

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Review Penelitian Terdahulu

Dari judul penelitian mengenai Analisis Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa Untuk Menunjang Pengembangan Desa Wisata Sendang Made Jombang Jawa Timur, berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang sebelumnya pernah dilakukan oleh peneliti lain di beberapa daerah yang dapat di jadikan sebagai acuan atau perbandingan yang dapat mendukung penelitian ini.

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun dan Judul	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ika Asmawati, Prayitno Basuki, Ahmad Rifa'i. (2018) <i>“Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Pada Desa Dore Kecamatan Palibelo Kabupaten Bima)”</i>	1. Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa 2. Indikator kinerja birokrasi publik.	Deskriptif Kualitatif	Dari 5 dimensi yang diteliti , 4 dimensi tidak berfungsi dengan baik, yaitu dimensi responsibilitas, kualitas pelayanan, produktivitas serta akuntabilitas, sedangkan dimensi responsivitas bekerja dengan cukup baik. Oleh sebab itu, dibutuhkan pelatihan ataupun kursus untuk pemerintah desa serta penyediaan media selaku perlengkapan akuntansi pengelolaan dana desa supaya kinerja pemerintah desa dolei diharapkan lebih maksimal lagi dari kinerja sebelumnya.
2.	Fitri. (2015)	1. Kinerja	Deskriptif	Analisis Kinerja Alokasi

	<i>“Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Pada Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi”</i>	Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana 2. Indikator kinerja birokrasi publik	Kualitatif	Dana Desa di Kecamatan Vatunonju Kabupaten Sigi belum berjalan dengan baik dari 5 indikator yang diteliti, 3 (tiga) indikator tidak berfungsi dengan baik seperti indikator produktivitas, kualitas pelayanan, dan akuntabilitas tetapi hanya 2 (dua) yang berfungsi dengan baik yaitu responsivitas dan responbilitas.
3.	Reski Wahdani. (2021) <i>“Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa Pada Desa Jonjo Kecamatan Parigi Kabupaten Gowo”</i>	1. Kinerja Aparatur Desa Dalam Pengelolaan Dana desa 2. Indikator kinerja birokrasi publik	Deskriptif Kualitatif	Kinerja aparatur desa dalam pengelolaan dana desa di Desa Jonjo cukup baik dari segi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Hal ini dapat terwujud, karena aparat di Desa Jonjo sangat patuh terhadap peraturan atau kebijakan peraturan daerah dan arahan kepala desa.
4.	Gairah Laila. (2019) <i>“Analisis kinerja Pemerintahan Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan”</i>	1. Kinerja Pemerintahan Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa 2. Indikator kinerja birokrasi publik	Deskriptif Kualitatif	Kinerja pemerintahan dalam mengelola ADD dan DD sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.
5.	Bustamam, Erlisa Amalia, Jalaluddin. (2018) <i>“A Performance Analysis of Village Fund Management: A Case Study in Lut Tawar District – Indonesia”</i>	1. A Performance of Village Fund Management 2. Minister of Home Affairs Regulation (or PERMENDA GRI) NO. 113, 2014	Deskriptif Kualitatif	The performance of the village government in managing the allocation of funds in Lut Tawar District seen from the planning, implementation and administration stages has been going well in accordance with the planning and procedures. At the reporting stage, there was a delay in submitting the accountability report.

				At the accountability stage, it is carried out in a transparent manner with the community for every use of village funds and posted on the information board of the village office billboard.
--	--	--	--	---

Sumber : Jurnal dan Artikel yang dipublikasikan.

Dari masing-masing penelitian terdahulu diatas, tentunya terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini yang diteliti oleh peneliti. Secara garis besar persamaan penelitian diatas yaitu penelitian yang dilakukan Reski Wahdani (2021) dan Gaira Laila (2019) dengan penelitian saat ini yang dilakukan oleh peneliti sama-sama melakukan penelitian yang berfokus pada analisis kinerja pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa dengan menggunakan indikator kinerja birokrasi publik.

