

Reformasi Birokrasi Pemerintah Desa Berbasis Kepemimpinan Karismatik: Studi Pelaksanaan SDGs Desa di Desa Alang-Alang Kecamatan Tragah Kabupaten Bangkalan Tahun 2019-2022

Mohammad Afifuddin

¹ Program Studi Sosiologi Universitas Trunojoyo Madura (UTM)
Jl. Raya Telang Po. Box 2 Kecamatan Kamal Kabupaten Bangkalan Madura Indonesia
Email Coresponden: m.afifuddin@trunojoyo.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan peran Kepala Desa Alang-Alang tahun 2019-2023 dalam melaksanakan Permendes No. 13 Tahun 2020 tentang SDGs (Sustainable Development Goals) dengan memanfaatkan otoritas kepemimpinan karismatik yang dimilikinya untuk mengatasi hambatan-hambatan birokrasi di level Kabupaten Bangkalan maupun di Desa Alang-Alang. Pada akhirnya kuatnya otoritas karismatik Kepala Desa Alang-Alang tersebut menjadi stimulan terjadinya reformasi birokrasi di Desa Alang-Alang untuk menyukseskan program SDGs Desa. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun konstruksi teoritik yang digunakan adalah studi tentang implementasi kebijakan publik berbasis konsep reformasi birokrasi dengan aksentuasi kepemimpinan karismatik seorang pemimpin. Terutama reformasi birokrasi di aras lokal, yakni level pemerintahan terkecil, yaitu pemerintah desa. Konteksnya adalah, bagaimana otoritas karismatik Kepala Desa Alang-Alang mampu melampaui rumitnya sistem birokrasi untuk melaksanakan SDGs Desa. Dari hasil penelitian ini, dapat ditemukan fakta bahwa pemerintah Desa Alang-Alang sedikit demi sedikit sudah mulai mengafirmasi instruksi dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk menyusun APBDesa dengan mengacu pada dokumen SDGs Desa. Studi ini penting untuk diketengahkan karena kuatnya otoritas karismatik kepala desa mampu melaksanakan SDGs Desa sehingga kerangka perencanaan dan pelaksanaan pembangunan desa dapat terstruktur dan terarah sesuai target yang ditentukan.

Kata Kunci: SDGs Desa, Reformasi Birokrasi, Otoritas Karismatik, Kepemimpinan.

Abstract

This research aims to describe the role of the Alang-Alang Village Head in 2019-2023 in implementing Permendes No. 13 of 2020 concerning SDGs (Sustainable Development Goals) by utilizing his charismatic leadership authority to overcome bureaucratic obstacles at the Bangkalan Regency level and in Alang-Alang Village. In the end, the strong charismatic authority of the Alang-Alang Village Head became a stimulant for bureaucratic reform in Alang-Alang Village to succeed the Village SDGs program. The research method used is qualitative with a descriptive approach. The theoretical construction used is a study of the implementation of public policy based on the concept of bureaucratic reform with an accentuation of the charismatic leadership of a leader, especially bureaucratic reform at the local level, namely the smallest level of government, namely the village government. The context is, how the charismatic authority of the Alang-Alang Village Head is able to transcend the complexity of the bureaucratic system to implement the Village SDGs. From the results of this study, it can be found that the Alang-Alang Village government has gradually begun to affirm the instructions from the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration to prepare the Village Budget by referring to the Village SDGs document. This study is important to highlight because the strong charismatic authority of the village head is able to implement the Village SDGs so that the planning framework and implementation of village development can be structured and directed according to the specified targets.

Keywords: Village SDGs, Bureaucratic Reform, Charismatic Authority, Leadership.

PENDAHULUAN

Sejauh ini proses reformasi birokrasi di empat kabupaten di Pulau Madura belum optimal. Indikatornya, berdasarkan data Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi (KemenPAN RB), nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) empat Kabupaten di Madura (Bangkalan, Sampang, Pamekasan dan Sumenep) masih berada di klaster paling bawah, yakni mendapatkan nilai B (Dokumen LKPJ Gubernur Jatim 2023).

Pencapaian tersebut masih kalah dibandingkan dengan enam daerah di Jawa Timur yang berpredikat A, yakni Pemkab Banyuwangi, Pemkab Lamongan, Pemkab Gresik, Pemkab Ngawi, Pemkab Sidoarjo, dan Pemkab Situbondo. Sementara 14 kabupaten/kota di Jatim memperoleh predikat BB (B+), yakni Pemkab Malang, Pemkot Malang, Pemkab Mojokerto, Pemkab Madiun, Pemkot Madiun, Pemkot Blitar, Pemkab Trenggalek, Pemkot Probolinggo, Pemkab Probolinggo, Pemkab Pasuruan, Pemkab Ponorogo, Pemkot Kediri, Pemkab Tulungagung, serta Pemkab Bondowoso (LKPJ Gubernur Jatim 2023).

SAKIP adalah instrumen yang dibangun oleh KemenPAN-RB sebagai indikator penilaian untuk mengukur apakah kinerja sebuah birokrasi pemerintahan (terutama di daerah), apakah kinerja pemerintahan tersebut

sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntabilitas dan memiliki ukuran kinerja yang jelas menuju pemerintah yang mampu mempertanggungjawabkan hasil atau manfaat kinerjanya kepada masyarakat atas penggunaan anggaran publik (APBD) yang dikelolanya. Dengan kata lain SAKIP adalah tolak ukur untuk menilai efektifitas dan efisiensi kinerja pemerintah daerah (Sofyani dan Akbar, 2015).

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan nilai SAKIP suatu birokrasi pemerintahan di daerah masih rendah: (1) dalam perencanaan pembangunan, ukuran keberhasilan yang digunakan tidak jelas; (2) menyerap anggaran besar tetapi tidak disertai dengan output dan outcome yang terukur; (3) rincian kegiatan tidak sesuai dengan maksud yang diinginkan (Badruzaman dan Chairunnisa, 2012). Dalam konteks pelaksanaan pemerintahan di Madura selama ini, setidaknya ketiga hal tersebut masih dipersoalkan oleh KemenPAN-RB.

Berdasarkan data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB) tahun 2022, bahwa indeks reformasi birokrasi di Kabupaten Bangkalan mendapatkan nilai CC. Capaian itu menjadi yang terendah diantara empat kabupaten di Pulau Madura. Sebab berdasarkan sumber data yang sama, Kabupaten Sampang mendapatkan skor B,

Kabupaten Pamekasan mendapatkan nilai B dan Kabupaten Sumenep juga mendapatkan indeks B. Artinya Kabupaten Bangkalan berada di bawah rerata indeks birokrasi untuk level kabupaten/kota se-Pulau Madura maupun kabupaten/kota se-Jawa Timur.

Buruknya indeks reformasi birokrasi di pemerintahan Kabupaten Bangkalan juga terjadi di unit pemerintahan terkecil, yaitu pemerintah desa. Berdasarkan data yang dikompilasi Gustiansyah (2023), dalam periode 2018-2023 di Kabupaten Bangkalan setidaknya ada lima kasus korupsi dana desa (DD). Yaitu kasus korupsi DD di Desa Kelbung Kecamatan Galis yang merugikan negara sebesar Rp2 miliar; korupsi DD di Desa Dlambah Dajah Kecamatan Tanah Merah yang merugikan negara sebesar Rp500 juta; korupsi DD di Desa Tanjung Bumi Kecamatan Tanjung Bumi sebesar Rp612 juta; korupsi DD di Desa Karang Gayam Kecamatan Blega sebesar Rp587 juta; dan korupsi DD di Desa Gili Anyar Kecamatan Kamal sebesar Rp190 juta (Gustiansyah, 2023).

Tulisan ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan proses penggunaan otoritas karismatik yang dimiliki Kepala Desa Alang-Alang tahun 2019-2023 dalam mengelola birokrasi penggunaan dana desa (DD) maupun alokasi dana desa (ADD) yang diterima Desa Alang-Alang agar

penggunaannya sesuai dengan prinsip-prinsip sustainable development goals (SDGs) Desa. Sebagaimana diketahui pada tahun 2020 Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDPT) menyusun road map atau dokumen induk perencanaan desa yang bernama Sustainable Development Goals (SDGs) Desa melalui penerbitan Peraturan Menteri Desa (Permendes) Nomor 13 Tahun 2020 tentang SDGs Desa. Melalui Permendes No. 13 Tahun 2020 tersebut, Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi menginstruksikan kepada seluruh kepala desa di Indonesia untuk menyusun dokumen perencanaan desa (RPJMDesa) dan dokumen penganggaran desa (APBDesa) dengan mempedomani SDGs Desa. Tujuannya agar pembangunan di level desa lebih terstruktur, sistematis dan mempunyai tolak ukur yang jelas (Iskandar, 2020).

Melalui adanya Permendes No. 13/2020 tersebut, diharapkan desa-desa di Indonesia ketika memanfaatkan DD maupun ADD yang diperoleh setiap tahun memiliki arah, tujuan dan kerangka yang jelas serta terstruktur. Dengan begitu maka haluan pembangunan di desa dapat diukur dengan objektif. Demikian halnya pedoman SDGs Desa tersebut dapat menghindarkan potensi fraud dalam pengelolaan DD maupun ADD.

Adapun SDG's Desa tersebut meliputi 18 indikator, yang terdiri dari: (1) Desa tanpa kemiskinan; (2) Desa tanpa kelaparan; (3) Desa sehat dan sejahtera; (4) Pendidikan desa berkualitas; (5) Keterlibatan perempuan desa; (6) Desa layak air bersih dan sanitasi; (7) Desa berenergi bersih dan terbarukan; (8) Pertumbuhan ekonomi desa merata; (9) Infrastruktur dan inovasi desa sesuai kebutuhan; (10) Desa tanpa kesenjangan; (11) Kawasan permukiman desa aman dan nyaman; (12) Konsumsi dan Produksi desa sadar lingkungan; (13) Desa tanggap perubahan iklim; (14) Desa peduli lingkungan laut; (15) Desa peduli lingkungan darat; (16) Desa damai berkeadilan; (17) Kemitraan untuk pembangunan desa; dan (18) Kelembagaan desa dinamis dan budaya desa adaptif.

Tujuan studi ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan sejauh mana birokrasi pemerintah Desa Alang-Alang dapat beradaptasi dengan terbitnya Permendesa No. 13/2020 tersebut. Juga akan dijelaskan faktor apa yang dominan dalam proses perubahan birokrasi pengelolaan DD dan ADD pasca terbitnya Permendesa No. 13/2020 tersebut. Hal tersebut menarik karena pada dasarnya secara teoritis dan praktis, birokrasi sulit untuk diajak berubah. Dalam birokrasi, kebijakan publik dan institusi formal biasanya dirancang untuk sulit berubah, dan keputusan masa lalu biasanya mendorong kelangsungan kebijakan

(Pierson dalam Apriliyanti dan Pramusinto, 2020). Birokrasi juga memiliki sedikit mekanisme untuk bereaksi dan beradaptasi pada perubahan (Janssen & Van der Voort, dalam Apriliyanti dan Pramusinto, 2020). Hal tersebut disebabkan birokrasi bekerja dengan mendasarkan pada tata kelola tradisional yang mengandalkan stabilitas dan akuntabilitas serta pada aturan yang dibuat untuk merespon kebutuhan jangka panjang.

Argumen pokok tulisan ini adalah, perubahan birokrasi di pemerintahan Desa Alang-Alang menuju birokrasi desa yang modern dan mewujudkan whole of government (sistem pemerintahan desa yang terintegrasi) dapat terealisasi jika didukung oleh infrastruktur yang baik, kualitas SDM yang mumpuni dan juga political will dari para pemimpin desa untuk "mendamaikan" dan mengkonsolidasikan kepentingan-kepentingan aktor yang terlibat dalam satu tujuan yang sama. Dalam konteks inilah peran kepemimpinan kepala desa yang kuat dan karismatik menjadi variabel pokok dalam dinamika pemerintahan desa Alang-Alang saat mengimplementasikan Permendesa No. 13/2020 tentang SDGs Desa saat mengelola DD dan ADD.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Nazir (2014) metode

deskriptif digunakan untuk meneliti jati diri komunitas manusia, suatu objek, suatu pengaturan kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa-peristiwa yang terjadi saat ini. Peneliti menentukan narasumber dan informan yang terlibat langsung dalam kegiatan sebagai subjek penelitian. Teknik *purposive sampling* merupakan metode yang digunakan dalam menentukan sampel, artinya narasumber yang ditentukan sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, data yang dibutuhkan ialah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian ini adalah Kepala Desa Alang-Alang, tokoh Masyarakat setempat, tokoh agama, tokoh pemuda, serta pihak-pihak lain yang berkorelasi dengan fokus dan tujuan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Kepemimpinan Karismatik

Birokrasi tidak berada di ruang hampa. Sosok dan kinerja birokrasi merupakan resultan dari interaksi antara beberapa variabel yang kompleks baik di dalam maupun di luar birokrasi. Sebagai suatu entitas, birokrasi sangat dipengaruhi oleh sistem politik, pemerintahan, budaya dan ekonomi yang beroperasi di lingkungannya sehingga kesuksesan jalannya birokrasi dan juga reformasi birokrasi di negara lain baik di Barat

maupun di Asia, seperti Korea Selatan dan Jepang, tidak selalu memberikan hasil yang sama ketika diterapkan di Indonesia (Dwiyanto, 2011). Demikian halnya, sistem dan budaya birokrasi yang hidup di daerah lain, tidak serta merta akan bisa eksis di Madura.

Birokrasi sebagai organisasi yang hidup dan beroperasi diantara masyarakat tidak dapat terhindar dari nilai-nilai maupun budaya yang berkembang di dalam masyarakat. Morgan dalam Wright (1997) menyampaikan bahwa sistem formal organisasi tidak imun terhadap budaya. Morgan lebih lanjut menunjukkan setidaknya terdapat tiga model sistem formal dalam organisasi, yaitu organisasi sebagai mesin, sebagai organisme dan sebagai budaya. Pertama: organisasi sebagai mesin, dimana organisasi dikelola secara klasik dan kaku. Organisasi pada model ini bersistem tertutup dengan struktur yang tersegmentasi dan membagi tiap tujuan organisasi menjadi tugas yang lebih kecil dalam setiap hirarki. Semua tugas kemudian dikendalikan secara terpusat oleh seorang manajer dan pekerja diharapkan dapat bekerja dan berperilaku seperti mesin. Kedua: organisasi sebagai organisme, organisasi dipandang sebagai metafora organisme yang hidup dan berasal dari hubungan masyarakat beserta teori kontigensi. Morgan ‘meminjam’ pandangan dari ilmu Biologi dan Ekologi dalam menginformasikan

sistem formal organisasi dan bahasa manajemen yang bergantung pada lingkungan untuk bertahan hidup, memenuhi kebutuhannya serta untuk mengembangkan diri. Sedangkan ketiga: organisasi sebagai budaya menganggap bahwa adanya nilai bersama yang menjadi perekat dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, terlihat jelas bahwa birokrasi sebagai organisasi yang beroperasi di suatu lingkungan sangat dipengaruhi oleh budaya dan nilai setempat. Birokrasi sebagai suatu model organisasi yang profesional, rasional, dan idealis apabila berada pada tempat dengan budaya dan nilai yang berbeda, akan menghasilkan performa yang berbeda pula. Oleh karena itu birokrasi harus dapat mengakomodir, mengadaptasi dan mengadopsi nilai dan budaya setempat di mana ia berada.

Fenomena tersebut sejalan dengan tesis klasik Max Weber mengenai tiga tipe otoritas . yaitu; 1) otoritas rasional legal; 2) otoritas tradisional dan 3) otoritas karismatik. Weber menjelaskan dalam tindakan sosial terdapat adanya dominasi yang dilakukan oleh pihak tertentu. Tujuannya hal tersebut agar dapat mempengaruhi pihak lain untuk menuruti keinginannya atau memenuhi otoritas yang dibangun oleh pihak tersebut (Ritzer, 2014). Menurut Weber otoritas rasional legal merupakan suatu otoritas yang berkembang

dalam kehidupan masyarakat modern yang dibangun atas otoritas pihak penguasa atau pihak elit (Ritzer, 2014). Sedangkan otoritas tradisional dalam pandangan Weber lebih menekankan pada keyakinan tradisi dalam menjalankan otoritasnya. Masyarakat percaya bahwa pemimpinnya saat ini merupakan pemimpin di masa lampau. Biasanya otoritas tersebut berkembang pada masyarakat yang masih berkeyakinan dengan adat istiadat yang dimiliki oleh kelompoknya (Ritzer, 2014). Otoritas Karismatik menurut Max Webber lebih mengacu pada kualitas diri yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Sehingga dapat mengubah pola pikir, angapan dan tindakan masyarakat tradisional. Masyarakat tipe seperti ini lebih bersikap terbuka dalam menyelesaikan permasalahan yang juga dibantu oleh kecakapan pemimpin dalam memimpin.

Secara konseptual kepemimpinan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi untuk menjadi pemimpin atau membimbing orang lain. Seperti yang dikemukakan oleh John Piffner yang mengemukakan pendapatnya tentang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah sebuah karya seni yang didalamnya dapat mengarahkan atau menuntut individu dan kelompoknya agar dapat mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Dita, 2019).

Tercapainya tujuan-tujuan disuatu kelompok atau organisasi diharapkan dapat mensejahterakan dan berdampak baik bagi keberlangsungan anggota kelompok atau organisasi.

Ricky W. Griffin juga mengatakan bahwa pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Pendapat lain juga datang dari Henry Pratt Fairchild yang mengatakan bahwa pemimpin dalam arti luas merupakan seseorang yang memimpin dengan jalan yang memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestis serta kekuasaan atau posisi (Harianto, 2020).

Selain faktor kultural, kualitas birokrasi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam sistem birokrasi tersebut. Secara umum mutu dari SDM di birokrasi sangat tergantung pada proses rekrutmen dan proses pembinaan (standarisasi jenjang karir dan sistem mutasi) di sebuah birokrasi. Atas dasar itu, di sub-bab berikutnya akan dijelaskan mengenai korelasi antara rendahnya kualitas SDM di Madura secara umum, dan Bangkalan secara khusus, yang ditandai oleh IPM (indeks pembangunan manusia) dengan kualitas birokrasi di Madura.

tidak terkecuali dengan kualitas birokrasi di pemerintah Desa Alang-Alang.

Indeks Pembangunan Manusia dan Kualitas Birokrasi di Madura

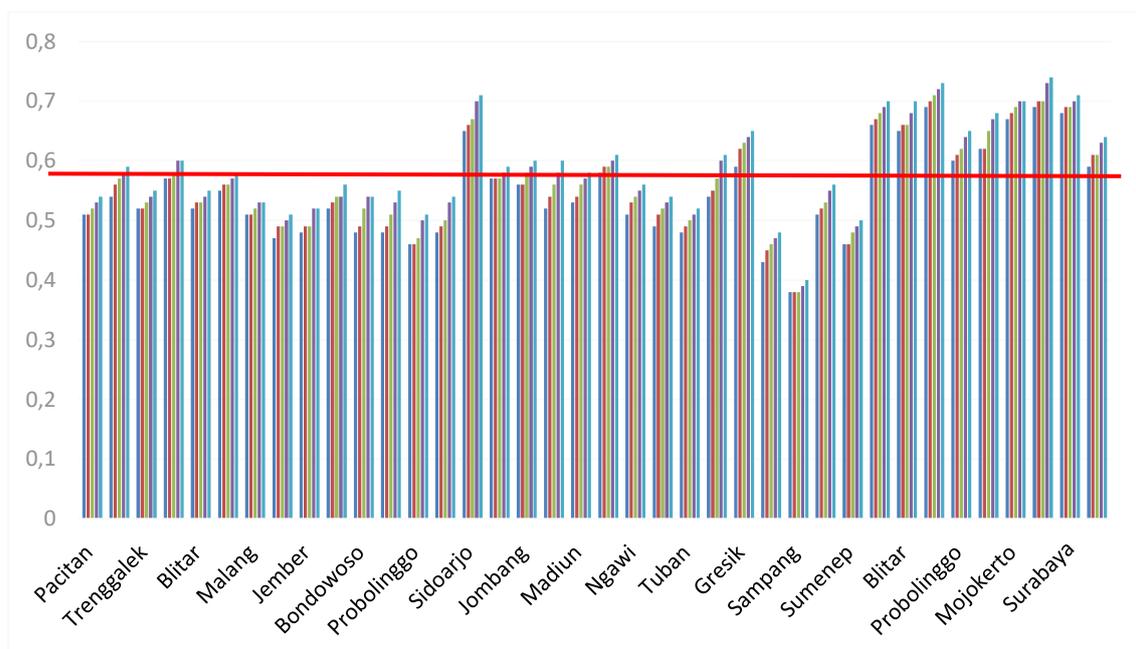
Hayat (2014) menyimpulkan bahwa kualitas SDM akan berpengaruh terhadap proses reformasi birokrasi dan juga kualitas pelayanan publik yang dihasilkan oleh sebuah institusi pemerintah. Bertolak dari premis tersebut, maka relevan untuk diketengahkan bagaimana kualitas SDM di Madura dalam konteks kualitas SDM menjadi salah satu variabel modernisasi birokrasi di Madura. Secara konseptual, instrumen untuk mengukur kualitas SDM di sebuah tempat dapat dilihat dari nilai IPM (indeks pembangunan manusia) di tempat tersebut.

Sebagai salah satu cara untuk mengukur keberhasilan proses pembangunan yang berorientasi pada manusia, UNDP telah mengembangkan indikator yang disebut IPM atau Human Development Index (HDI) (Azahari, 2000). Sejauh ini angka IPM di empat kabupaten di pulau Madura masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan rerata capaian IPM Provinsi Jawa Timur. Tahun 2023, IPM Provinsi Jawa Timur mencapai 74.65 (LKPJ Gubernur Jatim Tahun Anggaran 2023). Bandingkan dengan capaian IPM Kabupaten Pamekasan sebesar 70,32, IPM Kabupaten Sumenep sebesar 69,13, IPM Kabupaten Bangkalan sebesar 66,82, atau

bahkan IPM Kabupaten Sampang yang hanya 66,19. Level IPM keempat kabupaten tersebut jauh dengan prestasi tetangga Pulau Madura, yakni Kota Surabaya yang IPM-nya mencapai 83,99; Kabupaten Gresik 78,44 atau Kabupaten Sidoarjo 81,88 (LKPD Gubernur Jatim 2023). Capaian IPM di empat kabupaten di Pulau Madura menduduki ranking terbawah dibandingkan dengan capaian kabupaten/kota lainnya di Provinsi Jawa Timur (Sari, 2019).

Dalam rumusan yang disusun oleh Badan Pusat Statistik (BPS), IPM merupakan indeks komposit yang tersusun atas beberapa aspek, yakni kesehatan (umur panjang dan hidup sehat), pendidikan (pengetahuan) dan

daya beli masyarakat (standar hidup layak). Dari ketiga komponen tersebut, aspek pendidikan banyak disorot karena menjadi kontributor dari rendahnya angka IPM di Pulau Madura. Sebagai contoh, 95 persen warga Kabupaten Sampang hanya lulusan SD (Halim, 2020). Indeks pendidikan di Pulau Madura memang masih jauh dari ideal. Apabila dibandingkan dengan indeks pendidikan di kabupaten/kota lainnya di Jawa Timur, capaian Kabupaten Bangkalan, Sampang, dan Sumenep menempati ranking tiga besar dari bawah. Hanya Kabupaten Pamekasan yang capaiannya relatif kompetitif (Dokumen RPJMD Jawa Timur 2019-2024).



Gambar 1.1. Indeks Pendidikan Kab/Kota se-Jawa Timur

Sumber: RPJMD Provinsi Jawa Timur 2019-2024

Fenomena tersebut cukup memprihatinkan, mengingat aspek pendidikan yang menjadi salah satu kompositor IPM merupakan pilar penting dalam proses pembangunan sumber daya manusia. Sebab pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Jika sebagai bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan di bidang-bidang lain. Pembangunan bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengejawantahan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Proses pencerdasan bangsa dilakukan baik melalui jalur sekolah maupun jalur luar sekolah. Pada gilirannya, kesempatan untuk memperoleh pendidikan untuk semua (*education for all*) semakin dirasakan masyarakat, karena pendidikan dijadikan kebutuhan pokok (*basic needs*) dalam kehidupan masyarakat. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia (*human investment*), yang menentukan sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa (Azahari, 2000).

Efektifitas Birokrasi Pengelolaan SDGs Desa dalam Kepemimpinan Karismatik Kepala Desa Alang-Alang

Di Desa Alang-Alang sudah muncul kesadaran bahwa penggunaan dana desa (DD) maupun alokasi dana desa (ADD) bukan hanya untuk belanja pegawai kantor desa dan belanja

rutin lainnya. Melainkan bahwa DD dan ADD juga seharusnya dialokasikan untuk belanja modal yang sifatnya produktif. Misalnya dalam bentuk pembangunan infrastruktur maupun pengembangan BUMDesa. Para kepala desa di dua tersebut beserta aparatur desanya juga sudah mulai menyadari bahwa harus ada upaya serius dari pemerintah desa untuk mengkreasikan sesuatu yang menghadirkan nilai tambah bagi desa, terutama dari sisi PADesa (Pendapatan Asli Desa). Karena itu, mereka sudah membuka diri untuk belajar dari desa-desa lain di Indonesia yang dianggap sukses untuk membangun kemandirian desa. Termasuk juga mereka membuka diri untuk bekerjasama dengan kampus dalam bentuk kemitraan membangun desa dalam rangka pengabdian kampus terhadap pemberdayaan desa.

Di Desa Alang-Alang, misalnya, telah membangun kerjasama dengan Prodi Sosiologi FISIB UTM untuk mengembangkan konsep Desa Merdeka. Salah satunya adalah mengadakan kegiatan sosialisasi kepada perangkat Desa Alang-Alang mengenai *Sustainable Development Goals* (SDGs) Desa dengan mengundang Abdul Halim, Kepala Desa Sekapuk, Ujung Pangkah, Kab. Gresik sebagai salah satu narasumber. Desa Sekapuk sejauh ini dikenal sebagai desa yang sangat sukses dalam memajukan desanya melalui optimalisasi peran BUMDesa. Tujuannya agar

Kepala Desa Alang-Alang beserta perangkat desanya dapat memetik pengalaman best practice sekaligus menggali inspirasi dari Desa Sekapuk. Dalam sesi diskusi tersebut Pak Abdul Halim banyak membagikan tips-tipsnya bagaimana mengubah Desa Sekapuk yang awalnya desa miskin dan kumuh dengan kas desa hanya Rp7.500.000, menjadi desa milyarder dengan total perputaran uang di desanya mencapai milyaran rupiah dalam setahun. Hal itu karena kesuksesan Desa Sekapuk membangun BUMDesa yang mampu mengelola tempat wisata SETIGI yang tidak hanya terkenal di Indonesia melainkan juga memiliki reputasi internasional. Terjadi diskusi yang produktif antara Pak Halim dengan perangkat Desa Alang-Alang tentang cara menjadikan sebuah desa memiliki nilai tambah secara sosial-ekonomi. Apalagi diskusi sengaja dilaksanakan di Bukit Anjhir, salah satu lokasi strategis di Desa Alang-Alang yang memiliki potensi untuk disulap menjadi destinasi wisata baru sebagaimana Setigi di Sekapuk Gresik.

KESIMPULAN

Otoritas karismatik Kepala Desa Alang-Alang menjadi faktor dominan yang membuat Desa Alang-Alang di Kecamatan Tragah Kabupaten Bagkalan relatif bisa melaksanakan instruksi Kementerian Desa dan PDTT RI untuk melaksanakan prinsip-prinsip SDGs Desa yang tertuang dalam Permendes No. 13

tahun 2020 tentang SDGs Desa. Dalam proses perencanaan dan implementasi pembangunan desa di Desa Alang-Alang, peran otoritas karismatik Kepala Desa nampak mendominasi dibandingkan dengan sistem birokrasi pemerintahan desa yang belum terbangun secara sistemik. Dengan kuatnya otoritas karismatik Kepala Desa Alang-Lang tersebut realisasi program pemanfaatan DD maupun ADD di Desa Alang-Alang relatif dapat berjalan lancar.

Harapannya ke depan banyak desa yang serius melaksanakan Permendes No. 13/2020 agar masing-masing desa memiliki basis data yang valid dan terukur sehingga realisasi capaian program pembangunan desa dapat ditakar secara presisi. Dengan demikian, desa-desa di dapat membangun resiliensi desanya dari beragam potensi disrupsi. Baik disrupsi yang disebabkan oleh bencana alam maupun wabah dalam wujud pandemi atau endemi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyanti, I dan Agus, P. (2020). *Perubahan dalam Normal Baru: Meredefinisi Birokrasi di Masa Pandemi*, dalam Mas'udi, Wawan dan Poppy S. Winanti (ed). 2020. *New Normal: Perubahan Sosial Ekonomi dan Politik Akibat Covid-19*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Azahari, A. (2000). Pembangunan Sumberdaya Manusia dan Indeks Pembangunan Manusia Pertanian. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* 2000, Vol. 15, No. 1.

- Badruzaman, J dan Irna, C. (2012). Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Terhadap Penerapan Good Governance. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 7 No. 1 Januari 2012. Denpasar: Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Dita, D. S. (2019). Analisis Kepemimpinan Kepala Desa dalam Penyelenggaraan Pembangunan Desa Banaran. *Jurnal Universitas Negeri Surabaya*, 1-21. Retrieved 2023, from unesa.ac.id
- Dwiyanto, A. (2011). Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Effendi, S. (2012). Reformasi Tata Pemerintahan: Menyiapkan Aparatur Negara Untuk Mendukung Demokratisasi Politik dan Ekonomi Terbuka. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gustiansyah, M. R. (2023). Penyalahgunaan Dana Desa Oleh Kepala Desa di Kabupaten Bangkalan Tahun 2018-2023. *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial* Vol. 1 No. 3. Pp. 46-52
- Halim, A. (2020). Sosiologi Politik Etnik: Studi Otoritas dan Demokrasi Lokal Masyarakat Madura. Malang: Intelegensia Media.
- Hayat. (2014). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 8 No. 1 Juni 2014. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Hariato, S. (2020). Analisis Kepemimpinan Situasional Kepala Desa dalam Pembangunan Desa Nglutung Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 13(2), 144-152. Retrieved Februari 17, 2023.
- Iskandar, A.H. (2020). SDGs Desa: Percepatan Pencapaian Tujuan Pembangunan Nasional Berkelanjutan. Jakarta: Penerbit Buku Obor.
- Sari, I. P. (2019). Indeks Pembangunan Manusia di Madura: Analisis Tipologi Klassen. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)* Vol. 6 No..
- Schultz, D. (2004). Merit System; dalam *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*. Schultz, David (Ed.) New York: Facts On File, Inc.
- Sofyani, H dan Rusdi, A. (2015). Hubungan Karakteristik Pegawai Pemerintah Daerah dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia* Volume 19 No. 2 Tahun 2015. Yogyakarta: Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indonesia.