

# **PEMBERDAYAAN PERANGKAT DESA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KERJA DI DESA KARANGKAMULYAN KECAMATAN CIJEUNGJING KABUPATEN CIAMIS**

**HERDIANSYAH**

[Herdiansyahdian29@gmail.com](mailto:Herdiansyahdian29@gmail.com)

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis  
Jl. R.E Martadinata No. 150 Kabupaten Ciamis 46274

## **ABSTRAK**

Berdasarkan peninjauan awal diketahui masih terdapat beberapa permasalahan: belum adanya keinginan dari perangkat desa untuk melakukan terobosan baru dalam hal pelaksanaan pekerjaan, belum adanya penyesuaian antara tuntutan manajemen kinerja pemerintah desa yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014. Adapun yang menjadi rumusan masalah, yaitu: 1) Bagaimana pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?; 2) Faktor apa yang menjadi penunjang dan penghambat pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?; dan 3) Upaya apa yang dilakukan oleh pemerintah desa untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa untuk mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan teori dari Sedarmayanti dengan indikator yang digunakan yaitu : inovasi, *re-engineering*, transformasi, dan reformasi. Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri dari 7 orang informan yaitu perangkat desa di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan reduksi data, menyajikan data, serta menarik kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa: 1) Pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dengan tujuan untuk menciptakan inovasi, *re-engineering* (rekayasa ulang), transformasi, dan reformasi masih terkendala dengan beberapa faktor penghambat. 2) Faktor penunjang yaitu diantaranya : fasilitas dan anggaran yang memadai, UU No. 06 Tahun 2014 tentang Desa, adanya mutasi perangkat desa, antusiasme masyarakat yang tinggi, dan SDM perangkat desa. 3) Faktor penghambat yaitu diantaranya: usia perangkat desa yang sudah tidak produktif lagi, lemahnya kompetensi perangkat desa, ketidakmauan pegawai untuk adanya perubahan jabatan atau kedudukan, adanya perbedaan pemahaman antara perangkat desa dan masyarakat, keterbatasan sumberdaya manusia, kurangnya anggaran, serta ketidaksinambungan antara aturan dengan kebijakan yang telah dibuat. 4) Upaya yang dilakukan diantaranya: diberikan pembinaan dan penghargaan, mengadakan sosialisasi, menempatkan perangkat desa sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta menyesuaikan antara kebijakan dengan aturan.

**Kata Kunci: Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja**

## **A. PENDAHULUAN**

Proses kemajuan zaman yang terjadi secara cepat dapat membawa perubahan dalam berbagai aspek diantaranya sosial, budaya, ekonomi dan politik. Perubahan tersebut salah satunya berdampak pada munculnya tuntutan atas penyelenggaraan pemerintahan agar dapat lebih meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja sehingga mampu menghadapi persaingan dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, pemerintah dihadapkan dengan bergesernya paradigma birokrasi tradisional ke arah birokrasi modern.

Kenyataan seperti itu, tentunya tidak hanya menegaskan pada penyelenggaraan pemerintahan yang harus bertindak proaktif dalam menanggapi setiap kebutuhan atas pelayanan terhadap masyarakat. Akan tetapi perlu ditunjang dengan keberadaan aparatur pemerintah yang dinamis, profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. Perlu disadari bahwa untuk mengimbangi perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja, dituntut tersedianya tenaga yang setiap saat memenuhi kebutuhan.

Atas dasar hal tersebut, peningkatan dan pengembangan kemampuan aparatur pemerintah menjadi suatu keharusan yang tidak dapat dipungkiri dan diwujudkan secara optimal dalam mencapai sasaran yang tepat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sementara meskipun dinyatakan seperti itu, namun hal itu berbanding terbalik dengan kenyataannya. Kondisi aparatur pemerintah masih dihadapkan dengan tingkat kinerja yang rendah dan tidak mampu menyesuaikan dengan berbagai tuntutan masyarakat.

Di sinilah diperlukan adanya daya inovatif pemerintah dalam mewujudkan berbagai tuntutan dari masyarakat, terutama dalam melayani kebutuhan masyarakat. Karena tidak ada alasan lagi bagi pemerintah untuk tidak dapat melakukan apa yang dibutuhkan masyarakat. Mengingat dalam paradigma birokrasi hari ini pemerintah diposisikan sebagai motivator, dinamisator dan inisiator berdasarkan kewenangan yang dimiliki untuk menghantarkan masyarakat pada perikehidupan yang layak, makmur dan sejahtera.

Begitupun dengan pemerintah desa sebagai bentuk penyelenggaraan pemerintah di tingkat paling bawah, berbagai terobosan dan inovasi dalam pemerintah senantiasa diarahkan agar mampu keluar dari kekangan efek negatif yang selama ini kerap ditujukan, seperti perangkat yang kurang produktif, kurang terampil bahkan lemah dalam penguasaan berbagai teknologi, serta dipandang tidak memiliki kompetensi yang jelas. Maka dari itu, pemerintah desa senantiasa terus dipacu untuk menyesuaikan berbagai tuntutan dalam upaya mengayomi dan melayani kebutuhan masyarakat.

Disisi lain terbitnya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa yang secara urgensi memberikan keleluasaan dan kewenangan kepada desa untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya untuk kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat desa dengan berdasarkan pemberdayaan sumber daya yang dimilikinya. Pemberdayaan disini tidak hanya ditujukan bagi masyarakat namun yang terpenting adalah bagi para perangkat desa yang merupakan penyelenggara dari pemerintahan di tingkat desa.

Pemberdayaan bagi perangkat secara umum tidak berbeda dengan pemberdayaan atas aparatur pemerintahan. Karena pada hakekatnya pemberdayaan merupakan salah satu usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan

kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap.

Berdasarkan hasil observasi di salah satu desa di Kabupaten Ciamis, tepatnya di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis diperoleh gambaran bahwa pelaksana pemberdayaan untuk perangkat desa belum mampu dijalankan secara maksimal, hal ini terlihat dari adanya berbagai indikasi sebagai berikut:

- a. Belum adanya keinginan dari perangkat desa untuk melakukan terobosan baru dalam hal pelaksanaan pekerjaan, khususnya yang menyangkut dengan peningkatan kinerja secara maksimal dalam menunjang penyelenggaraan tata kelola pemerintah desa, seperti pemanfaatan aplikasi pelayanan atau aplikasi untuk sistem informasi.
- b. Belum adanya penyesuaian antara tuntutan manajemen kinerja pemerintah desa yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa dengan komposisi perangkat desa yang ada saat ini, artinya perangkat desa masih menggunakan prosedur tradisional (manual) tidak mengikuti dengan perkembangan dan penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).
- c. Lemahnya inisiatif perangkat desa dalam memanfaatkan peluang berupa potensi yang dimiliki oleh desa untuk dijadikan sebagai unggulan atau daya saing pemerintah desa.
- d. Terbatasnya kemampuan perangkat desa untuk melakukan perubahan atas pelaksanaan kinerja, sebagai akibat dari lemahnya motivasi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan menetapkan judul: **“Pemberdayaan Perangkat Desa dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis”**.

## **B. LANDASAN TEORITIS**

Sedarmayanti (2016:310) yang memberikan penjelasan mengenai pengertian pemberdayaan yaitu sebagai berikut: “Pemberdayaan merupakan suatu usaha/upaya untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa (*competency*), wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi”.

Pemberdayaan adalah suatu proses bagaimana orang semakin cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi kendali dan mempengaruhi peristiwa dan institusi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Sedangkan menurut Alwi (2001:59) bahwa:

Pemberdayaan merupakan seni dalam proses mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Pemberdayaan tidak cukup hanya dengan membangun kemampuan dan memberinya peluang untuk berbuat, tetapi pemberdayaan juga berkaitan dengan nilai. Pemberdayaan memerlukan tingkat kejujuran yang tinggi, keterbukaan dan integritas pada manajemen puncak.

Hurairah (2008:82) memberikan definisi pemberdayaan sebagai berikut: "Pemberdayaan berasal dari bahasa Inggris "*empowerment*" yang biasa

diartikan sebagai pemberkuasaan. Dalam arti pemberian atau peningkatan "kekuasaan" (*power*) kepada masyarakat yang lemah atau tidak beruntung".

Dalam melakukan pemberdayaan pegawai ada dua pihak yang saling keterkaitan satu sama lain yaitu organisasi dan pegawai. Safaria (2004:210) memberikan pengertian pemberdayaan sebagai berikut:

Pemberdayaan diartikan sebagai upaya memberi kekuatan (*power sharing*) atau mendelegasikan kekuasaan dan kewenangan kepada bawahannya didalam organisasi. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam kegiatan operasional individual tanpa harus memperoleh persetujuan dari siapapun.

Sedarmayanti (2016:315) menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai dilakukan dengan cara melakukan:

1. Inovasi: penemuan baru yang dapat memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi.
2. *Re-engineering* (rekaya ulang): merombak keseluruhan organisasi dengan merencanakan yang dikaitkan dengan tujuan yang hendak dicapai organisasi.
3. Transformasi: pemunculan nilai baru dalam tatanan yang ada.
4. Reformasi: perubahan/pembaruan total menuju nilai baru yang

merupakan perbaikan atau menyempurnakan nilai-nilai lama.

Menurut Sedarmayanti (2010:175) bahwa: "Strategi pemberdayaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu perencanaan yang cermat untuk membina dan mendayagunakan kemampuan diri manusia".

Menurut Cook dan Macaulay dikutip Wibowo (2008:112) bahwa: 'Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafat manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi'.

Sementara Wibowo (2008:112) menyatakan bahwa: "Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka".

Menurut Wibowo (2008:116) beberapa alasan perlunya pemberdayaan:

1. Semakin intensifnya kompetisi sehingga organisasi perlu memperdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi.
2. Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.
3. Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memperdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa.
4. Tumbuhnya masalah ekologi menuntut organisasinya perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

Sementara itu Gaspersz dalam Kadarisman (2013:231) menyatakan bahwa manfaat dari pemberdayaan pegawai ialah: 'Pekerjaan mereka (pegawai) merupakan milik mereka, mereka bertanggung jawab, mereka mengetahui dimana mereka berada dan mereka memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka'.

Menurut Sedarmayanti (2010:175) terdapat tiga proses dalam memberdayakan pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menciptakan suasana yang memungkinkan potensi manusia berkembang, titik tolaknya adalah

pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan, pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.

- 2) Memperkuat potensi yang dimiliki manusia, upaya ini meliputi langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.
- 3) Proses pemberdayaan harus dicegah dari yang lemah menjadi bertambah kuat oleh karena berkurnag berdayanya dalam menghadapi yang kuat, dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas guna melindungi yang lemah.

Tujuan pemberdayaan menurut Sedarmayanti (2016:312) diantaranya: "Memiliki/memiliki kemampuan yang kondusif, adanya wewenang yang jelas dan dipercaya serta adanya tanggung jawab yang akuntabel dalam rangka pelaksanaan misi organisasi".

Menurut Wibowo (2008:117) manfaat adanya pemberdayaan yaitu "Meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya mungkin dilakukan. Bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengembangkan bakatnya secara penuh".

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:9) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Lamanya penelitian yang penulis lakukan kurang lebih selama 12 bulan, terhitung mulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan Desember

2018. Subjek dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Desa Karangkamulyan Kabupaten Ciamis berjumlah 7 orang. Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Fokus penelitian dalam skripsi ini, yaitu:

1. Inovasi dengan indikator:
  - a. Menggali potensi perangkat desa untuk berkeaktifitas
  - b. Membina perangkat desa agar dapat berpikir inovatif
2. *Re-engineering* (rekayasa ulang) dengan indikator:
  - a. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP).
  - b. Melakukan perubahan struktur organisasi yang menyesuaikan dengan *job performance*.
3. Transformasi dengan indikator:
  - a. Adanya keterbukaan atau transparansi terhadap publik.
  - b. Mengikutsertakan masyarakat dalam merumuskan kebijakan.
4. Reformasi dengan indikator:
  - a. Merealisasikan *good governance* sesuai dengan kepentingan dan aspirasi masyarakat.
  - b. Menjalankan kelembagaan desa berdasarkan aturan yang berlaku.

Dalam penulisan ini maka peneliti menggunakan alat pengumpul data untuk memperoleh data-data di lapangan, seperti: wawancara, observasi, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Aktivitas dalam analisis data menurut Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2012 : 339) mengemukakan bahwa terdapat tiga langkah dalam pengolahan/analisis data, yaitu sebagai berikut:

- a. Data Reduksi  
Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Pada penelitian kali ini peneliti melakukan pereduksian data seperti ketika penulis melakukan interviu dengan informan, banyak informasi yang diperoleh yang tidak berkaitan dengan proses penelitian seperti ketika informan menceritakan masa-masa ketika mereka menjadi mahasiswa, dalam reduksi data, hasil wawancara yang tidak mengena dengan fokus penelitian seperti tersebut dibuang, untuk selanjutnya data diklasifikasikan.

- b. Penyajian Data  
Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dikumpulkan untuk diambil kesimpulan-kesimpulan sehingga bisa disajikan dalam bentuk teks deskriptif.
- c. Menarik kesimpulan  
Kegiatan ini yaitu seorang penganalisis mulai mencari arti benda-benda, mencatat

keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis yaitu dapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**

**Rekapitulasi Hasil Pembahasan tentang Pelaksanaan Pemberdayaan Perangkat Desa dalam Mewujudkan Profesionalisme Kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis**

NO	INDIKATOR	HASIL PENELITIAN
1	Menggali potensi perangkat desa untuk berkefektifitas	Pemberdayaan yang dilakukan oleh Kepala Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis guna menggali potensi perangkat desa untuk berkefektifitas yaitu dengan memberikan kebebasan kepada perangkat desa untuk memberikan ide maupun saran
2	Membina perangkat desa agar dapat berpikir inovatif	Pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Desa agar perangkat desa dapat berpikir secara inovatif adalah sudah baik. Hal ini terlihat dari adanya kebebasan yang diberikan oleh Kepala Desa agar perangkat desa dapat menggali ide-ide demi kemajuan desa
3	Menyusun standar operasional prosedur (SOP)	Perangkat desa di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis belum mampu untuk menyusun SOP dengan baik dan benar. Hal ini dikarenakan tingkat pemahaman perangkat desa yang masih kurang. Selain itu, SOP telah disusun oleh pemerintah daerah dan perangkat desa hanya bekerja dengan mengikuti SOP yang telah tersusun tersebut
4	Melakukan perubahan struktur organisasi yang menyesuaikan dengan <i>job performance</i>	Perubahan struktur organisasi di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dilaksanakan dengan melihat kemampuan dan pengalaman kerja perangkat desa
5	Adanya keterbukaan atau transparansi terhadap publik	Adanya keterbukaan atau transparansi di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis terhadap publik atau masyarakat. Pemerintah desa memberikan informasi mengenai acara, kegiatan, maupun bantuan desa
6	Mengikutsertakan masyarakat dalam merumuskan kebijakan	Masyarakat diikutsertakan dalam merumuskan kebijakan misalnya merumuskan program kerja yang akan dikerjakan
7	Merealisasikan <i>good governance</i> sesuai dengan kepentingan dan aspirasi masyarakat	Tidak semua aspirasi dari masyarakat terealisasikan, dikarenakan pemerintah desa belum bisa mengikuti semua keinginan masyarakat
8	Menjalankan kelembagaan desa berdasarkan aturan yang berlaku	Kepala Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis memberdayakan perangkat desa dengan cara memberikan pemahaman dan pembinaan bahwa kelembagaan desa harus berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2018)

Pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya terlaksana

dengan baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dengan tujuan untuk menciptakan inovasi, *re-engineering* (rekayasa ulang), transformasi, dan reformasi

masih terkendala dengan beberapa faktor penghambat.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa pelaksanaan pemberdayaan untuk perangkat desa di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis belum mampu dijalankan secara maksimal, hal ini terlihat dari adanya berbagai indikasi sebagai berikut: belum adanya keinginan dari perangkat desa untuk melakukan terobosan baru dalam hal pelaksanaan pekerjaan, khususnya yang menyangkut dengan peningkatan kinerja secara maksimal dalam menunjang penyelenggaraan tata kelola pemerintah desa, seperti pemanfaatan aplikasi pelayanan atau aplikasi untuk sistem informasi; belum adanya penyesuaian antara tuntutan manajemen kinerja pemerintah desa yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa dengan komposisi perangkat desa yang ada saat ini, artinya

perangkat desa masih menggunakan prosedur tradisional (manual) tidak mengikuti dengan perkembangan dan penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK); lemahnya inisiatif perangkat desa dalam memanfaatkan peluang berupa potensi yang dimiliki oleh desa untuk dijadikan sebagai unggulan atau daya saing pemerintah desa; serta terbatasnya kemampuan perangkat desa untuk melakukan perubahan atas pelaksanaan kinerja, sebagai akibat dari lemahnya motivasi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat.

Adapun faktor penunjang dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Hasil Pembahasan tentang Faktor Penunjang dalam Melaksanakan Pemberdayaan Perangkat Desa dalam Mewujudkan Profesionalisme Kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis**

NO	INDIKATOR	FAKTOR PENUNJANG
1	Menggali potensi perangkat desa untuk berkreatifitas	Fasilitas dan anggaran yang cukup memadai
2	Membina perangkat desa agar dapat berpikir inovatif	Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
3	Menyusun standar operasional prosedur (SOP)	Adanya sumber daya manusia, anggaran, dan fasilitas yang memadai
4	Melakukan perubahan struktur organisasi yang menyesuaikan dengan <i>job performance</i>	Opini-opini masyarakat serta adanya perangkat desa yang dimutasi atau yang meninggal dunia
5	Adanya keterbukaan atau transparansi terhadap publik	Ketersediaan anggaran dan sarana prasarana, adanya sumber daya manusia, dan adanya media informasi seperti baliho
6	Mengikutsertakan masyarakat dalam merumuskan kebijakan	Antusiasme atau animo masyarakat yang tinggi
7	Merealisasikan <i>good governance</i> sesuai dengan kepentingan dan aspirasi masyarakat	Aturan kebijakan pemerintah serta tingkat kompetensi sumber daya manusia
8	Menjalankan kelembagaan desa berdasarkan aturan yang berlaku	Undang-undang desa, peraturan dalam negeri, peraturan bupati

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2018)

Faktor penunjang dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas, anggaran, dan sumber daya manusia yang cukup memadai.
2. Peraturan-peraturan, kebijakan pemerintah, serta Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa.

3. Opini-opini masyarakat serta antusiasme atau animo masyarakat yang tinggi.
4. Kompetensi sumber daya manusia (perangkat desa) yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa tersedianya jaringan internet (wifi), fasilitas yang cukup memadai, adanya media informasi, tingkat partisipasi masyarakat yang tinggi, adanya peraturan dan kebijakan pemerintah, tingkat pengetahuan dan pemahaman perangkat desa merupakan faktor penunjang

dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. Dengan adanya faktor penunjang tersebut, maka perangkat desa dapat bekerja secara profesional dan optimal.

Adapun faktor penghambat dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Hasil Pembahasan tentang Faktor Penghambat dalam Melaksanakan Pemberdayaan Perangkat Desa dalam Mewujudkan Profesionalisme Kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis**

NO	INDIKATOR	FAKTOR PENGHAMBAT
1	Menggali potensi perangkat desa untuk berkreatifitas	Faktor usia masih adanya perangkat desa yang sudah cukup tua dan kurang memiliki produktivitas yang tinggi
2	Membina perangkat desa agar dapat berpikir inovatif	Pola pikir perangkat desa yang masih lemah
3	Menyusun standar operasional prosedur (SOP)	Lemahnya tingkat kompetensi sumber daya manusia yaitu perangkat desa
4	Melakukan perubahan struktur organisasi yang menyesuaikan dengan <i>job performance</i>	Ketidakmauan pegawai untuk adanya perubahan jabatan atau kedudukan
5	Adanya keterbukaan atau transparansi terhadap publik	Ada perbedaan pemahaman antara perangkat desa dengan masyarakat desa
6	Mengikutsertakan masyarakat dalam merumuskan kebijakan	Keterbatasan sumber daya masyarakat dimana ada yang paham mengenai birokrasi dan ada pula yang kurang paham
7	Merealisasikan <i>good governance</i> sesuai dengan kepentingan dan aspirasi masyarakat	Rendahnya kemampuan perangkat desa serta lemahnya anggaran
8	Menjalankan kelembagaan desa berdasarkan aturan yang berlaku	Ketidaksinambungan antara aturan dengan kebijakan yang telah dibuat serta kurangnya koordinasi antara lembaga desa

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2018)

Faktor penghambat dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, yaitu sebagai berikut:

1. Masih adanya usia perangkat desa yang sudah cukup tua dan kurang memiliki produktivitas yang tinggi.
2. Pola pikir, kompetensi, pemahaman, dan kemampuan perangkat desa yang masih lemah atau rendah.
3. Adanya perbedaan pemahaman antara perangkat desa dengan masyarakat desa.
4. Ketidaksinambungan antara aturan dengan kebijakan yang telah dibuat serta kurangnya koordinasi antara lembaga desa.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa faktor-faktor penghambat dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, meliputi: tidak adanya kemauan dari diri perangkat desa untuk maju dan

bekerja dengan kreatif, masih lemahnya sumber daya manusia yang paham tentang teknologi, perangkat desa yang lain mengalami kejenuhan dalam bekerja karena jarang diadakan perubahan struktur organisasi, ada beberapa masyarakat di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis yang salah pengertian dan pemahaman terhadap perangkat desa, hanya ada beberapa masyarakat yang dilibatkan dalam merumuskan kebijakan, anggaran untuk desa sangat terbatas, serta kelembagaan yang ada di desa jurang berjalan dengan optimal. Dengan adanya faktor penghambat tersebut, maka Kepala Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis melakukan beberapa upaya dengan tujuan untuk meningkatkan atau mewujudkan profesionalisme kerja para perangkat desa.

Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing

Kabupaten Ciamis yaitu dapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4**

**Rekapitulasi Hasil Pembahasan tentang Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan yang Dihadapi dalam Melaksanakan Pemberdayaan Perangkat Desa dalam Mewujudkan Profesionalisme Kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis**

NO	INDIKATOR	UPAYA YANG DILAKUKAN
1	Menggali potensi perangkat desa untuk berkeaktifitas	Dengan cara diberdayakannya perangkat desa yang sudah cukup tua supaya memiliki produktivitas kerja dengan cara diberikan pengarahan dan pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.
2	Membina perangkat desa agar dapat berpikir inovatif	Dengan upaya diberikan kebebasan kepada perangkat desa dalam mengikuti pelatihan dan pembinaan supaya perangkat desa itu bisa berpikir inovasi dan munculnya ide-ide baru.
3	Menyusun standar operasional prosedur (SOP)	Memberikan kewenangan atau kebebasan kepada perangkat desa agar mengasah kemampuan masing-masing guna meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan yang ada
4	Melakukan perubahan struktur organisasi yang menyesuaikan dengan <i>job performance</i>	Dengan melakukan pendekatan kepada pegawai yang tidak mau di pindahkan ke jabatan lain guna di pindahkan sesuai dengan yang di tentukan
5	Adanya keterbukaan atau transparansi terhadap publik	Memberikan pemahaman serta mengarahkan masyarakat, mengadakan pendekatan kepada semua golongan, melibatkan masyarakat dalam berbagai kegiatan desa.
6	Mengikutsertakan masyarakat dalam merumuskan kebijakan	Dengan cara memberikan pengarahan atau pemahaman terhadap masyarakat agar mengetahui tentang birokrasi guna merumuskan kebijakan itu sendiri.
7	Merealisasikan <i>good governance</i> sesuai dengan kepentingan dan aspirasi masyarakat	Memberikan pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan kemampuan perangkat desa seta mengajukan permohonan penambahan anggaran kepada pemerintah daerah agar dapat merealisasikan aspirasi masyarakat serta mengatasi hambatan yang ada
8	Menjalankan kelembagaan desa berdasarkan aturan yang berlaku	Dengan menyesuaikan adanya peraturan atau kebijakan desa bisa menjadi patokan guna menjalankan kelembagaan desa yang baik supaya terkoordinasi antara lembaga desa serta mengatasi hambatan yang ada.

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2018)

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, yaitu sebagai berikut:

1. Diberdayakannya perangkat desa yang sudah cukup tua supaya memiliki produktivitas kerja dengan cara diberikan pengarahan dan pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.
2. Memberikan pemahaman serta mengarahkan terhadap masyarakat, mengadakan pendekatan kepada semua golongan, melibatkan masyarakat dalam berbagai kegiatan desa.
3. Menyesuaikan adanya peraturan atau kebijakan desa bisa menjadi patokan guna

menjalankan kelembagaan desa yang baik supaya terkoordinasi antara lembaga desa serta mengatasi hambatan yang ada.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, diantaranya: memberikan pembinaan kepada perangkat desa, mengadakan rapat dan terus berkoordinasi dengan perangkat desa maupun lembaga desa dalam rangka untuk membina perangkat desa agar dapat berpikir kreatif, Kepala Desa di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis melaksanakan mutasi kepada perangkat desa yang sudah lama menduduki jabatan, melibatkan masyarakat dalam berbagai kegiatan yang

diselenggarakan di desa, selalu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan masyarakat dalam merumuskan kebijakan, mengajukan permohonan penambahan anggaran kepada pemerintah daerah untuk menambah fasilitas atau melengkapi sarana dan prasarana yang ada di desa, dan selalu mengadakan pertemuan atau rapat dengan lembaga-lembaga desa yang ada. Dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Desa dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa maka dapat meningkatkan profesionalisme kerja perangkat desa di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

#### E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, didapatkan beberapa simpulan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dengan tujuan untuk menciptakan inovasi, *re-engineering* (rekayasa ulang), transformasi, dan reformasi masih terkendala dengan beberapa faktor penghambat.
2. Faktor penunjang Kepala Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dalam melaksanakan pemberdayaan untuk mewujudkan profesionalisme kerja, yaitu diantaranya: fasilitas dan anggaran yang memadai, Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2014 tentang Desa, adanya mutasi perangkat desa, antusiasme masyarakat yang tinggi, kebijakan pemerintah, dan SDM perangkat desa.
3. Faktor penghambat Kepala Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dalam melaksanakan pemberdayaan untuk mewujudkan profesionalisme kerja, yaitu diantaranya: usia perangkat desa yang sudah tidak produktif lagi, pola pikir perangkat desa, lemahnya kompetensi perangkat desa, ketidakmauan pegawai untuk adanya perubahan jabatan atau kedudukan, adanya perbedaan pemahaman antara perangkat desa dan masyarakat, keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya anggaran, serta ketidaksinambungan antara aturan dengan kebijakan yang telah dibuat.
4. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang

dihadapi dalam melaksanakan pemberdayaan untuk mewujudkan profesionalisme kerja, yaitu diantaranya: diberikan pembinaan dan penghargaan, memberikan kesadaran kepada perangkat desa untuk bekerja dan berinovasi, mengadakan sosialisasi, menempatkan perangkat desa sesuai dengan latar belakang pendidikan, memberikan pemahaman kepada masyarakat, menjaga komunikasi dengan masyarakat, mengajukan penambahan anggaran, serta menyesuaikan antara kebijakan dengan aturan.

Dari simpulan di atas dapat dirumuskan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut:

1. Agar pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dapat berjalan dengan lebih optimal, maka kepala desa sebaiknya mengadakan pemberdayaan secara berkesinambungan agar perangkat desa memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi.
2. Kepala Desa dan perangkat desa di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis sebaiknya menggunakan faktor penunjang atau faktor pendukung dengan optimal agar pemberdayaan yang dilakukan dapat mewujudkan profesionalisme kerja.
3. Agar dapat mengatasi hambatan-hambatan yang dialami dalam pemberdayaan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, sebaiknya kepala desa mengajukan penambahan anggaran serta melengkapi sarana dan prasarana yang ada di Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.
4. Upaya lain yang mesti dilakukan oleh Kepala Desa Karangkamulyan Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis yaitu selalu berkoordinasi dengan desa yang lain serta instansi yang lain demi terwujudnya pelaksanaan pemberdayaan yang optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hurairah, Abu. 2008. *Pengorganisasian dan Pengembangan Masyarakat Model dan Strategi Pembangunan yang Berbasis Kerakyatan*. Bandung: Humaniora.

- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sartono, Agus. 2011. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.