Sedangkan yang menjadi perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reski Wahdani (2021) dan Fitri (2015) dengan penelitian saat ini yaitu terletak pada objek penelitian. Dimana penelitian saat ini berfokus pada kinerja pemerintah dalam mengelola dana desa untuk menunjang pengembangan desa wisata sedang made jombang.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian saat ini mempunyai persamaan dalam menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Namun perbedaannya terletak pada teknik pengumpulan data. Pada penelitian Reski Wahdani (2021) menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian penerapan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, serta visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Dalam istilah kinerja sering digunakan dalam menyebut prestasi ataupun tingkatan keberhasilan individu ataupun kelompok individu. Kinerja dapat diketahui oleh individu ataupun kelompok individu apabila memiliki kriteria keberhasilan yang sudah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berbentuk tujuan-tujuan ataupun target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan ataupun sasaran, kinerja seseorang ataupun organisasi tidak dapat diketahui sebab tidak ada tolak ukurnya (Mahsun et al., 2015: 141). Kinerja ialah suatu keadaan yang wajib dikenal serta dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengenali tingkatan pencapaian hasil sesuatu lembaga yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi dan mengetahui mengenai dampak positif serta negatif dari suatu kebijakan operasional (Fitri, 2015: 180). Sehingga kinerja dapat disimpulkan bahwa hasil dari pencapaian dalam menjalankan tugas dan kewajiban organisasi yang bisa menghasilkan pencapaian ataupun prestasi pada periode tertentu.

2.2.1.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (*performance measurement*) merupakan suatu proses evaluasi kemajuan pekerjaan terhadap tujuan serta sasaran yang sudah

ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: penggunaan sumber daya yang efisien untuk menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa di serahkan ke pelanggan serta seberapa jauh puasny a pelanggan) hasil aktivitas dengan dibandingkan maksud yang diinginkan, serta efektivitas kegiatan dalam mencapai tujuan. Sedangkan bagi Lohman pengukuran kinerja ialah suatu kegiatan evaluasi pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Jadi pengukuran kinerja merupakan suatu cara ataupun alat yang digunakan dalam mencatat serta menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran serta strategi, sehingga dapat mengetahui kemajuan organisasi dan peningkatan kualitas dalam pengambilan keputusan serta akuntabilitas. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan elemen pokok pada suatu pengukuran kinerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran serta strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator serta ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkatan ketercapaian tujuan serta sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja (feedback, penilaian kemajuan organisasi, peningkatan kualitas pengambilan keutusan serta akuntabilitas).

Dengan adanya suatu pengukuran kinerja terhadap manajer organisasi sektor publik, selaku orang diberi amanah oleh masyarakat. Pengukuran tersebut dapat mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibanding dengan yang sudah direncanakan. Apabila dalam melakukan kegiatannya ditemui hambatan-hambatan maupun kendala yang mengganggu

dalam pencapaian kinerjanya, maka akan di ungkapkan dalam pengukuran kinerja tersebut (Mahsun et al., 2015: 141–146). Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya pengukuran kinerja dapat mengetahui sejauh mana kinerja yang telah dijalankan, agar pada saat melakukan kegiatan terdapat hambatan yang terjadi dapat dilakukannya evaluasi bersama.

2.2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur merupakan kunci keberhasilan kinerja pemerintah, dalam suatu organisasi yang menjadi wadah bekerja individu diharapkan mampu mewujudkan tujuan yang diinginkan berdasarkan perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan dan pertanggungjawaban atas kinerja aparatur. pekerjaan yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012: 100), sebagai berikut:

1. Faktor pribadi (*personal factors*), ditunjukkan dengan tingkat keterampilan, persaingan, motivasi dan komitmen individu.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factor*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan oleh manajer dan pemimpin tim.
3. Faktor tim (*team factors*), ditunjukkan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*sistem factors*), ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor kontekstual/situasi (*kontekstual/situational factors*), ditunjukkan dengan tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan

eksternal.

