

PENGEMBANGAN PERANGKAT DESA DALAM MEWUJUDKAN PROFESIONALISME KERJA DI DESA DEWASARI KECAMATAN CIJEUNGJING KABUPATEN CIAMIS

BUNGA INDAH CHOERUNNISA

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi yaitu kurangnya optimalnya Kepala Desa dalam melakukan pendataan secara menyeluruh terhadap perangkat desa dari berbagai aspek kualifikasi, kompetensi, pengalaman kerja, kurang optimal dalam memberikan pengarahan dan pembinaan secara kontinyu serta pelatihan-pelatihan teknis untuk meningkatkan keahlian dan prestasi kerja terhadap aparatur desa sehingga apa yang direncanakan tidak tercapai secara maksimal dan kurang optimal dalam melakukan evaluasi hasil kinerja aparatur desa untuk mencapai hasil yang lebih baik. Rumusan masalah penelitian ini adalah 1) Bagaimana pengembangan Perangkat Desa di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis? 2) Hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam pengembangan Perangkat Desa di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis? 3) Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengembangan Perangkat Desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun sumber data yang dipakai oleh peneliti untuk melengkapi data tersebut adalah informan, dokumen. Adapun teknik pengumpulan datanya adalah studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi dan wawancara) serta studi dokumentasi. Teknik pengolahan/analisis data yang digunakan adalah data reduction (reduksi data), data display (penyajian data) dan conclusion drawing/verivikation (verifikasi data).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa 1) Pengembangan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis secara umum sudah dapat terlaksana, 2) Hambatan yang dihadapi dalam pengembangan perangkat desa berupa kesibukan kepala desa, tidak adanya kesempatan kepala desa dan perangkat desa untuk melakukan diskusi, kurangnya fasilitas yang dimiliki, terbatasnya sumber dana dan anggaran, kurang adanya kerjasama, tidak cukupnya fakta atau data yang dimiliki dan sikap tersinggung dari perangkat desa. 3) Upaya yang dilakukan dalam pengembangan perangkat desa berupa mengajak dan meminta dengan penuh kesadaran pada perangkat desa, meminta agar dapat meluangkan waktu, pemberian pemahaman agar memiliki kesadaran tentang pentingnya memberikan data-data, menyediakan sumber dana untuk menyelenggarakan kegiatan bimtek dan upaya menyediakan fasilitas, menentukan waktu diselenggarakannya kegiatan, upaya mencari sumber dana dan melakukan komunikasi dengan perangkat desa.

Kata Kunci : Pengembangan perangkat desa dan profesionalisme kerja

A. PENDAHULUAN

Upaya untuk mewujudkan *good governance* memerlukan unsur profesionalisme dari aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih menekankan kepada kemampuan, keterampilan dan keahlian aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparansi, efektivitas dan efisien. Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparat yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga

sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparat, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas.

Desa sebagai lembaga pemerintahan berperan penting dalam memajukan negara yaitu melalui pemerintahan yang baik dalam peningkatan birokrasi pemerintahan yang bersih, maju, terstruktur dan mempunyai visi dan misi yang jelas. Hal itu bisa dilakukan jika desa tersebut mempunyai prinsip pemerintahan yang baik, terutama dalam hal birokrasi. Profesionalisme birokrasi merupakan salah satu

agenda reformasi peningkatan pemerintah untuk menjadi lebih baik.

Pemerintahan desa merupakan salah satu jenjang birokrasi yang bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat, tentunya berkewajiban untuk mengimplementasikan program-program pembangunan. Sukses dan tidaknya program itu tergantung pada kinerja aparat pemerintahan desa dalam hal ini kepala desa sebagai pengambil kebijakan tertinggi.

Salah satu sasaran utama dari pelaksanaan tugas pemerintah desa yakni terciptanya pelayanan yang baik kepada masyarakat, adanya pembangunan yang dihasilkan, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan tugas dan fungsi pemerintah desa seperti pelaksanaan administrasi, tata usaha, kearsipan, pengelolaan inventaris kekayaan desa, pengelolaan administrasi kependudukan, administrasi pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat desa.

Sukses tidaknya pemerintah desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya diukur oleh pelaksanaan administrasi desa. Administrasi desa dapat berjalan dengan baik apabila kualitas pemerintah desa dapat melaksanakan dengan sebaik mungkin artinya administrasi desa sangat menentukan kedudukan pemerintahan desa. Administrasi desa merupakan tolak ukur keberhasilan pemerintahan desa karena merupakan fondasi dalam memperkuat dan mengembangkan pemerintahan desa.

Untuk meningkatkan profesionalisme, maka dipandang perlu untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pemerintah desa dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, mengingat bahwa sumber daya manusia aparat pemerintah desa memiliki peran strategis sebagai pendorong dari reformasi birokrasi. Adapun arah kebijakan pembangunan di bidang aparat negara adalah meningkatkan profesionalisme, netralitas dan kesejahteraan SDM aparat. Peningkatan kualitas SDM aparat diarahkan untuk mewujudkan SDM aparat yang profesional, netral, dan sejahtera. Hal tersebut mengindikasikan sangat pentingnya profesionalitas pemerintah desa dalam rangka meningkatkan dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik di desa.

Pemerintah Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dituntut untuk senantiasa memperhatikan pengembangan aparturnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan mereka. Sehingga aparat pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seyogyanya dapat melaksanakan tugas – tugas dan kegiatan – kegiatan dengan baik dalam usaha yang bersangkutan demi menacapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Maka pengembangan SDM pemerintah desa semakin memegang peranan penting karena SDM merupakan salah satu unsur strategis dalam meningkatkan profesionalisme kerja Pemerintah Desa. Oleh karena itu, kebutuhan akan sumber daya manusia yang ahli, terampil dan kualitasnya sesuai dengan tuntutan zaman dan teknologi semakin meningkat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, ditemukan beberapa permasalahan mengenai belum optimalnya pengembangan sumber daya manusia perangkat pemerintah desa, hal ini ditunjukkan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kurangnya optimalnya Kepala Desa dalam melakukan pendataan secara menyeluruh terhadap perangkat desa dari berbagai aspek kualifikasi, kompetensi, pengalaman kerja sehingga pelaksanaan tentang tugas pokok dan fungsi perangkat desa kurang berjalan sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan..
2. Kepala Desa kurang optimal dalam memberikan pengarahan dan pembinaan secara kontinyu serta pelatihan-pelatihan teknis untuk meningkatkan keahlian dan prestasi kerja terhadap aparat desa sehingga apa yang direncanakan tidak tercapai secara maksimal.
3. Kepala Desa kurang optimal dalam melakukan evaluasi hasil kinerja aparat desa untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, selanjutnya untuk mempermudah proses penganalisaan terkait dengan permasalahan di atas, maka disusun rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut : 1) Bagaimana pengembangan Perangkat Desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?, 2) Hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam pengembangan Perangkat Desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis? dan 3) Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengembangan Perangkat Desa dalam mewujudkan

profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Notoatmodjo, (2015:85), menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen tersebut khusus untuk sumber daya manusia, sehingga dapat di definisikan: manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi.

2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan hal yang terpenting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Pengembangan organisasi dalam suatu instansi pemerintahan sangat diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang akan menunjang terjadinya suatu keselarasan di dalam suatu organisasi tersebut. Simamora (2004:287), mengemukakan bahwa: "Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

3. Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesionalisme dapat diartikan sebagai konsep mengenai bidang pekerjaan, yaitu pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertentu dan menganggap keahlian ini sebagai

suatu yang harus diperbaharui secara terus menerus dengan memanfaatkan kemajuan-kemajuan yang terdapat dalam ilmu pengetahuan. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, (2002 : 25) bahwa :

Profesionalisme pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar. Yang dimaksud profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuninya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Profesionalisme Kerja

Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan organisasi. Pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang mendasar bagi lembaga sehingga harus menjadi prioritas dalam program-programnya karena hal visi, misi dan tujuan lembaga. Upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional harus terus dilakukan. Profesional seperti inilah yang seharusnya tetap dijaga untuk meneguhkan lembaga.

Profesionalisme menjadi hal yang begitu penting untuk menghadapi keadaan lingkungan yang tidak bisa diramalkan sebelumnya, termasuk perkembangan teknologi, kebutuhan akan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan masih banyak lainnya. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam rangka meningkatkan profesionalisme kerja untuk mencapai suatu tujuan lembaga tersebut. Hal ini menyebabkan aparatur yang duduk di birokrasi harus dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan secara berkesinambungan dan terprogram. Pengembangan SDM penting dilaksanakan dalam upaya menciptakan profesionalisme SDM dalam peningkatan kualitas hasil kerja demi terciptanya pelayanan prima.

C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena penelitian ini bertujuan memperoleh pemaparan yang objektif dan mengungkapkan gambaran masalah yang terjadi pada saat penelitian ini berlangsung khususnya mengenai pengembangan Perangkat Pemerintah Desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. Informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 13 orang. Adapun teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi dan wawancara) dan studi dokumentasi. Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini adalah *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing/verification* (verifikasi data).

