

PELAKSANAAN PEMBINAAN PERANGKAT DESA OLEH KEPALA DESA DI DESA REJASARI KECAMATAN LANGENSARI KOTA BANJAR

Oleh :

Dadang Eli Setiawan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Galuh
Jln. RE. Martadinata No 150 Ciamis

ABSTRAK

Berdasarkan dari hasil obsrvasi awal yang kemudian dijadikan sebagai dasar penulisan skripsi ini dengan melihat adanya perhatian dalam aturan jam kerja dan tugas pokok dan fungsi melalui pembinaan kepada perangkat desa yang dilakukan oleh kepala desa. Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar, untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar dan untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah menggunakan wawancara, observasi langsung dan pencatatan dokumen. Adapun jumlah sumber data atau informan dalam penelitian ini sebanyak 12 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar, 11 orang perangkat desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat penulis peroleh gambaran bahwa pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar secara umum sudah dapat dilaksanakan dengan baik, namun masih dihadapkan adanya hambatan, hal ini karen kepala desa dalam melakukan pembinaan secara langsung masih terbatas, sikap konsistensi kepala desa dalam menerapkan aturan jam kerja bagi perangkat desa masih terbatas, fasilitas kantor yang dipergunakan untuk kepentingan pribadi perangkat desa, terbatasnya akses atau media yang disediakan kepala desa dalam menampung ide dan gagasan perangkat desa dan ketersediaan sumber daya anggaran yang dialokasikan untuk memberikan penghargaan kepada perangkat desa masih terbatas. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut dengan melakukan koordinasi dengan sekretaris desa dan menerima pelaporan melalui komunikasi langsung maupun menggunakan media elektronik seperti telekomunikasi, adanya absensi tertulis bagi perangkat desa setiap hari kerja, pemberian sanksi administrasi bagi perangkat desa yang diberikan oleh kepala desa, melaksanakan kegiatan MUSREMBANG yang melibatkan perangkat desa dan pemberian tunjangan kesejahteraan perangkat desa diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku berdasarkan sistem kontrak kerja.

Kata kunci : *pembinaan, perangkat desa*

A. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintah dapat dilaksanakan melalui berbagai sektor baik ekonomi, pendidikan yang keseluruhannya merupakan pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini adanya proses penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh peranan pimpinan dalam melakukan pembinaan sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat sesuai dengan tujuan yang ingin di capai.

Akan tetapi pada kenyataanya dengan merujuk kepada hasil observasi awal yang di lakukan penulis di Kantor Desa Rejasari Kota Banjar, dinilai bahwa Pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desabelum sepenuhnya di

laksanakan secara optimal, hal ini dengan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Masih adanya perangkat desa yang datang ke keantor terlambat dan pulang belum pada waktu nya.

Contoh : Adanya perangkat desa yang datang ke kantor pada pukul 9:30 dan pulang pada jam 13:00.

2. Masih adanya pelayanan yang di berikan perangkat desa ke masyarakat di beda-beda kan

Contoh : Adanya diskriminasi masyarakat yang kurang mampu dengan masyrakat yang mampu seperti mendahulukan pelayanan

masyarakat yang mampu dan mengakhiri masyarakat yang kurang mampu

3. Adanya perangkat desa yang menggunakan komputer tidak sesuai dengan pekerjaannya
Contoh : Perangkat desa menggunakan komputer untuk bermain sosial media pada saat jam kerja berlangsung.

B. TINJAUAN TEORI

Pembinaan sumber daya manusia sangat penting dengan perkembangan teknologi dan perkembangan kebutuhan masyarakat maka kompetensi perangkat desa sendiri harus seimbang dengan kebutuhan masyarakat, pentingnya pembinaan bagi perangkat desa untuk memaksimalkan kompetensi dari perangkat desa sendiri, melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tanpa merasa adanya paksaan.

Selanjutnya pengertian pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu satuan organisasi mencakup perencanaan, pengaturan dan didukung oleh seluruh anggota organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Beckhard (Thoha, 2008:208) Pembinaan organisasi adalah:

1. Yang terencana
2. Meliputi semua aspek organisasi
3. Diatur dari atas
4. Untuk meningkatkan efektifitas
5. Kesehatan organisasi
6. Intervensi yang terencana dalam proses organisasi dan menggunakan pengetahuan ilmu perilaku

Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa suatu pembinaan yang dilakukan oleh suatu organisasi harus berdasarkan adanya tahapan perencanaan, melibatkan seluruh keanggotaan didalamnya khususnya dalam pengambilan keputusan sehingga terciptanya efektifitas organisasi.

Seperti yang dikemukakan Nurcholis (2011:4) secara jelas desa diartikan sebagai satuan organisasi masyarakat yang dibentuk atas dasar kepentingan umum dengan struktur kepengurusan dan kewenangan yang jelas:

Desa adalah suatu wilayah yang di diami oleh sejumlah penduduk yang saling mengenal atas dasar hubungan kekerabatan dan atau kepentingan politik, sosial, ekonomi, dan keamanan yang dalam pertumbuhannya menjadi kesatuan masyarakat hukum berdasarkan adat sehingga tercipta iktan lahir batin antara masing-masing warganya, umumnya warganya hidup dari pertanian, mempunyai hak mengatur rumah tangga sendiri, dan secara administratif

berda dibawah pemerintahan kabupaten atau kota.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif melalui teknik wawancara kepada setiap informan secara mendalam, untuk kemudian hasil uraian penelitian dalam bentuk data dan fakta yang ditemukan dilapangan dapat dianalisa berdasarkan pada teori yang penulis gunakan menurut Ardana.et.al. (2012 : 134-144) yaitu faktor-faktor pelaksanaan pembinaan.

Data dan Sumber Data

1. Data

Data dalam penelitian merupakan hal utama yang digunakan peneliti dengan tujuan untuk memperoleh jawaban dari pertanyaan dan menguji dugaan sementara yang diajukan penulis. Sementara itu, menurut Miles dan Huberman (Silalahi, 2012 : 284) bahwa: "Data kualitatif merupakan sumber dari deskripsi yang luas dan berlandaskan kukuh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup setempat". Adapun data dalam penelitian yang penulis lakukan meliputi:

1. Data tugas pokok dan fungsi kantor Desa Rejasari
2. Undang-undang no 6 tahun 2014 pemerintahan desa

2. Sumber Data

Seperti Silalahi (2012:289) bahwa sumber data dibedakan atas sumber data primer dan sumber data sekunder (secondary data) untuk lebih jelasnya:

1. Sumber data primer

Adalah data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi, adapun sumber data primer dalam penelitian yang penulis lakukan yaitu seluruh perangkat desa di Kantor Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar yang diperkirakan keseluruhan jumlahnya yaitu 12(dua belas) orang yang dapat penulis uraikan sebagai berikut:

- Kepala Desa : 1 Orang
- SekDes : 1 Orang
- Kaur Umum : 1 Orang
- Kaur Keuangan : 1 Orang
- Kaur Program : 1 Orang
- Kasi Pem. : 1 Orang
- Kasi Layanan : 1 Orang
- Kasi Kesra : 1 Orang
- Kaur Umum : 1 Orang
- Kaur Keuangan : 1 Orang
- Staf Kasi Kesra : 1 Orang

- Staf. Pelayanan : 1 Orang
-----+
Jumlah : 12 Orang

2. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Kemudian mengenai sumber data sekunder yang penulis gunakan terdiri dari: Arsip, dokumen dan literatur lain yang berkaitan dengan kajian penelitian yang penulis lakukan, yaitu mengenai Pelaksanaan Pembinaan Perangkat Desa Oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar.

Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik – teknik pengumpulan data yang dipergunakan peneliti dalam penelitian ini adalah : 1) Wawancara (*Interview*) , 2) observasi, 3) studi dokumentasi (pustaka)

Teknik Pengolahan Data / Teknik Analisis Data

Secara umum teknik pengolahan data/teknik analisis data dalam penelitian kualitatif ini yaitu : 1. langkah-langkah proses pengolahan yang terdiri dari ; a) *Reduksi data*, b) *Display data*, c) *Verifikasi data*

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. Pelaksanaan Pembinaan Perangkat Desa oleh kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar

Dalam penelitian ini yang penulis jadikan sebagai dasar permasalahan mengenai pembinaan yang dilakukan oleh kepala desa kepada pegawai khususnya dikantor Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar. Lebih lanjut, untuk dapat mempermudah analisa data dalam penelitian ini maka penulis menetapkan beberapa pertanyaan-pertanyaan penelitian berdasarkan adanya teori yang dikemukakan oleh Ardana dkk (2012:134) faktor-faktor dalam melakukan pembinaan :

1. Pembinaan disiplin kerja sumberdaya manusia
2. Pembinaan loyalitas sumber daya manusia
3. Pembinaan hubungan sumber daya manusia
4. Pembinaan moral dan semangat kerja

Dengan demikian, dapat penulis uraikan sebagai berikut dalam bentuk tabel rekapitulasi pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

A. Dimensi pembinaan disiplin kerja sumber daya manusia

1. adanya keberanian kepala desa untuk menindak yang melanggar aturan yang berlaku diperoleh hasil bahwa 12 (duabelas) orang informan atau 100 % menjawab bahwa adanya keberanian kepala desa untuk menindak yang melanggar aturan yang berlaku sudah dapat dilaksanakan dengan baik. selain itu adanya tindakan langsung yang dilakukan oleh kepala desa dalam bentuk teguran kepada pegawai yang melanggar, pegawai dan kepala desa selalu melakukan koordinasi dalam bentuk komunikasi langsung atau meminta izin apabila pegawai akan melaksanakan tugas di luar lingkungan kantor.
2. adanya ketegasan kepala desa dalam menerapkan SOP sebagai pedoman kerja diperoleh hasil bahwa 9 (sembilan) orang informan atau 75 % menjawab bahwa adanya ketegasan kepala desa dalam menerapkan SOP sebagai pedoman kerja sudah dapat dilaksanakan dengan baik, hal ini diketahui dengan adanya pembagian tugas pegawai sesuai dengan bidangnya, adanya penerapan jam kerja seperti jam masuk, jam istirahat bagi seluruh pegawai. Sedangkan Sedangkan 3 (tiga) orang informan atau 25% lain menerangkan mengenai adanya ketegasan kepala desa dalam menerapkan SOP sebagai pedoman kerja belum dapat dilaksanakan dengan baik, hal ini dilihat dari adanya keterlambatan masuk kerja, atau pun pengawasan langsung dari kepala desa belum maksimal karena banyak menghabiskan jam kerja diluar kantor.

B. Pembinaan loyalitas sumber daya manusia

1. adanya rasa memiliki bagi setiap perangkat desa ke semua fasilitas kantor desa yang ada diperoleh jawaban dari 10 (sepuluh) informan atau 83,3% menerangkan mengenai adanya rasa memiliki bagi setiap perangkat desa ke semua fasilitas kantor desa yang ada sudah dapat dilaksanakan dengan baik, hal ini diketahui adanya ketersediaan sarana prasarana penunjang penyelesaian pekerjaan sudah dapat baik dan lengkap seperti perangkat unit komputer, printer, lemari untuk menyimpan arsip atau dokumen kantor desa selain itu adanya fasilitas untuk mengakses internet sudah baik tersedia dikantor. Sedangkan diperoleh jawaban berbeda dari 2 (dua) informan lain atau 16,7% mengenai adanya rasa memiliki bagi setiap perangkat desa ke semua fasilitas kantor desa yang ada belum dapat

dilaksanakan dengan baik, hal ini dilihat dari adanya pegawai desa masih ada yang memanfaatkan fasilitas kantor seperti fasilitas jaringan internet untuk kepentingan pribadi atau dimanfaatkan untuk mengakses akun pribadi media social.

2. adanya kesempatan bagi perangkat desa untuk berpartisipasi menuangkan gagasan-gagasan baru/ ide-ide baru dalam bekerja diperoleh jawaban dari 7 (tujuh) informan atau 58,3% menerangkan mengenai adanya kesempatan bagi perangkat desa untuk berpartisipasi menuangkan gagasan-gagasan baru/ ide-ide baru dalam bekerja sudah dapat dilaksanakan dengan baik, hal ini diketahui dengan adanya kesempatan diberikan melalui kegiatan rapat kerja ataupun dalam bentuk koordinasi pada saat melaksanakan pekerjaan. selain itu diperoleh jawaban berbeda dari 5 (lima) informan lain atau 41,7% yang menerangkan mengenai adanya kesempatan bagi perangkat desa untuk berpartisipasi menuangkan gagasan-gagasan baru/ ide-ide baru dalam bekerja belum dapat dilaksanakan dengan baik, hal ini diketahui dari adanya terbatasnya media yang disediakan oleh kepala desa sebagai pimpinan pegawai dalam memberikan kesempatan kepada setiap pegawai dalam menuangkan ide-idenya.

C. Pembinaan Hubungan Sumber Daya Manusia

1. adanya hubungan yang harmonis antar perangkat desa diperoleh jawaban dari 8 (Delapan) orang informan atau 66,7% menerangkan mengenai adanya hubungan yang harmonis antar perangkat desa sudah dapat dilaksanakan dengan baik, hal ini diketahui dari adanya kegiatan olah raga bersama dan koordinasi antar bidang dalam mendukung tugas dan kewenangannya masing-masing. Selain itu diperoleh jawaban berbeda dari informan lain berjumlah 4 (empat) orang atau 33,3% yang menerangkan mengenai adanya hubungan yang harmonis antar perangkat desa belum dapat dilaksanakan dengan baik, hal ini dilihat dari adanya kepala desa khususnya jarang berada dikantor selama jam kerja, dan masih ada kesalahpahaman dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepala desa karena pemahaman dan arahan dari kepala desa yang masih terbatas.
2. adanya saling menghargai dan percaya antar perangkat desa dan kepala desa

12 (Dua belas) orang informan atau 100% menerangkan mengenai adanya saling menghargai dan percaya antar perangkat desa dan kepala desa sudah dapat dilaksanakan dengan baik, hal ini diketahui dari adanya koordinasi baik pada waktu jam kerja berlangsung maupun diluar jam kerja seperti waktu istirahat yang dipergunakan untuk mejalin komunikasi, adanya kegiatan olahraga yang sudah dapat menciptakan hubungan antar pegawainya, serta adanya laporan kepada kepala desa atau melalui sekretaris desa ketika ada tugas atau surat masuk yang diterima pegawai dikantor. Ataupun ketika ada surat keluar dan dokumen lain yang ditanda tangani oleh kepala desa.

D. Pembinaan moril dan semangat kerja

1. Kepala desa memberikan semangat kepada perangkat desa untuk bekerja menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu diperoleh jawaban dari 9 (sembilan) orang informan atau 75% menerangkan mengenai kepala desa memberikan semangat kepada perangkat desa untuk bekerja menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sudah dapat dilaksanakan dengan baik dengan diketahui dari adanya uang insentif bagi pegawai yang melaksanakan tugas diluar lingkungan kantor untuk biaya transportasi, selain itu menyediakan fasilitas kantor yang mampu menunjang pekerjaan pegawainya. Selain itu diperoleh jawaban berbeda dari 3 (tiga) orang informan atau 25% menerangkan mengenai Kepala desa memberikan semangat kepada perangkat desa untuk bekerja menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu belum dapat dilaksanakan dengan baik karena hal ini dilihat dari masih adanya ketersediaan waktu kepala desa selama jam kerja kantor terbatas untuk menghadiri rapat.
2. Adanya penghargaan yang diberikan oleh kepaladesa ke perangkat desa yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik 4 (empat) orang informan atau 33,3% menerangkan mengenai adanya penghargaan yang diberikan oleh kepala desa ke perangkat desa yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sedangkkn diperoleh jawaban berbeda dari 8 (delapan) informan atau 66,7% menerangkan mengenai Adanya penghargaan yang diberikan oleh kepala desa ke perangkat desa yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik belum dapat dilaksanakan, hal ini karena masih adanya pemberian penghargaan oleh kepala desa

belum dapat diberikan kepada para pegawainya baik dalam bentuk hadiah atau *reward* lainnya.

II. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Pelaksanaan Pembinaan Perangkat Desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar

Dalam pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh kepala desa dan melihat pada hasil penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa pembinaan tidak terlepas adanya hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pelaksana atau pegawai itu sendiri baik hambatan yang sifatnya internal maupun eksternal lainnya. Diuraikan sebagai berikut : sikap ketegasan kepala desa yang belum konsisten dalam menerapkan aturan jam kerja bagi seluruh pegawai dan pengawasan secara langsung belum dapat dilaksanakan secara optimal, masih ada pegawai yang tidak memiliki sikap tanggungjawab dalam memanfaatkan atau menjaga fasilitas kantor yang telah tersedia seperti fasilitas jaringan internet yang dipergunakan untuk mengakses akun media sosial pribadi bukan untuk menunjang penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di kantor desa, ketersediaan media atau waktu yang diberikan kepada pegawai untuk dapat menyampaikan ide-idenya bagi tujuan organisasi di desa, selain itu anggaran yang masih terbatas, masih adanya hambatan yang dihadapi karena pegawai masih kurang komunikasi kepada kepala desa, selain itu ketersediaan waktu kepala desa dalam mengawasi kinerja pegawai selama bekerja belum maksimal, kepala desa jarang berada di kantor untuk dapat mengawasi dan mengarahkan pegawai secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu instruksi yang diberikan secara tidak langsung hanya melalui telepon. Sedangkan diperoleh jawaban berbeda dari 9 (sembilan) orang informan atau 75% menerangkan mengenai Kepala desa memberikan semangat kepada perangkat desa untuk bekerja menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu tidak diperoleh adanya hambatan yang berarti, kepala desa belum dapat memberikan penghargaan dalam bentuk materil seperti pemberian hadiah atau kenaikan jabatan karena untuk sumber daya anggaran atau alokasi dana belum dapat dimasukkan, dan status kepegawaian dengan sistem kontrak sehingga tidak dapat diberikan bentuk penghargaan seperti kenaikan jabatan lain layaknya di lingkungan swasta serta

adapula pegawai yang berstatus sebagai sukarelawan atau honorer.

III. Upaya-upaya yang dilakukan mengatasi hambatan yang dihadapi dalam Pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh kepala desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar

berdasarkan pada hasil penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis di Kantor Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar yang diperoleh melalui teknis wawancara dan observasi kepada setiap informan dengan mengacu kepada setiap indikator-indikator penelitian yang kemudian dapat diuraikan sebagai berikut : tindakan upaya hal ini dengan telepon sebagai alat komunikasi sehingga ketika ada perlu dengan kepala desa dapat dibicarakan, yang menerangkan bahwa sudah adanya arahan dan pengawasan oleh sekretaris desa, selain itu adanya absensi pegawai sehingga kepala desa dapat mengontrol kinerja pegawainya, dengan banyak bertanya kepada pegawai yang memang masa kerja jauh lebih lama selain itu pasti ada arahan dari sekdes sebagai penanggungjawab teknis selama bekerja, adanya sikap tegas kepala desa untuk berani menegur secara langsung ataupun melalui sekretaris desa yang diberikan instruksi untuk dapat menindak pegawai yang tidak bertanggungjawab secara lisan selain itu tindakan langsung dengan teguran dari pegawai lain atau sekretaris desa yang diberikan kewenangan oleh kepala desa untuk menindak pegawai yang tidak bertanggungjawab terhadap fasilitas kantor yang ada, adanya pemberian kesempatan dan waktu bagi pegawai dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk diskusi atau rapat kerja, adanya penyelenggaraan musrembang (musyawarah rencana pembangunan) yang melibatkan perangkat desa untuk ditingkat desa beserta dengan tokoh masyarakat sehingga dapat dirumuskan kedalam program-program sehingga dapat dialokasikan anggaran dalam pengajuan yang dimasukan kedalam APBDes, adanya arahan dari kepala desa dan sekretaris desa di kantor kepada pegawai desa, jalinan komunikasi dan hubungan secara kekeluargaan atau secara terbuka bagi setiap pegawai sehingga perintah yang diberikan kepala desa tidak bersifat otoriter, selain itu adanya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sudah dapat dijalin sehingga pegawai dapat lebih mudah beradaptasi di lingkungan kerjanya, adanya tindakan kejelasan arahan yang mudah dipahami oleh pegawai menjadi salah satu sikap saling menghargainya, selain itu selalu

melakukan koordinasi antar pegawai bagi pekerjaan yang harus diselesaikan, pemberian ruang komunikasi dan sikap kepala desa yang demokratis tidak secara otoriter dalam memimpin, penerapan standar operasional prosedur sehingga untuk hubungan dan koordinasi dapat sesuai dengan standar dan aturan yang tertulis, adanya pelaporan sehingga garis komando yang ada sudah jelas diberikan kepala desa kepada seluruh pegawai dikantor desa, adanya adanya fasilitas penunjang kerja yang lengkap bagi pegawai, adanya anggaran honorer bagi pegawai yang melaksanakan tugas diluar kantor, serta sikap keterbukaan kepala desa kepada pegawai selama proses kerja berlangsung dapat memudahkan komunikasi, selain itu adanya kejelasan kontrak kerja bagi pegawai sehingga beban kerja sesuai dengan hak yang diterima oleh para pegawai, dan adanya koordinasi dan komunikasi kepada kepala desa dari pegawai ketika ada surat atau dokumen yang terlebih dahulu harus diketahui oleh kepala desa sebagai pemimpin dikantor desa, adanya pemberian hak-hak pegawai seperti honor pegawai sudah dapat diberikan, selain itu pemberian hadiah dengan bentuk penyajian makan bersama, mengajukan bantuan dana kepada pemerintah daerah khususnya menganggarkan untuk belanja pegawai, adanya penetapan surat keputusan status kepegawaian melalui SK atau kejelasan sistem kerja yang dilakukan dengan kontrak sehingga ada kesesuaian beban kerja dengan hak (upah kerja) pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian melalui pengumpulan data, penganalisaan data dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dilihat berdasarkan pada 8 (Delapan) indikator yang dijadikan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian lapangan diperoleh 74% sudah dapat dilaksanakan dengan baik, sedangkan diperoleh 26% belum dapat dilaksanakan dengan baik.

Selanjutnya berdasarkan pada hasil observasi yang penulis lakukan secara langsung lapangan dalam Pelaksanaan Pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar secara

keseluruhan dapat diperoleh gambaran bahwa secara keseluruhan sudah dapat dilaksanakan dengan cukup baik, akan tetapi masih terdapat indikator-indikator yang belum dapat dilaksanakan secara optimal, dalam hal ini seperti : masih adanya keterlambatan jam masuk kerja karena kurang tegasnya sikap kepala desa untuk menindak yang melanggar aturan, fasilitas kantor desa yang masih dipergunakan demi kepentingan pribadi pegawai salah satunya untuk mengakses media sosial pribadi, terbatasnya akses atau media yang disediakan kepala desa dalam menampung aspirasi pegawai, belum tersedianya bentuk penghargaan bagi perangkat desa sehingga kualitas kerja perangkat desa belum dapat sesuai dengan hak kesejahteraan perangkat desa.

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar berdasarkan pada 8 (Delapan) indikator terdapat 26% masih dihadapkan dengan hambatan, lebih jelas berikut hambatan-hambatan yang masih dihadapi :
 - a. Ketersediaan waktu kepala desa dalam melakukan pembinaan secara langsung masih terbatas;
 - b. Sikap konsistensi kepala desa dalam menerapkan aturan jam kerja bagi perangkat desa masih terbatas;
 - c. Fasilitas kantor yang dipergunakan untuk kepentingan pribadi perangkat desa;
 - d. Terbatasnya akses atau media yang disediakan kepala desa dalam menampung ide dan gagasan perangkat desa
 - e. Ketersediaan sumber daya anggaran yang dialokasikan untuk memberikan penghargaan kepada perangkat desa masih terbatas.
3. Upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi untuk mengoptimalkan pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar dengan berdasarkan pada 8 (Delapan) indikator yang kemudian dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Melakukan koordinasi dengan sekretaris desa dan menerima

- pelaporan melalui komunikasi langsung maupun menggunakan media elektronik seperti telekomunikasi;
- b. Adanya absensi tertulis bagi perangkat desa setiap hari kerja;
 - c. Pemberian sanksi administrasi bagi perangkat desa yang diberikan oleh kepala desa;
 - d. Melaksanakan kegiatan MUSREMBANG (musyawarah rencana pembangunan) yang melibatkan perangkat desa;
 - e. Pemberian tunjangan kesejahteraan perangkat desa diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku berdasarkan pada sistem kontrak kerja.

2. Saran

Berdasarkan pada uraian hasil penelitian yang dilakukan penulis terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh kepala desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar dengan uraian sebagai berikut :

1. Mengenai pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar seluruh perangkat desa dapat profesional dan mengutamakan kinerja, selain itu pemanfaatan sarana prasarana dikantor dapat dioptimalkan demi menunjang kepentingan pekerjaan, penyediaan ruang atau akses bagi perangkat desa yang memiliki gagasan dan ide yang inovatif demi kemajuan pencapaian visi dan misi pemerintahan desa, selain dari itu pemberian motivasi atau semangat kerja diberikan baik secara moril seperti apresiasi pujian ataupun materil dalam bentuk pemberian bonus atau jaminan kesejahteraan kerja.
2. Untuk hasil adanya hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh Kepala Desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar sebagai pelaksana dapat meningkatkan ketersediaan waktu kepala desa dalam melakukan pembinaan kepada seluruh perangkat desa, mengoptimalkan pemanfaatan ketersediaan fasilitas yang tersedia dikantor dan mengoptimalkan memanfaatkan alokasi anggaran dalam

turut serta memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh perangkat desa.

3. Memandang perlu adanya upaya atau tindakan yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan pembinaan perangkat desa oleh kepala desa di Desa Rejasari Kecamatan Langensari Kota Banjar dengan meningkatkan koordinasi kepada perangkat desa atau melalui sekretaris desa dan memberlakukan pelaporan mengenai pekerjaan yang telah dikerjakan secara langsung ataupun dengan memanfaatkan telekomunikasi, memprioritaskan pemanfaatan fasilitas kantor yang telah tersedia untuk mampu menunjang penyelesaian pekerjaan, pembentukan skala prioritas untuk alokasi anggaran yang telah tersedia serta perwujudan sikap penghargaan melalui pemberian jaminan kesejahteraan kerja bagi seluruh perangkat desa baik melalui gaji ataupun sistem kerja secara kontrak sehingga terdapat adanya kejelasan motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa itu sendiri. Selain dari itu, diperlukan pembentukan standar pembinaan secara tertulis yang dilakukan kepala desa kepada perangkat desa baik itu berkaitan dengan kompetensi perangkat desa dan ketersediaan sumber daya baik anggaran dan sarana dalam pembinaan sehingga dapat diperoleh ukuran atau standar keberhasilan dari pembinaan yang kemudian dapat dijadikan sebagai pembaruan arah pembinaan menjadi lebih baik.

Dengan demikian, mengingat keterbatasan penulis dalam hal ini maka diharapkan terdapat pihak-pihak diwaktu yang akan datang dapat melakukan penelitian lebih lanjut terhadap permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pembinaan namun diluar daripada indikator-indikator yang sebagaimana telah diuraikan oleh penulis seperti : tingkat garis koordinasi yang telah dibentuk antara kepala desa dengan perangkat desa, tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja perangkat desa dalam menerima jasa atau layanan yang diberikan di pemerintah desa selain dari itu, tingkat pengaruh pemberian jaminan kesejahteraan kerja yang diberikan terhadap kinerja perangkat desa dalam menyelesaikan tugas pokok

dan fungsinya masing-masing yang pada akhirnya diperoleh hasil yang lebih efektif dalam meninjau keberhasilan dari sebuah pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang dalam hal ini dilaksanakan oleh kepala desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, *et al.* 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama
- Silalahi, Ulber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2008. Ilmu Administrasi Publik Kontemporer. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group

Sumber lain :

- Peraturan Desa Rejasari Nomor 2 Tahun 2017
Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa Rejasari