Selanjutnya Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi; Dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, ukuran baik buruknya kinerja diukur dengan efektivitas dan efisiensi.
2. Wewenang dan Tanggung Jawab; dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa ada tugas yang tumpang tindih.
3. Disiplin; Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada individu terhadap peraturan dan perundang-undangan yang ada.
4. Inisiatif; Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas berupa gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian teoritis di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi atau aparatur adalah faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok, faktor lingkungan kerja, tanggung jawab, penguasaan materi kerja dan kecintaan terhadap pekerjaan (Laia, 2019: 14–15).

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran hasil yang dicapai dalam periode tertentu, pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang diperoleh secara kualitatif berdasarkan perilaku yang dapat diamati.

Lenvinne dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:175) mengemukakan bahwa indikator kinerja terdiri dari: *responsiveness*, *responsibility*, *accountability*.

- a. *Responsiveness* atau daya tanggap mengukur daya tanggap penyedia terhadap harapan, keinginan, aspirasi dan tuntutan pelanggan.
- b. *Responsibility* atau tanggung jawab adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana proses pemberian pelayanan publik dilakukan tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. *Accountability* atau akuntabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara pemberian layanan dengan tindakan eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh pemangku kepentingan, seperti nilai dan norma yang berkembang di masyarakat.

Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:175) menjelaskan indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yang terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut:

- a. *Tangibles* atau penampakan fisik, adalah penampakan fisik dari bangunan, peralatan, karyawan, dan fasilitas lain yang dimiliki oleh penyedia.
- b. *Reliability* adalah kemampuan untuk melaksanakan layanan yang dijanjikan secara akurat.
- c. *Responsiveness* atau responsivitas adalah kesediaan untuk membantu pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tulus.
- d. *Assurance* adalah pengetahuan dan kesopanan pekerja serta kemampuan mereka untuk memberikan kepercayaan kepada pelanggan.

- e. *Emphaty* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh penyedia kepada pelanggan.

Sementara itu, Kumorotomo dalam Agus Dwiyanto (2006: 52) mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja organisasi, beberapa kriteria yang dapat dijadikan pedoman untuk mengevaluasi kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain:

- a. Efisiensi, Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik dalam memperoleh keuntungan, pemanfaatan faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi. Jika diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.
- b. Efektivitas, Apakah tujuan pembentukan organisasi pelayanan publik telah tercapai? Hal ini terkait erat dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, dan fungsi agen pembangunan.
- c. Keadilan, keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi pelayanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep adequacy atau kepantasan. Keduanya mempertanyakan apakah tingkat efektivitas, kebutuhan, dan nilai tertentu dalam masyarakat dapat dipenuhi. Isu-isu terkait pemerataan pembangunan, pelayanan kepada kelompok marjinal dan sebagainya, akan dapat dijawab melalui kriteria ini.
- d. Daya tanggap, Berbeda dengan usaha yang dilakukan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah terhadap kebutuhan vital masyarakat. Oleh karena

itu, kriteria organisasi secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan agar dapat memenuhi kriteria ketanggapan tersebut (Hayati, 2012: 15–17).

Mitchell dalam Kusuma (2013), menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kapabilitas dan komunikasi. Indikator Kinerja Birokrasi Publik yang berlandaskan pada Peraturan Perundang-undangan No 8 Tahun 2006 Pasal 17 Ayat 1 menurut Agus Dwiyanto (dalam Reski Wahdani, 2021) ada beberapa indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, sebagai berikut:

- a. Produktivitas: Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Konsep produktivitas yang dianggap terlalu sempit kemudian *General Accounting Office (GAO)* mencoba mengembangkan ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
- b. Kualitas Layanan: Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk tentang organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas pelayanan yang diterima oleh organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan sebagai salah satu indikator kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator

kinerja adalah bahwa informasi tentang kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara murah dan mudah. Informasi tentang kepuasan kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Akibat akses informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang relatif sangat tinggi, maka dapat menjadi ukuran kinerja organisasi publik yang mudah dan murah untuk digunakan. Kepuasan masyarakat dapat menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

- c. Responsivitas: Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program pelayanan publik sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Singkatnya, *responsivitas* di sini mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan untuk melayani kebutuhan dan aspirasi masyarakat. *Responsivitas* dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan Misi dan Tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki *responsivitas* yang rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang buruk juga.
- d. Responsibilitas: *Responsibilitas* menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik eksplisit maupun

implicit. Oleh sebab itu, tanggung jawab bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan tanggung jawab.

- e. Akuntabilitas: Akuntabilitas publik mengacu pada sejauh mana kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya, para pejabat politik ini, karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu mewakili kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya dapat dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja harus dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai dan norma yang berlaku di masyarakat. Suatu kegiatan suatu organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi apabila kegiatan tersebut dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang di masyarakat.

Berdasarkan uraian teoritis di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang mengukur kinerja aparatur atau birokrasi adalah: produktivitas, kualitas layanan, tanggung jawab, tanggung jawab dan akuntabilitas (Laia, 2019: 16–18).

Dari beberapa macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja menurut Agus Dwiyanto (dalam Reski Wahdani, 2021). Peneliti memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja menurut Agus Dwiyanto tersebut

karena dari beberapa literatur kinerja pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa tersebut karena di pandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa Untuk Menunjang Pengembangan, Peningkatan Pendapatan Masyarakat Di Desa Wisata Sendang Made Jombang Jawa Timur.

2.2.2 Pemerintah Desa

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 1 Desa adalah desa dan adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia menurut Nomor 72 Tahun 2005 tentang Pemerintah Desa dalam pasal 12, yaitu :

1. Pemerintah desa sebagaimana dimaksud terdiri atas kepala desa dan perangkat desa.
2. Perangkat desa sebagaimana dimaksud pada ayat 1 terdiri atas sekretaris desa dan perangkat desa lainnya.
3. Perangkat desa lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat 2 terdiri atas sekretaris desa, pelaksanaan teknis lapangan dan unsur kewilayahan.
4. Jumlah perangkat desa sebagaimana dimaksud pada ayat 2 disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat.
5. Susunan organisasi dan tata kerja pemerintahan desa ditetapkan dengan

peraturan desa (Tatibi et al., 2017: 2).

Pemerintah desa berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah desa, bersama-sama dengan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan Desa. Kedudukan Pemerintah Desa menempatkan sebagai penyelenggara utama tugas-tugas pemerintahan desa dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat guna mendukung kesejahteraan masyarakat, pemberdayaan masyarakat dan pembangunan masyarakat desa (Widyaningsih, 2019: 6).

2.2.3 Pengelolaan Dana Desa

Pengelolaan pada dasarnya adalah pengendalian dan pemanfaatan semua sumber daya yang diperlukan oleh program atau untuk mencapai tujuan kerja tertentu. Menurut Bastian, dalam rumusan fungsi pengelolaan mengemukakan bahwa fungsi pengelolaan merupakan dasar yang dapat dikembangkan untuk menghasilkan formula pengelolaan dana desa yang benar (Partini h, 2016: 5).

Dana desa merupakan salah satu program pemerintah untuk mewujudkan pemerataan pembangunan, khususnya bagi desa yang termasuk dalam kategori desa tertinggal (Asmawati et al., 2018: 2381). Dana desa bersumber dari alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk desa yang ditransfer melalui APBD Kabupaten/Kota untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pengembangan masyarakat, dan pemberdayaan masyarakat. Besarnya dana tingkat desa ditentukan sebesar 10% (sepuluh per seratus) dari dana yang di transfer ke daerah secara bertahap dan seterusnya. Pemerintah menganggarkan dana desa dalam APBN setiap tahun.

Dana desa di prioritaskan untuk membiayai belanja pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Dana pembangunan tingkat desa diprioritaskan untuk mencapai tujuan pembangunan tingkat desa, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup manusia, serta pengendalian kemiskinan.