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengembangan Perangkat Desa dalam Mewujudkan Profesionalisme Kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Di Desa Dewasari Kepala Desa dalam melakukan pendataan secara menyeluruh terhadap perangkat desa dari berbagai aspek masih kurang optimal. Selain itu dari belum adanya data dari aspek kompetensi. Kepala Desa belum memiliki secara lengkap data-data tentang perangkat desa, Hal ini dapat ditunjukkan dengan kurang lengkapnya data dalam arsip perangkat desa misalnya ijazah masih ada yang tidak tersedia, beberapa *curriculum vitae* perangkat desa belum tersedia dan data-data prestasi yang diraih oleh perangkat desa. Mangkunegara (2013: 4) menyatakan bahwa:

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Proses pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Kepala Desa Dewasari dilakukan dengan mengidentifikasi

aspek-aspek yang dibutuhkan guna mendukung kegiatan tersebut dengan cara melakukan pendataan terhadap perangkat desa. Namun demikian dalam pelaksanaannya kepala desa dinilai masih belum optimal, hal ini seperti dalam mengumpulkan data-data perangkat desa belum dilakukan secara menyeluruh, data-data yang mendukung untuk keperluan kegiatan pengembangan perangkat desa masih minim sehingga sulit bagi kepala desa untuk menentukan rencana selanjutnya.

2. Pendidikan dan pelatihan (*education and training*)

Di Desa Dewasari kegiatan seminar ataupun rapat-rapat telah diselenggarakan dengan melibatkan seluruh perangkat desa kurang menjadi agenda secara rutin, adanya pelaksanaan seminar dalam setiap tahunnya terkadang tidak dilakukan dan kegiatan rapat-rapat menyangkut peningkatan kinerja jarang dilaksanakan.

Kurang optimalnya pelaksanaan bimtek bagi perangkat desa selama ini di Desa Dewasari dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian perangkat desa agar profesionalisme kerja dapat meningkat sehingga tugas-tugas dalam melayani masyarakat dapat lebih optimal. Hal ini ditunjukkan dengan jarangya pelaksanaan bimbingan yang bersifat teknis yang diarahkan pada perangkat desa. Sumarsono, (2009 : 92-93) bahwa:

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja

Dengan demikian bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, tidak hanya meningkatkan aspek pengetahuan saja tapi yang lebih penting yaitu meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi oleh karena itu dalam organisasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus diberikan kepada pegawai karena merupakan faktor yang sangat penting untuk dilaksanakan.

3. Pengelolaan (*management*)

Agenda kegiatan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia cukup banyak, namun dalam realisasinya terkadang kurang sesuai dengan agenda sebelumnya. Telah terdapat

struktur organisasi, pembagian tugas untuk mengisi jabatan-jabatan dalam struktur organisasi pemerintah desa, kepala desa melakukannya telah memperhatikan dan mempertimbangkan aspek kemampuan, keahlian dan pengalaman dalam bidang organisasi mengingat kualifikasi yang dimiliki oleh perangkat desa seluruhnya berpendidikan SLTA/ sederajat.

Di Desa Dewasari selama ini alokasi anggaran untuk memperlancar kegiatan-kegiatan pemerintahan desa masih belum memadai, hal ini berimbas pada beberapa agenda kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan dengan baik seperti adanya kegiatan rapat untuk membahas tentang evaluasi pelaksanaan pembangunan. Selain itu karena keterbatasan anggaran yang dimiliki sehingga belum adanya realisasi bagi para perangkat desa yang memiliki segudang prestasi yang diberikan bonus ataupun penghargaan. Kepala desa dapat melakukan hubungan secara baik dengan seluruh perangkat desa, kepala desa dapat mengerti dan memperhatikan seluruh perangkat desa dan Kepala Desa kurang optimal dalam melakukan evaluasi hasil kinerja aparatur desa untuk mencapai hasil yang lebih baik. Samsuddin (2006:22) menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Berdasarkan uraian di atas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pengelolaan yang terencana dengan mendayagunakan, mengembangkan, menilai dan memberikan penghargaan atas jasa dari prestasi kerja anggota organisasi. SDM untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan desa secara efektif.

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Pengembangan Perangkat Desa dalam Mewujudkan Profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tentang hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengembangan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

1. Kesibukan kepala desa yang lebih terfokus pada pekerjaan-pekerjaan yang jauh lebih penting, kepala desa tidak terus menerus meminta kelengkapan data perangkat desa yang diperlukan dan belum dimilikinya format untuk mendaftarkan aspek-aspek yang bersifat abstrak.
2. Kurangnya memiliki data secara lengkap dan ada perangkat desa tidak memiliki data-data yang diminta kepala desa
3. Kurangnya fasilitas yang dimiliki, penentuan waktu diselenggarakannya bimtek, kesediaan perangkat desa dalam mengikuti bimtek serta terbatasnya sumber dana untuk menyelenggarakannya kegiatan bimtek tersebut
4. Minimnya anggaran, memberikan penghargaan dan keterbatasan anggaran
5. Kurang adanya kerjasama, tidak cukupnya fakta atau data yang dimiliki dan sikap tersinggung dari perangkat desa.

Uraian di atas sejalan dengan yang dikemukakan oleh Notoatmojo (2015: 12-13) bahwa:

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal
 - a) Misi dan tujuan organisasi
 - b) Strategi pencapaian tujuan
 - c) Sifat dan jenis kegiatan
 - d) Jenis teknologi yang digunakan
- b. Faktor eksternal
 - a) Kebijakan pemerintah
 - b) Sosio budaya masyarakat
 - c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Dengan demikian adanya berbagai hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis pada intinya berasal dari dalam organisasi pemerintah desa sendiri yaitu kepala desa dan perangkat desa serta ketersediaan sumber daya berupa anggaran dan fasilitas yang belum memadai.

3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Pengembangan Perangkat Desa dalam Mewujudkan Profesionalisme Kerja di Desa

Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengembangan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

1. Upaya mendata seluruh aspek yang dimiliki perangkat desa yaitu dengan mengajak dan meminta dengan penuh kesadaran pada perangkat desa agar dapat menyerahkan data-datanya dan meminta agar dapat meluangkan waktu untuk dilakukan tanya jawab terkait data-data yang sifatnya abstrak seperti kompetensi, sikap dan kepribadiannya.
2. Upaya untuk memiliki data secara lengkap tentang perangkat desa yaitu dengan pemberian pemahaman agar memiliki kesadaran tentang pentingnya memberikan data-data yang diperlukan, menyediakan waktu yang luas untuk mendata secara keseluruhan serta meminta untuk meluangkan waktu pada perangkat desa untuk melakukan diskusi terkait pengumpulan data-data perangkat desa..
3. Upaya mengajak dan memintaperangkat desa untuk meluangkan waktunya untuk mengikuti bimtek menyediakan sumber dana untuk menyelenggarakannya kegiatan bimtek.
4. Upaya menyediakan fasilitas, menentukan waktu diselenggarakannya kegiatan, upaya mencari sumber dana dan melakukan komunikasi dengan perangkat desa agar agenda peningkatan profesionalisme kerja dapat diikutinya.
5. Upaya melakukan pendekatan melalui komunikasi secara intens dengan seluruh perangkat desa sehingga tercipta kerjasama yang solid dan bersama-sama melaksanakan tugasnya masing-masing mewujudkan tujuan pemerintah desa.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) akan memiliki manfaat baik untuk organisasi maupun untuk anggota organisasi. Manfaat atau faedah pengembangan SDM menurut Kadarisman, (2013: 39-40) menyatakan bahwa :

Suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah

melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.

Dengan demikian upaya-upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perangkat desa yaitu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perangkat desa lebih mudah melaksanakan tugasnya dan untuk meningkatkan kapabilitas dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pemerintahan desa, sehingga profesionalisme kerja perangkat desa di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dapat terwujud.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis secara umum sudah dapat terlaksana
2. Hambatan yang dihadapi dalam pengembangan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis berupa kesibukan kepala desa, tidak adanya kesempatan kepala desa dan perangkat desa untuk melakukan diskusi, kurangnya fasilitas yang dimiliki, terbatasnya sumber dana dan anggaran, kurang adanya kerjasama, tidak cukupnya fakta atau data yang dimiliki.
3. Upaya yang dilakukan dalam pengembangan perangkat desa dalam mewujudkan profesionalisme kerja di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis berupa pemberian pemahaman, menyediakan sumber dana menyediakan fasilitas, menentukan waktu, mencari sumber dana dan melakukan komunikasi dengan perangkat desa.

2. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Kepala desa dapat melakukan pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara berkala melalui kegiatan seminar, workshop, bimtek dan pendidikan dan pelatihan, penambahan sejumlah anggaran dan berbagai fasilitas pendukung pelaksanaan pengembangan SDM perangkat desa,

menciptakan iklim organisasi, menjalin hubungan antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan dapat terjalin dengan harmonis melalui komunikasi yang intens, pendekatan-pendekatan secara kekeluargaan, saling terbuka, saling menghargai demi kepentingan umum.

- b. Supaya hambatan-hambatan yang ada dapat diminimalisir sebaiknya Kepala Desa Dewasari hendaknya meningkatkan kesadaran melalui pemberian pemahaman tentang pentingnya pengembangan SDM, meningkatkan fasilitas pendukung melalui penambahan sejumlah anggaran dan menjalin kerjasama dengan melakukan pendekatan-pendekatan secara humanis sehingga tercipta suasana yang kondusif.
- c. Supaya upaya-upaya yang dilakukan ada perbaikan sebaiknya Kepala Desa Dewasari melakukan berbagai upaya seperti melakukan/meningkatkan kualitas SDM perangkat desa, menambah/melengkapi sarana dan prasarana kerja dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

IDENTITAS PENULIS

Bunga Indah Choerunnisa, tercatat sebagai mahasiswa aktif pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Notoatmodjo Soekidjo, 2015 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Samsudin Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka. Setia
- Kadarisman 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, 2009. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar