

**MENINGKATKAN KAPASITAS MANAJEMEN INFORMASI APARAT DESA DALAM
MEMANFAATKAN DANA DESA SECARA PRODUKTIF DAN BERKESINAMBUNGAN**

Adhie Surachman
Email: adhiesurachman@unsub.ac.id
Communication Science Department of Subang University

Abstrak

Dana Desa telah berhasil meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa yang ditunjukkan antara lain dengan menurunnya rasio ketimpangan perdesaan dari 0,34 pada tahun 2014 menjadi 0,32 di tahun 2017. Menurunnya jumlah penduduk miskin perdesaan dari 17,7 juta tahun 2014 menjadi 17,1 juta tahun 2017. Kunci sukses untuk mensejahterakan dalam membangun desa adalah kuatnya sentuhan inisiasi, inovasi, kreasi dan kerjasama antara aparat pemerintahan desa dengan masyarakat dalam mewujudkan apa-apa yang menjadi cita-cita bersama. Salah satu aspek yang perlu dikaji lebih dalam tentang pemerintahan desa di era otonomi desa yaitu kemampuan manajemen informasi aparat pemerintah desa terkait pengelolaan dana desa, sesuai tujuan dan tuntutan undang-undang nomor 06 tahun 2014 tentang desa. Kapasitas manajemen informasi pemerintah desa dinilai belum mumpuni untuk menjalankan kewenangan yang dimiliki sesuai undang-undang desa tersebut, karena minimnya pemahaman tentang peraturan-perundangan, panduan pelaksanaan, dan aspek informasi lainnya. Lemahnya kapasitas manajemen informasi pemerintah desa berdampak pada kegagalan pemanfaatan dana desa secara produktif, yang merupakan implementasi utama undang-undang desa, sehingga bermuara pada buruknya pembangunan desa. Oleh karena itu kajian akademis tentang persoalan-persoalan tersebut sangat diperlukan, guna memperoleh model penguatan kapasitas manajemen informasi perangkat desa, agar mampu mengelola dana desa secara produktif, tepat sasaran, partisipatif, berkesinambungan, transparan, dan akuntabel.

Kata Kunci : Penguatan Kapasitas, Perangkat Desa, Dana Desa, Manajemen Informasi.

Abstract

The Village Fund has succeeded in improving the quality of life of rural communities, which is indicated among others by decreasing the rural inequality ratio from 0.34 in 2014 to 0.32 in 2017. The declining number of rural poor people from 17.7 million in 2014 to 17.1 million in 2017. The key to success for prosperity in developing villages is the strong touch of initiation, innovation, creation and cooperation between village government officials and the community in realizing what they aspire to be. One aspect that needs to be studied more deeply about village governance in the era of village autonomy is the ability of village government officials to manage information related to village fund management, in accordance with the objectives and demands of law number 06 of 2014 concerning villages. The village government's information management capacity is considered not yet capable of exercising the authority it has under the village law, due to a lack of understanding of the laws, implementation guidelines, and other aspects of information. Weak capacity of village government information management has an impact on the failure to use village funds productively, which is the main implementation of the village law, thus leading to poor village development. Therefore an academic study of these issues is needed, in order to obtain a model of strengthening the capacity of village apparatus information management, in order to be able to manage village funds productively, on target, participatively, sustainably, transparently, and accountably.

Keywords: Empower, Village Officials, Village Funds, Management of Information.

Pendahuluan

Undang-Undang No.6 Tahun 2014 Tentang Desa telah menempatkan desa sebagai ujung tombak pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Desa diberikan kewenangan dan sumber dana yang memadai agar dapat mengelola potensi yang dimilikinya guna meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Setiap tahun Pemerintah Pusat telah mengalokasikan Dana Desa yang cukup besar untuk diberikan kepada Desa. Pada tahun 2015, Dana Desa dianggarkan sebesar Rp 20,7 triliun, dengan rata-rata setiap desa mendapatkan alokasi sebesar Rp280 juta. Pada tahun 2016, Dana Desa meningkat menjadi Rp46,98 triliun dengan rata-rata setiap desa sebesar Rp 628 juta dan di tahun 2017 kembali meningkat menjadi Rp 60 Triliun dengan rata-rata setiap desa sebesar Rp 800 juta.

Berdasarkan hasil evaluasi tiga tahun pelaksanaannya, Dana Desa terbukti telah menghasilkan sarana/prasarana yang bermanfaat bagi masyarakat, antara lain berupa terbangunnya lebih dari 95,2 ribu kilometer jalan desa; 914 ribu meter jembatan; 22.616 unit sambungan air bersih; 2.201 unit tambatan perahu; 14.957 unit PAUD; 4.004 unit Polindes; 19.485 unit sumur; 3.106 pasar desa; 103.405 unit drainase dan irigasi; 10.964 unit Posyandu; dan 1.338 unit embung dalam periode 2015-2016. Selain itu, desa juga punya kesempatan untuk mengembangkan ekonomi masyarakat, melalui pelatihan dan pemasaran kerajinan masyarakat, pengembangan usaha peternakan dan perikanan, dan pengembangan kawasan wisata melalui BUMDes (badan usaha milik desa). Kunci sukses untuk mensejahterakan masyarakat dalam membangun desa adalah kuatnya sentuhan inisiasi, inovasi, kreasi dan kerjasama antara aparat desa dengan masyarakat dalam mewujudkan apa yang menjadi cita-cita bersama.

Pembangunan desa tidak mungkin bisa dilakukan aparat desa sendiri, tapi butuh dukungan, prakarsa, dan peran aktif dari masyarakat. Hasil evaluasi penggunaan Dana Desa selama dua tahun terakhir juga menunjukkan bahwa Dana Desa telah berhasil meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa yang ditunjukkan, antara lain dengan menurunnya rasio ketimpangan perdesaan dari

0,34 pada tahun 2014 menjadi 0,32 di tahun 2017. Menurunnya jumlah penduduk miskin perdesaan dari 17,7 juta tahun 2014 menjadi 17,1 juta tahun 2017 dan, adanya penurunan persentase penduduk miskin perdesaan dari 14,09% pada tahun 2015 menjadi 13,93% di tahun 2017. Pencapaian ini akan dapat ditingkatkan lagi di tahun-tahun mendatang dengan pengelolaan Dana Desa yang baik.

Hal yang penting yang dapat diterapkan dalam pengelolaan Dana Desa dengan melibatkan masyarakat adalah perlunya melakukan kegiatan dengan pola swakelola, menggunakan tenaga kerja setempat, dan memanfaatkan bahan baku lokal yang ada di desa. Dengan pola swakelola, berarti diupayakan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan tersebut dilakukan secara mandiri oleh SDM Desa, sehingga uang yang digunakan untuk pembangunan tersebut tidak akan mengalir keluar desa. Dengan menggunakan SDM setempat, diharapkan pelaksanaan kegiatan bisa menyerap tenaga kerja dan memberikan pendapatan bagi mereka yang bekerja. Sementara penggunaan bahan baku lokal diharapkan akan memberikan penghasilan kepada masyarakat yang memiliki bahan baku tersebut.

Pencapaian Dana Desa selama ini masih memerlukan penyempurnaan. Tugas kita untuk merencanakan, mengelola, dan mengawal Dana Desa ke depan akan semakin berat. Pemerintah senantiasa berupaya agar Dana Desa bisa semakin berpihak pada masyarakat miskin. Selain itu, regulasi yang disusun pun menghasilkan sistem pengelolaan Dana Desa yang efektif, efisien, dan akuntabel, sehingga tujuan Pemerintah melalui pengalokasian Dana Desa dapat terwujud. Untuk itu, diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia, baik aparatur pemerintah desa, masyarakat, maupun tenaga pendampingan desa serta perbaikan transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan dalam pengelolaan Dana Desa dan keuangan desa.

Dalam pelaksanaan UU Desa, berbagai regulasi turunan undang-undang telah diterbitkan untuk mengatur berbagai hal agar pembangunan desa dapat berjalan sebagaimana amanat Undang-Undang Desa. Regulasi tersebut tertuang di dalam berbagai

tingkatan, dimulai dari peraturan pemerintah, peraturan menteri terkait (Peraturan Menteri Keuangan, Peraturan Menteri Dalam Negeri, dan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi), hingga peraturan pelengkap yang diterbitkan oleh daerah. Pelaksanaan Peraturan/Perundangan tersebut tidak bisa secara otomatis, tetap perlu upaya pemberdayaan agar aparat desa dapat memahami dan melaksanakannya dengan benar.

Agar berbagai peraturan pelaksanaan UU Desa tersebut dapat diimplementasikan dengan baik, maka pemerintah telah melakukan penyesuaian dalam penyusunan kebijakan di masing-masing kementerian, yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas pemanfaatan Dana Desa. Untuk itu, Pemerintah merancang Keputusan Bersama (SKB) 4 Menteri, yaitu Menteri Dalam Negeri, Menteri Keuangan, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas, dan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Rancangan SKB 4 Menteri tersebut antara lain memuat penguatan peran dan sinergi antarkementerian dalam perencanaan, penganggaran, pengalokasian, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi, penguatan supervisi kepada pemda kabupaten/kota, dan desa.

Berbagai capaian itu diraih berbagai desa di Indonesia setelah Program Dana Desa berjalan memasuki tahun ketiga. Tahun 2017 dana desa yang berjumlah Rp. 60 triliun ditargetkan lebih pada pemberdayaan ekonomi warga dengan fokus membangun geliat kegiatan ekonomi melalui BUMDes. Dana desa juga didorong sebagai pemantik terciptanya lapangan kerja di tiap desa di seluruh Indonesia dengan sistem kegiatan padat karya. Program dana desa terbukti cukup mujarab menghidupkan potensi desa yang selama ini tertidur pulas di desa-desa di Indonesia. Kebijakan pemerintah yang menempatkan desa sebagai subyek yang menjalankan sendiri program peningkatan kesejahteraannya melalui penggalan potensi desa juga terbukti mampu meningkatkan kapasitas perangkat desa dan mendorong terciptanya peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia di wilayah pedesaan. Adanya

dana desa membuat sebagian besar warga desa mulai sadar bahwa mereka sesungguhnya memiliki asset dan potensi yang bisa dikelola dengan baik untuk menghasilkan peningkatan kesejahteraan hidup warga desanya.

Pembiayaan pembangunan melalui dana desa dalam jumlah besar dan langsung dikelola desa se-Indonesia tidak hanya membuat dana desa menjadi trending topic di dalam negeri tetapi juga di berbagai negara di Asia. Sedikitnya 12 negara di wilayah Asia Pasific bahkan merekomendasikan Program Dana Desa seperti Indonesia menjadi program wajib Perserikatan Bangsa Bangsa di negara-negara berkembang.

Tahun 2018 pemerintah telah menetapkan bahwa Program Dana Desa bakal terus digenjot dengan mengucurkan dana lebih besar lagi yakni Rp. 120 triliun, dua kali lipat lebih besar dari tahun 2017. Tahun 2018 program ini bakal memfokus pada terciptanya lapangan kerja dan kemampuan mengelola desa alias swakelola.

Tinjauan Pustaka

Menurut Kompri (2015), Sumber Daya Manusia adalah manusia/orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personil, pimpinan / manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh dan lain-lain. Di lingkungan organisasi bidang pendidikan adalah semua pegawai administratif, pendidik /guru, dosen serta tenaga kependidikan lainnya.

a. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

M. Kadarisman (2013: 28), dinyatakan bahwa sebagai berikut : “human resource development for government officer is started since the recruitment until the end of their service as government officer”. Berdasarkan hal tersebut dapat dikemukakan bahwa sebelum rekrutmen, ada tahap penyusunan formasi yang dasarnya adalah pemetaan jabatan yang menekankan dua sisi, yaitu berapa karyawan/pegawai dan tugas-tugasnya. Pengembangan sumber daya manusia, yaitu pengembangan secara formal dan informal.

1. Pengembangan secara formal

Yaitu karyawan/pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya

2. Pengembangan secara informal

Adalah pengembangan secara formal, yaitu karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan yang dilaksanakan oleh organisasi atau lembaga-lembaga pendidikan.

Program pengembangan sumber daya manusia mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para karyawan agar mereka tidak menjadi usang untuk memenuhi keinginan karier mereka akibat perubahan lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian prestasi kerja yang bertujuan untuk melihat kinerja pegawai apakah sudah sesuai dengan diharapkan. Selanjutnya pengembangan dilakukan dengan bimbingan konseling, disiplin, serta berkelanjutan pada pengembangan organisasi. (K. Rachmawati, 2010 : 2)

b. Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Leonard Nadler dalam Soekidjo (2012), secara terinci menguraikan area kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia itu dalam kegiatan pelatihan pegawai, mencakup :

1. Pelatihan untuk pelaksanaan program baru
2. Pelatihan untuk menggunakan alat atau fasilitas baru
3. Pelatihan untuk para pegawai yang akan menduduki tugas baru
4. Pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru
5. Pelatihan bagi pegawai baru.
6. Pengembangan pegawai diadakan sebagai upaya mempersiapkan pegawai (SDM) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan organisasi.

Pengembangan organisasi berhubungan dengan hal penganalisisan masalah-masalah organisasi untuk meningkatkan hasil melalui orang-orang yang berada di dalamnya. Dalam arti sempit pengembangan organisasi mengacu pada pelatihan kepekaan dimana orang-orang dalam organisasi menjadi lebih

sadar atas diri mereka dan orang lain dan membicarakan berbagai isu secara terbuka. Dalam arti yang luas pengembangan organisasi memang merujuk kepada konsep pengembangan yang prosesnya terjadi secara perlahan dan memerlukan waktu yang (sangat) panjang. Hal ini terjadi karena kegiatan pengembangan organisasi itu sangat bervariasi dan menyangkut aspek-aspek organisasi. Pengembangan Organisasi adalah proses meningkatkan efektifitas organisasi dengan memadukan keinginan individu untuk tumbuh dan berkembang dengan tujuan organisasi.

Moekijat (2010) menyatakan bahwa : pengembangan organisasi berarti hal yang berlainan bagi berbagai ahli dalam bidang ini, akan tetapi padadarnya pengembangan organisasi merupakan suatu metode untuk memudahkan perubahan dan pengembangan dalam orang-orang (misalnya dalam gaya, nilai, dan ketrampilan), dalam teknologi (misalnya dalam kesederhanaan yang lebih besar, dalam kompleksitas), dan dalam proses dan struktur organisasi (misalnya dalam hubungan, peranan).

c. Manajemen Informasi Menunjang Kinerja

Manajemen informasi yang efektif sangat penting, dan perubahan dalam jaringan informasi dapat memiliki konsekuensi yang kuat untuk kinerja organisasi (Carley, 2002a). Strategi manajemen yang meningkatkan cara arus informasi dalam suatu organisasi diketahui meningkatkan kinerja dalam bisnis. Pendekatan terencana organisasi untuk mengumpulkan, mengevaluasi, membuat katalog, mengintegrasikan, berbagi, meningkatkan, dan menghasilkan nilai dari aset berbasis intelektual dan informasi adalah suatu implementasi dari manajemen pengetahuan

Metode Penelitian

Studi pustaka adalah istilah lain dari kajian pustaka, tinjauan pustaka, kajian teoritis, landasan teori, telaah pustaka (literature review), dan tinjauan teoritis. Yang dimaksud penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan

atas karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang telah maupun yang belum dipublikasikan (Embun, 2012). Meskipun merupakan sebuah penelitian, penelitian dengan studi literatur tidak harus turun ke lapangan dan bertemu dengan responden. Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dapat diperoleh dari sumber pustaka atau dokumen. Menurut (Zed, 2014), pada riset pustaka (*library research*), penelusuran pustaka tidak hanya untuk langkah awal menyiapkan kerangka penelitian (*research design*) akan tetapi sekaligus memanfaatkan sumber-sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitian.

Sumber data dari penelitian ini adalah laporan-laporan kinerja anggaran dana desa, seperti hasil audit BPKP dan evaluasi pencapaian kinerja Kementerian Desa, serta dari data-data pendukung berupa kajian terdahulu, buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber berita media massa (cetak dan internet).

Hasil dan Pembahasan

Menurut Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, kurangnya kualitas SDM di pedesaan dikarenakan sebagian besar tenaga kerja di kawasan perdesaan masih didominasi lulusan sekolah dasar (SD) yakni sebesar 57,79%. Menyusul kemudian tenaga kerja lulusan SMP sebanyak 18,87%. Sedangkan tenaga kerja lulusan sekolah menengah atas (SMA) hanya berjumlah 13,07%. Sehingga menurut Kemendes PDTT pengembangan pendidikan vokasi diharapkan jadi solusi untuk masalah kualitas tenaga kerja yang merupakan kendala dalam percepatan pembangunan kawasan perdesaan.

Kapasitas SDM Menjadi Kendala Utama Pengelolaan Dana Desa

Kendala utama dalam percepatan pembangunan kawasan perdesaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Kurangnya kualitas SDM tersebut mempengaruhi berbagai program percepatan pembangunan kawasan perdesaan. Oleh karena itu dibutuhkan program peningkatan

kualitas sumber daya manusia di kawasan perdesaan, salah satunya melalui pendidikan vokasional atau pendidikan kejuruan. Dengan sistem kejuruan, tenaga kerja di kawasan perdesaan bakal mendapatkan berbagai pendidikan terapan yang dibutuhkan di lapangan kerja. Sehingga dibutuhkan model program pendidikan vokasional di desa-desa. Universitas atau kalangan perguruan tinggi bisa mewujudkan hal tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja di perdesaan secara masif. Salah satu keterlibatan universitas/ perguruan tinggi dalam pengembangan SDM aparatur desa, yang dimaksud Kemendes diantaranya melalui Pertides (perguruan tinggi desa) yang menerapkan berbagai program percepatan pembangunan kawasan perdesaan. Seperti keterlibatan Pertides dalam proses rekrutmen pendamping desa dan KKN Tematik. Pertides telah banyak membantu dalam memberikan pelatihan-pelatihan melalui program KKN Tematik yang pada tahun 2017 lalu ada sekitar 45 ribu mahasiswa seluruh Indonesia yang tergabung dengan Pertides dan ditempatkan di daerah - daerah dan desa-desa.

Urgensi pembangunan desa sebagai upaya membangun Indonesia tidak cukup hanya dengan kebijakan pusat saja, melainkan juga harus ada upaya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di desa agar mampu memahami dan aturan yang diberikan oleh pusat. Permasalahan yang acapkali terjadi pada tiap desa di Indonesia ialah banyak kepala desa yang masih kesulitan dalam pengelolaan dana desa. Banyak kasus dana desa tersebut tidak dibelanjakan untuk kebutuhan desa tetapi untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Dalam hal ini peran perguruan tinggi sangat diperlukan untuk memberikan pemberdayaan dan pemahaman tentang membangun desa dan desa membangun.

Konsekuensi desa sebagai subyek pembangunan pasti ada kaitannya dengan kapasitas Sumber Daya Manusia. Tersedianya dana pembangunan yang besar, tetapi apabila kapasitas SDM-nya tidak diberdayakan, khususnya dalam hal manajemen informasi pengelolaan dana desa, yang begitu deras, banyak dan beragam Pemerintah melalui Kemendes bertekad untuk memperbaiki dari

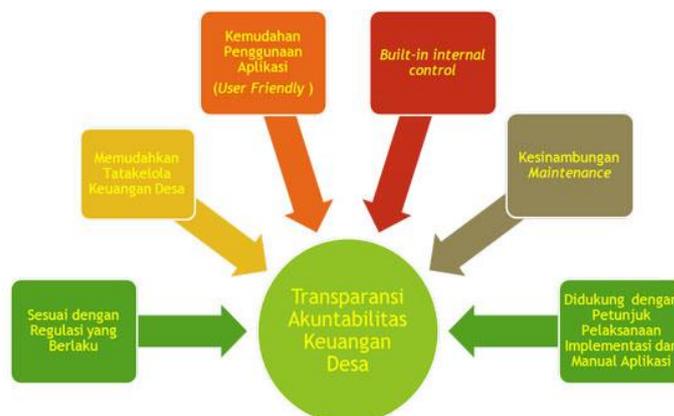
sisi keduanya, baik dari sisi SDM maupun pengelolaan pendanaannya. Dalam UU NO 6 tahun 2014 tentang Desa, desa diberi kesempatan sebagai subyek pembangunan. Dana yang sudah dianggarkan oleh Pemerintah Pusat ditambah dengan dana bantuan dari Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota, diharapkan dapat digunakan untuk pembangunan infrastruktur desa. Apabila dana desa ini dikelola dengan baik, maka pembangunan pun berjalan dengan baik dan merata, sehingga desa akan semakin maju dan lebih sejahtera.

Terkait dengan pengelolaan keuangan desa, BPKP bersama-sama dengan Kemendagri telah membuat Aplikasi untuk menjembatani permasalahan pengelolaan dana desa tersebut, yaitu Aplikasi Sistem Keuangan Desa/SIMDA Desa. Dengan Aplikasi ini diharapkan aparat pemerintah desa bisa dapat mengelola (manage) informasi tentang tata kelola keuangan desa dengan mudah. Sejak dari penyusunan APBDes, penatausahaannya, pelaksanaannya sampai pada pertanggungjawabannya. Sehingga ke depannya diharapkan bisa menyusun Ikhtisar Laporan Keuangan Desa yang diminta oleh Bupati/Walikota sebagai bahan Laporan BPKP.

Terdapat beberapa titik krisis dalam manajemen informasi pengelolaan dana desa yang perlu mendapat perhatian serius dalam hal kemampuan manajemen informasi pelaksanaannya (kapasitas SDM). Antara lain terkait :

- pencatatan kekayaan desa,
- pengadaan barang dan jasa,
- penyusunan laporan keuangan dana desanya, dan
- pengawalan akuntabilitas Dana Desa menggunakan Aplikasi SIMDA Desa yang harus diterapkan pada pengelolaan dana desa.

Bersama elemen desa lainnya Kades merencanakan, mengeksekusi, dan menonitor serta mengevaluasi pemanfaatan dana desa.



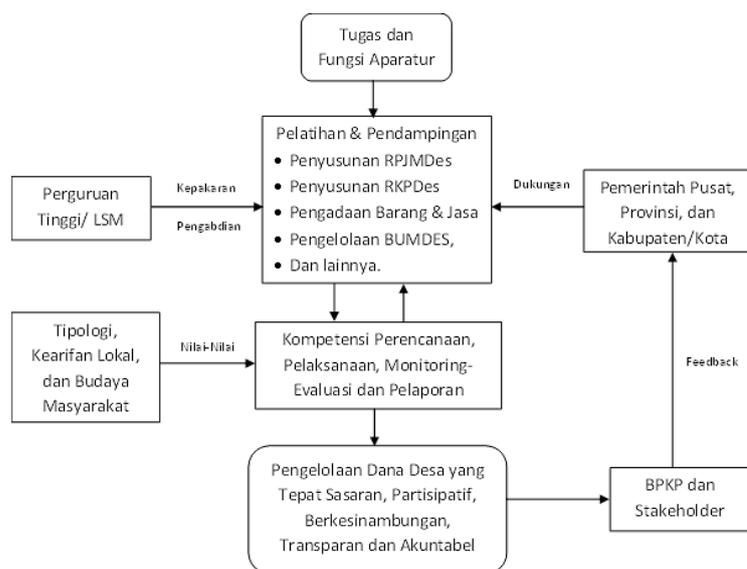
Gambar 1. SIMDA Desa yang Membutuhkan Pelatihan Bidang Keuangan dan TIK

(Sumber : Buku Pintar Dana Desa, 2018)

Alternatif Model Penguatan Kapasitas Manajemen Informasi Perangkat Desa

Kebutuhan penguatan kapasitas manajemen informasi perangkat desa merupakan suatu hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi, tentunya kegiatan penguatan yang dilakukan harus mengacu pada pemahaman tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan peraturan/ perundangan terkait aparatur Desa. Kompetensi yang ingin dibentuk dapat dijabarkan dan menjadi bagian dari kurikulum/ materi penguatan SDM aparatur desa, dengan mengacu pada hal-hal berikut :

1. Permendes PDTT tentang Penetapan Prioritas Penggunaan Dana Desa setiap tahun
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 84 tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Desa
3. Penyusunan Perencanaan Seperti RPJMDes, RKPDes, dan Pengoperasian SIMDA Desa
4. Mekanisme Tata Cara Pembuatan Peraturan Desa
 - Kedudukan Peraturan Desa
 - Materi muatan peraturan desa
 - Mekanisme pembantuan peraturan desa
5. Tata cara penyusunan laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDesa, Laporan Kekayaan Milik Desa, dan Monitoring-Evaluasi guna mencegah penyelewengan penggunaan Dana Desa.
6. Permendagri No. 1 Tahun 2017 tentang Penataan Desa



Gambar 2. Model Penguatan Kapasitas Manajemen Informasi Aparatur Desa (Sumber : Hasil analisis)

Berdasarkan skema di atas, Model penguatan kapasitas manajemen informasi perangkat desa dapat memfokuskan pada pemahaman atas fungsi aparaturnya dan koordinasi penyelenggaraan tugas pokok aparaturnya Desa, dengan memperhatikan tipologi, kearifan lokal, dan budaya masyarakat. Model manajemen informasi tersebut dapat diterapkan dalam bentuk program pelatihan kepemimpinan, manajemen, keuangan, yang mencakup bidang-bidang berikut:

- Kemampuan untuk menerapkan diskresi dalam pengelolaan kebijakan dan program Meningkatkan kemampuan staf untuk menerjemahkan, menyesuaikan, dan menerapkan kebijakan dan program pemerintah yang generik sesuai situasi dan kondisi setempat.
- Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan Meningkatkan kemampuan staf untuk mengelola layanan dan tanggung jawab sehari-hari, mengidentifikasi masalah, kendala, dan tantangan yang muncul, dan mampu menanggapi secara efektif dalam waktu yang wajar.
- Koordinasi efektif Meningkatkan kemampuan staf dalam koordinasi vertikal dan horizontal dengan

pemangku kepentingan internal maupun eksternal, untuk memastikan penyelenggaraan layanan lokal yang lebih baik.

- Peningkatan akuntabilitas Peningkatan kemampuan staf dalam akuntabilitas keuangan, administratif, dan manajemen dalam penyelenggaraan layanan.
- Mengidentifikasi dan menerapkan inovasi mutakhir Peningkatan kemampuan staf untuk mengidentifikasi dan menciptakan solusi kreatif melalui inovasi pelayanan
- Memperkuat perencanaan dan penganggaran desa meningkatkan kemampuan staf untuk memfasilitasi proses perencanaan dan penganggaran partisipatif dalam koordinasi dengan pendamping desa berdasarkan RPJMDes dan peraturan/kebijakan kabupaten mengenai UU Desa.
- Mengarusutamakan inklusi gender dan sosial meningkatkan kapasitas staf dan pendamping desa terkait gender dan inklusi dalam RPJMDes dan RKP Desa.
- Pengawasan atas penggunaan Dana Desa peningkatan kemampuan staf untuk mengkaji implementasi, administrasi, dan pelaporan keuangan penggunaan dana desa, khususnya dalam menanggapi kebutuhan masyarakat miskin dan rentan.

Simpulan

Beberapa hal yang dapat disimpulkan dari pembahasan di atas, antara lain :

- Dana Desa yang bersumber dari APBN adalah wujud pengakuan negara terhadap kesatuan masyarakat hukum yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa, hak asal usul dan/ atau hak tradisional. Disamping itu, pemberian Dana Desa juga dimaksudkan untuk mendukung meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan pemerataan pembangunan, serta komitmen Pemerintah untuk secara serius

- memperkuat pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal, sekaligus wujud dari implementasi Nawacita.
2. Aparatur/ Perangkat Desa seperti badan permusyawaratan desa dan kepala desa wajib melakukan transparansi penggunaan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban kerja. Karena saat ini kelemahan pihak pemerintah desa adalah kemampuan/kompetensi SDMnya pada aspek perencanaan, pelaksanaan, monev dan pertanggungjawaban keuangan desa yang masih lemah.
 3. Pengelolaan dan desa yang cukup besar ini harus diimbangi manajemen informasi secara efektif yang meliputi manajemen pengetahuan dan keterampilan yang memadai, untuk dapat melakukan pertanggungjawaban keuangan yang benar dan professional. Oleh karena itu guna mempersiapkan perangkat desa yang professional maka dibutuhkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui program penguatan kapasitas SDM aparatur pemerintahan desa.
 4. Apabila aparatur desa sudah memiliki kompetensi manajemen informasi sesuai tupoksinya, akan mampu mengidentifikasi kondisi desanya dan paham kebutuhan masyarakatnya, akan mampu sepenuhnya menyusun program secara mandiri dan tak memerlukan bantuan pendamping.
 5. Masih banyak desa yang aparaturnya belum menerima pelatihan yang memadai dari pemerintah terkait penggunaan dana desa. Kalaupun sudah ada yang dilatih, bentuk pelatihan sering kali hanya sosialisasi. Kegiatan yang disebut pelatihan seringkali tidak mengajarkan secara langsung materi yang dibutuhkan dan studi kasus (best practices) kepada aparat desa mengenai pengelolaan dana desa secara komprehensif. Sehingga dampaknya, penyerapan dana desa menjadi tidak optimal. Salah satunya karena aparatur khawatir tersangkut kasus hukum. Kalaupun dana terserap optimal, penggunaannya sering meleset dari program yang diprioritaskan pemerintah..

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong Michael. (2006). A Handbook Of Human Resource Management Practice. London and Philadelphia. Kogan Page.
- Armstrong, Michael. (2006). Strategic Human Resource Management A Guide To Action 3rd Edition. London and Philadelphia. Kogan Page.
- Asrori. (2014). Kapasitas Perangkat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kabupaten Kudus. Jurnal : Bina Praja, Vol. 6 No. 2, Juni 2014, Halaman 101-116.
- Boxall, Peter. John Purcell, And Patrick Wright. (2007). The Oxford Handbook Of , Human Resource Management. Oxford University Press.
- Carley, K. M. (2002a). Computational organization science: A new frontier, National Academy of Science (Vol. 99, pp. 7257-7262).
- Gilley, W.J., Eggland, A.S. and Gilley, M.A. (2002). Principles of Human Resource Development. 2nd edition, Basic Books (Perseus Book Group) Publishing.
- John et al. (2010). Beyond HR: The New Science of Human Capital. Harvard Business School Press.
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Keuangan. (2017). Buku Saku Dana Desa. Jakarta.
- Kompri (2015). Manajemen Pendidikan, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Ar-ruzz Media.

- Mathis , Robert L. John H. Jackson . (2008). Human Resource Management, Twelfth Edition .Thomson South-Western, a part of The Thomson Corporation. Thomson, the Star logo, and South-Western are trademarks used herein under license.
- Mayadi, Ni Luh. (2015). Model Pengembangan Sdm Berbasis Kearifal Loka Dan Regional (Analisis Kritis Dari Kesiapan SDM dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean) MEA: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 13 No. 2, April 2016, ISSN 1892-8486, Halaman 96-118.
- Moekijat (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung: Penerbit Mandar Maju,.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 82Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Desa
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Priansa, Donni. J (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM, Cetakan Pertama, Bandung: Penerbit CV Alfabeta,.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Sulismadi, Wahyudi, Muslimin. (2016). Model Penguatan Kapasitas Pemerintah Desa dalam Menjalankan Fungsi Pemerintahan Berbasis Electronic Government. Laporan Penelitian. Malang: Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (DPPM) Universitas Muhammadiyah Malang
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa.
- Zakia, Irfan Ridwan Maksum. (2017). Kapasitas Pemerintahan Desa Dalam Menghadapi Implementasi Undang-Undang No. 6 Tahun 2014Tentang Desa. Jurnal : Reformasi Administrasi, Vol. 4 No. 2, September 2017, ISSN 2355-309X, Halaman 206-229.