Dalam ketentuan umum Permendagri No. 37 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah juga menjelaskan mengenai hak otonom kepada Desa bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pemerintah desa untuk mengelola keuangan termasuk pengelolaan pendapatan dan sumber-sumber pendapatan, juga pembelanjaan anggaran (Laia, 2019: 9). Pengelolaan keuangan desa merupakan kegiatan ataupun upaya untuk penunjang penyelenggaraan pemerintah desa, pembangunan desa, pembinaan masyarakat desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Pengelolaan keuangan merupakan siklus yang meliputi perencanaan dan penganggaran untuk pelaksanaan, pengelolaan, pelaporan, pertanggungjawaban, pengarahannya dan pengawasan, pelaporan serta pemantauan dan evaluasi (Yabbar & Hamzah, 2015: 224).

2.2.4 Asas-Asas Pengelolaan Keuangan Desa

Adapun Keuangan Desa dikelola berdasarkan asas-asas sebagai berikut:

1. **Transparan**, yaitu prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan memperoleh informasi keuangan desa yang seluas-luasnya.
2. **Akuntabel**, yaitu terwujudnya tanggung jawab seseorang atas pengelolaan dan pengendalian sumber daya serta kewajiban untuk melaksanakan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan yang telah

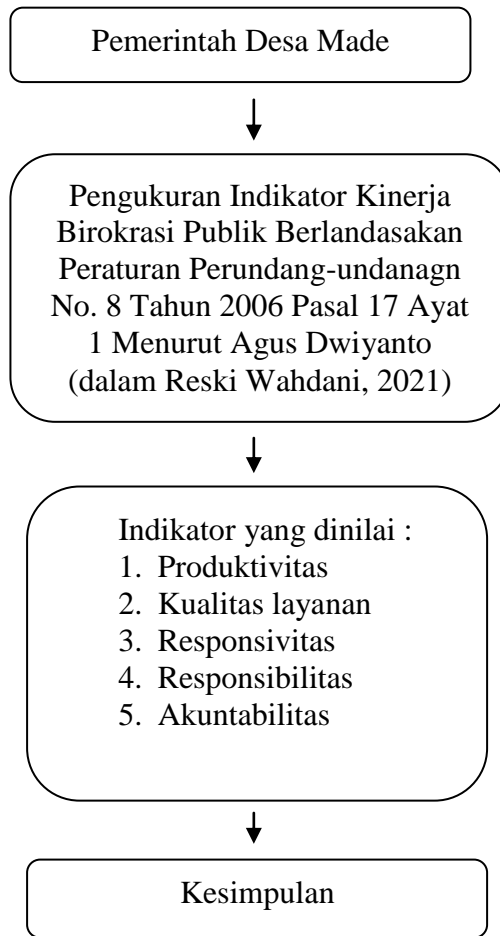
ditetapkan.

3. Partisipatif yaitu penyelenggaraan pemerintahan desa termasuk kelembagaan desa dan unsur masyarakat desa.
4. Tertib dan disiplin anggaran, yaitu mengendalikan ketertiban, keserasian dan keseimbangan penyelenggaraan pemerintahan desa.

Pengelolaan keuangan desa dilakukan dalam 1 (satu) tahun anggaran, terhitung mulai tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember (Yabbar & Hamzah, 2015: 225).

2.3 Kerangka Konseptual

Pemerintah Desa Made diberikan kewenangan dalam mengelola dan mengembangkan desanya, artinya apabila pemerintah desa memiliki kemampuan dalam menjalankan pengelolaan dana desa sesuai peraturan hal ini akan mewujudkan kinerja pemerintah desa yang lebih baik. Dalam pengukuran kinerja pemerintah desa menggunakan Indikator Kinerja Birokrasi Publik yang berlandaskan pada Peraturan Perundang-undangan No 8 Tahun 2006 Pasal 17 Ayat 1 menurut Agus Dwiyanto (dalam Reski Wahdani, 2021) yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responbilitas, dan akuntabilitas. Jadi, dengan indikator tersebut nantinya akan menghasilkan sebuah kesimpulan apakah dalam mewujudkan kinerja pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa cukup memenuhi atau tidak demi kesejahteraan masyarakat. Berikut kerangka konseptual :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual