

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH DESA DI DESA CIKUPA KECAMATAN BANJARANYAR KABUPATEN CIAMIS

Bella Nurul Ilham

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : bellanurul.ilham75@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan belum optimalnya pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa di Desa Cikupa Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis, ditemukan beberapa indikator masalah antara lain: 1) Masih kurangnya keterampilan aparatur Pemerintah Desa dalam berkomunikasi khususnya yang berkaitan dengan penyampaian informasi kepada masyarakat; 2) Kurangnya akuntabilitas dan transparansi aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan dana desa.; 3) Masih minimnya keterampilan teknis yang dimiliki aparatur Pemerintah Desa dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi, observasi, serta wawancara. Sumber data terdiri dari data primer dengan jumlah delapan informan dan data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa di Desa Cikupa Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis yang diukur dengan 7 dimensi dan terdiri dari 15 indikator, diketahui bahwa 12 indikator sudah berjalan optimal, sementara 3 indikator belum berjalan secara optimal. Terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa di Desa Cikupa Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis yaitu kurangnya pelatihan yang dilakukan aparatur pemerintah Desa Cikupa dalam meningkatkan kapasitas intelektual dan keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi, kurang terampilnya aparatur pemerintah Desa Cikupa dalam berkomunikasi, sehingga sosialisasi kepada masyarakatpun pasif, keterlambatan dalam melaporkan laporan pertanggungjawaban. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu, memberikan pelatihan kepada aparatur pemerintah Desa Cikupa mengenai penggunaan teknologi informasi secara konsisten, supaya keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi dapat merata, melakukan sosialisasi kepada masyarakat terkait program pemerintah desa dan juga transparansi terkait anggaran yang telah dialokasikan sebelumnya.

Kata Kunci : *Pengembangan Kompetensi, Aparatur Pemerintah Desa*

PENDAHULUAN

Kewenangan atau otonomi desa merupakan otonomi asli, bulat dan utuh yang telah diberikan kepada desa untuk mengatur desanya secara mandiri. Pemerintah pusat berkewajiban dalam hal mendukung dan menghormati otonomi asli yang dimiliki desa tersebut. Prakteknya, Pemerintah Desa merupakan ujung tombak terdepan dalam upaya pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah Desa dalam menjalankan tugasnya dilapangan akan berhadapan langsung dengan masyarakat, tentunya dengan kompleksitas permasalahan dan kebutuhan yang muncul pada tataran bawah. Masyarakat desa pula yang akan merasakan imbas secara langsung apabila kinerja aparatur lembaga publik tidak optimal, terlebih lagi apabila kebijakan yang dilakukan oleh lembaga publik tidak sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan yang ada pada masyarakat desa. Rendahnya kapasitas kelembagaan pemerintah desa menjadu kendala tersendiri dalam memberikan optimalisasi pelayanan pada masyarakat.

Lemahnya kompetensi aparatur pemerintah desa yang ditandai dengan kurangnya kualitas aparatur lembaga dalam pelayanan publik terutama di tingkat pemerintah desa sehingga peningkatan kompetensi aparatur pemerintahan desa perlu mendapat perhatian serius guna memperlancar tercapainya tujuan organisasi. Adanya desentralisasi dan otonomi daerah maka pemerintah daerah perlu mulai

berbenah dalam hal peningkatan kualitas sumber daya aparaturnya secara mandiri, yaitu manusia yang menjadi objeknya. Salah satu hal yang disorot oleh masyarakat terhadap kinerja instansi pemerintah adalah sumber daya manusia sebagai pelaksana dari instansi tersebut. Bagaimanapun sumber daya manusia merupakan faktor terpenting agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Berkaitan dengan pemerintahan desa yang mana merupakan lembaga pelayan publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat, maka upaya memberdayakan (*empowering*) aparatur Pemerintah Desa sebagaimana di atas, pemerintah pusat memiliki peran penting dalam membuat kebijakan pengembangan kapasitas aparatur desa. Salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur desa yaitu dengan dibentuknya badan-badan pusat penelitian untuk mendukung terciptanya kualitas sumber daya aparatur yang lebih baik.

Di sahkannya Undang-Undang Nomor 06 tahun 2014 tentang Desa telah memberikan semangat tersendiri bagi Desa dalam hal mewujudkan percepatan pembangunan desa. Namun disisi lain, kesiapan Aparatur Pemerintah Desa untuk menyikapi diberlakukannya Undang-Undang Desa juga harus mendapat perhatian serius.

Oleh karena itu, agar tujuan pembangunan benar-benar dapat tercapai seperti yang diharapkan, maka

yang harus diperhatikan adalah adanya aparat pemerintah yang memiliki kapasitas yang memadai atau optimal. Kualitas tersebut selain dilandasi kapasitas dan keterampilan yang memadai juga harus disertai disiplin yang tinggi, sehingga dalam merealisasikan tujuan-tujuan nasional sesuai dengan kebijaksanaan pembangunan yang ditetapkan pemerintah, dengan titik berat pembangunan perlu diarahkan pada masyarakat pedesaan karena Sebagian besar penduduk Indonesia bertempat tinggal di pedesaan.

Namun berdasarkan hasil peninjauan penulis di Desa Cikupa Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis, terdapat beberapa masalah terkait pengembangan kompetensi aparatur desa di Desa Cikupa Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis, adapun indikator permasalahan antara lain:

1. Masih kurangnya keterampilan aparatur Pemerintah Desa dalam berkomunikasi khususnya yang berkaitan dengan penyampaian informasi kepada masyarakat. Seperti halnya disaat pandemi terjadi, Pemerintah Desa Cikupa, kurang begitu aktif dalam mensosialisasikan ataupun mengedukasi masyarakat dalam penanganan dan pencegahan virus yang melanda.
2. Kurangnya akuntabilitas dan transparansi aparatur Pemerintah Desa dalam pengelolaan dana desa. Hal ini seperti tidak adanya

laporan realisasi penggunaan dana desa yang diperuntukan bagi pembangunan desa terkait peningkatan fasilitas jalan desa yang memadai.

3. Masih minimnya keterampilan teknis yang dimiliki aparatur Pemerintah Desa dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Hal Ini terlihat dari pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih kurang optimal, contohnya dalam pendataan masyarakat di Desa Cikupa masih dilakukan secara manual, hal tersebut menyebabkan pencarian data penduduk atau administrasi secara umum membutuhkan waktu yang lebih lama.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan kompetensi aparatur Pemerintah Desa di Desa Cikupa Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis?

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengembangan Kompetensi Aparatur

Pengembangan pegawai merupakan kegiatan kedua dalam manajemen kepegawaian publik setelah kegiatan pengadaan pegawai, yakni kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan nilai aparatur. Menurut Ancok (2003:11) mengemukakan bahwa:

Pengembangan pegawai adalah segala upaya untuk memperbaiki kinerja manajerial dengan menanamkan pengetahuan, keahlian, mengubah sikap, atau meningkatkan keterampilan. Sasaran utama dari program pengembangan adalah memacu peningkatan efektivitas organisasi di masa depan.

Bertolak dari pandangan yang diutarakan oleh Zwell (Sudarmanto, 2009:54) tersebut, pengembangan kompetensi personal bagi segenap aparatur yang bekerja di organisasi sektor publik adalah sangat penting untuk dilakukan, karena menurutnya pengembangan kompetensi aparatur adalah sebagai berikut:

Pengembangan kompetensi personal adalah merupakan sebuah bentuk program pengembangan aparatur yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik, untuk mengantisipasi terjadinya perubahan pola kerja lama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Zwell (Sudarmanto, 2009:54) menjelaskan terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi atau yang membentuk kompetensi seseorang, yaitu:

- a. Kepercayaan dan nilai
- b. Keahlian/keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik personal
- e. Motivasi
- f. Isu-isu emosional
- g. Kapasitas intelektual

2. Keyakinan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif, cenderung tidak berpikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

Menurut Linda dan Richard Eyre (Adisusilo, 2013:57) Yang dimaksud dengan nilai adalah

Standar-standar perbuatan dan sikap yang menentukan siapa kita, bagaimana kita hidup dan bagaimana kita memperlakukan orang lain. Tentu saja nilai-nilai yang baik yang bisa menjadikan orang lebih baik, hidup lebih baik dan memperlakukan orang lain secara lebih baik.

3. Keterampilan

Menurut Wahyudi (2001:6) keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

- a. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- b. Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- c. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang

lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

Menurut Soemarjadi (1992:2) bahwasanya definisi keterampilan yaitu sebagai berikut:

Keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

4. Pengalaman

Adapun definisi pengalaman menurut Notoatmojo (2012:23) yaitu sebagai berikut:

Pengalaman merupakan peristiwa yang tertangkap oleh panca indera dan tersimpan dalam memori. Pengalaman dapat diperoleh ataupun dirasakan saat peristiwa baru saja terjadi maupun sudah lama berlangsung. Pengalaman yang terjadi dapat diberikan kepada siapa saja untuk digunakan dan menjadi pedoman serta pembelajaran manusia.

Pengalaman setiap orang terhadap suatu obyek dapat berbeda-beda karena pengalaman mempunyai sifat subyektif, yang dipengaruhi oleh

isi memorinya. Apapun yang memasuki indera dan diperhatikan akan disimpan di dalam memorinya dan akan digunakan sebagai referensi untuk menanggapi hal yang baru.

5. Karakteristik Kepribadian

Menurut Supriatna (Mardjoeki, 2009:52) bahwa selaku aparatur pemerintah dituntut untuk memiliki karakter personal sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Responsif terhadap masalah yang dihadapi masyarakat khususnya yang membutuhkan pelayanan masyarakat
- c. Komitmen dan konsisten terhadap nilai standar moralitas dalam menjalankan kekuasaan.

Perilaku responsif, tanggung jawab, komitmen, yang ditunjukkan oleh para pejabat. Menurut Sangkala (2009:32) hal tersebut bisa dipersaingkan dengan apa yang disebut konsep akuntabilitas. Dalam konteks pemerintahan yang baik, akuntabilitas bisa diidentikan dengan perilaku berbudi, yang secara politis merupakan komitmen untuk menegakan keadilan dan memperlihatkan perilaku kepantasan sebagai seorang pejabat publik. Dengan demikian, karakteristik kepribadian seperti itulah yang perlu dikembangkan untuk membentuk kompetensi para aparatur baik ditingkat pemerintah pusat maupun daerah.

6. Motivasi

Menurut Suprihanto (2003:32) mengatakan bahwasanya motivasi itu sebagai berikut:

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Secara umum mengidentifikasi motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan, telah terjadi didalam diri seseorang.

Menurut Dalyono (2005:55) motivasi adalah “daya penggerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan, yang bisa berasal dari dalam diri dan dari luar”. Dalam melakukan pekerjaan pendorongan dipengaruhi dari dalam diri dan juga luar yang bisa terlihat dari hasil kerja itu sendiri.

7. Isu-Isu Emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi menurut Goleman (1995:51) yaitu:

- a. Faktor internal, adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.
- b. Faktor eksternal, adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi: (1) stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan (2) lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

8. Kapasitas Intelektual

Menurut Stern (Rachman, 2012:11) kemampuan intelektual adalah sebagai berikut:

Kesanggupan seseorang untuk menyesuaikan diri pada hal-hal baru dengan menggunakan alat-alat berpikir menurut tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan intelektual juga merujuk pada kapabilitas seseorang untuk dapat bertindak secara terarah, berpikir secara bermakna, dan dapat berinteraksi secara efisien dengan lingkungannya.

Menurut Robbins (2001:46), kemampuan intelektual adalah "kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental". Dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual merupakan bagaimana seorang individu menjalankan kegiatan mental serta berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan.

9. Pemerintah Desa

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa menyatakan: "Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia".

Sedangkan menurut Widjaja (2003:3) Pemerintahan Desa diartikan sebagai :

Penyelenggaraan Pemerintahan Desa merupakan Subsistem dari

sistem ggara Pemerintah, sehingga Desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Kepala Desa bertanggung jawab kepada Badan Permusyawaratan Desa dan menyampaikan laporan pelaksanaan tersebut kepada Bupati.

- 1) sistem komputer mempercepat proses pengolahan data dan komponen teknologi telekomunikasi mempercepat proses transmisi data, sehingga membuat informasi dapat disajikan tepat waktu.
- 2) Komponen Basis Data
- 3) Komponen Kontrol atau komponen pengendalian,.

METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi, observasi, serta wawancara. Informan dalam penelitian ini terdiri dari 8 orang yaitu: Sekretaris Desa Cikupa, Kepala Seksi Pelayanan Desa Cikupa, Kepala Seksi Pemerintahan Desa Cikupa, Kepala Seksi Kesejahteraan Desa Cikupa, Masyarakat Desa Cikupa 2 orang.

Analisis yang digunakan pada pendekatan studi kasus ini yaitu, pengumpulan kategori, peneliti mencari suatu kumpulan dari contoh-contoh data serta menemukan makna yang relevan dengan isu yang akan muncul.

Kemudian Interpretasi langsung, peneliti studi kasus melihat pada satu contoh serta menarik makna. Kemudian peneliti mengembangkan generalisasi naturalistik melalui analisa data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa di Desa Cikupa Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis, penulis menggunakan model pengembangan kompetensi menurut Zwell (Sudarmanto, 2009:54) yang terdapat tujuh dimensi dalam sebuah pengembangan kompetensi aparatur, yaitu keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu-isu emosional, kemampuan intelektual. Selanjutnya, penulis dapat menguraikannya sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai

Dimensi keyakinan dan nilai merupakan kriteria pengembangan kompetensi yang memiliki fungsi sebagai penentu yang mengarahkan sikap dan tindakan atau perilaku seseorang dalam proses interaksi sosial. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri seperti malas, tidak kreatif, tidak inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya, sikap dan perilaku seseorang yang demikian akan cenderung berperilaku statis.

Pada dimensi keyakinan dan nilai sejauh ini sudah berjalan secara optimal, karena aparatur pemerintah desa selalu menanamkan rasa percaya dirinya dalam melakukan kegiatan ataupun pekerjaannya, terbukti dari pemerintah Desa Cikupa sudah melakukan yang terbaik dan menunjukkan sikap yang baik dalam melakukan pelayanan.

Hasil observasi pada dimensi keyakinan dan nilai menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya sudah berjalan optimal, tingkat kepercayaan diri para aparatur Desa Cikupa sudah mulai terbangun, hal ini khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Nilai budaya ini sepertinya terus berkembang karena memang dikembangkan oleh semua pihak, mulai dari pimpinan level atas hingga ke level bawah dalam semua lini struktur aparatur pemerintah desa. Indikasinya, hal ini nampak dari adanya semacam tuntutan loyalitas dari pimpinan terhadap bawahannya

Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Linda dan Richard Eyre (Adisusilo, 2013:57) :

Standar-standar perbuatan dan sikap yang menentukan siapa kita, bagaimana kita hidup dan bagaimana kita memperlakukan orang lain. Tentu saja nilai-nilai yang baik yang bisa menjadikan orang lebih baik, hidup lebih baik dan memperlakukan orang lain secara lebih baik.

Dengan demikian, maka berdasarkan hasil penelitian, observasi dan teori ahli menunjukkan bahwa adanya kesesuaian dalam indikator keyakinan dan nilai, karena keberhasilan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur sangat ditentukan oleh keyakinan dan nilai personalnya masing-masing.

2. Keterampilan

Dimensi keterampilan merupakan kriteria pengembangan kompetensi yang memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas pekerjaannya setiap aparatur pemerintah desa. Untuk memperoleh keahlian dan keterampilan tertentu, aparatur pemerintah desa memerlukan pelatihan yang terus menerus sehingga ia memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang yang ditekuninya.

Hasil penelitian pada dimensi keterampilan menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya berjalan optimal, terlihat dari keterampilan aparatur dalam penguasaan bidang IT belum semuanya mampu menggunakannya, dikarenakan kurangnya pelatihan yang diikuti oleh para aparatur pemerintah desa.

Selanjutnya hasil observasi pada dimensi keterampilan menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya belum berjalan optimal, dimana masih ditemukannya hambatan-hambatan seperti belum sepenuhnya aparatur pemerintah menguasai IT karena dengan segala keterbatasan seperti kurangnya pelatihan, fasilitas yang kurang memadai, dan masih rendahnya

kemampuan berkomunikasi kepada masyarakat.

Hal ini tidak sesuai dengan apa yang dikemukakan Wahyudi (2001:6) dimana keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

- a. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- b. Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- c. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

Dengan demikian, maka berdasarkan hasil penelitian, observasi dengan teori menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan keterampilan aparatur pemerintah Desa Cikupa yang memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Maka dari itu perlu adanya pelatihan terkait pelayanan berbasis digital, penyediaan fasilitas seperti teknologi informasi, serta melatih kemampuan berkomunikasi untuk dapat menjalin hubungan yang baik kepada masyarakat.

3. Pengalaman

Dimensi pengalaman merupakan kriteria pengembangan kompetensi yang merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi aparatur terhadap tugasnya.

Hasil penelitian pada dimensi pengalaman, menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya sudah berjalan optimal, dilihat dari hasil penelitian yaitu dimana para aparatur pemerintah desa telah berusaha dan mengupayakan dalam mengaktualisasikan diri dari hasil pelatihan ataupun pembelajaran yang diikutinya, masa kerja yang ditempuh aparatur pemerintah desa di Desa Cikupa didominasi oleh aparatur yang memiliki masa jabatan yang lama dan pengalaman yang banyak sehingga dapat memahami tugas-tugasnya dengan baik.

Hasil observasi pada dimensi pengalaman menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik, karena terlihat aparatur di pemerintah Desa Cikupa sudah banyak memiliki pengalaman terhadap tugas dan pekerjaannya, dan selalu mengikuti pelatihan serta sudah berupaya untuk mengimplementasikan apa yang telah didapat, untuk pengembangan kompetensi dirinya.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Notoatmojo (2012:25) mengatakan bahwasanya:

Setiap orang mempunyai pengalaman yang berbeda walaupun melihat suatu obyek yang sama, hal ini dipengaruhi oleh : tingkat pengetahuan dan pendidikan seseorang, pelaku atau faktor pada pihak yang mempunyai pengalaman, faktor obyek atau target yang dipersepsikan dan faktor situasi dimana pengalaman itu dilakukan. Umur, tingkat pendidikan, latar belakang

sosial ekonomi, budaya, lingkungan fisik, pekerjaan, kepribadian dan pengalaman hidup setiap individu juga ikut menentukan pengalaman.

Dengan demikian, maka berdasarkan hasil penelitian, observasi dengan teori menunjukkan bahwa adanya kesesuaian dalam pengembangan kompetensi dalam hal ini yaitu dari segi pengalaman yang dimiliki aparatur pemerintah desa sudah memiliki banyak pengalaman dan pelatihan-pelatihan yang diikuti, hal tersebut berpengaruh terhadap pengetahuan dan kinerja aparatur yang memang sudah memiliki banyak pengalaman, karena mereka yang sudah pernah melakukannya dan kemungkinan akan menjalankannya lebih baik lagi daripada sebelumnya.

4. Karakteristik Kepribadian

Dimensi karakteristik kepribadian merupakan salah satu kriteria yang dapat membentuk kompetensi aparatur pemerintah desa, dan aparatur pemerintah desa dituntut untuk memiliki karakter personal yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi, responsif terhadap masalah, komitmen dan konsisten terhadap nilai standar moralitas dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian pada dimensi karakteristik kepribadian ini dalam pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa belum berjalan dengan baik, dilihat dari hasil penelitian pada dua indikator, yaitu tanggung jawab aparatur pemerintah desa dalam pengembangan kompetensi aparatur

masih lemah. Hal tersebut dibuktikan dengan kurang terbukanya mengenai budget dan tidak tepat waktunya laporan pertanggungjawaban kegiatan yang dilakukan aparatur pemerintah Desa Cikupa.

Hasil observasi pada dimensi karakteristik kepribadian menunjukkan dalam pelaksanaannya belum berjalan optimal, dimana masih ditemukannya hambatan-hambatan seperti aparatur pemerintah desa memiliki tanggungjawab, *responsive* terhadap suatu permasalahan serta dapat berkomitmen dan konsisten dalam mencapai tujuan organisasi masih rendah. Hal ini tidak sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sangkala (2009:32) yaitu sebagai berikut:

Perilaku responsif, tanggung jawab, komitmen, yang ditunjukkan oleh para pejabat menurut bisa dipersaingkan dengan apa yang disebut konsep akuntabilitas. Dalam konteks pemerintahan yang baik, akuntabilitas bisa diidentikan dengan perilaku berbudi, yang secara politis merupakan komitmen untuk menegakan keadilan dan memperlihatkan perilaku kepatutan sebagai seorang pejabat publik.

Berdasarkan teori di atas dapat dikatakan bahwa hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah karakteristik personal yaitu terkait akuntabilitas atas apa yang telah dikerjakan. Akuntabilitas bisa diidentikan dengan perilaku yang

berbudi, dan merupakan komitmen untuk menegakan keadilan dan memperlihatkan perilaku kepatutan sebagai seorang pejabat publik.

5. Motivasi

Motivasi merupakan kriteria pengembangan kompetensi, dimana tinggi rendahnya motivasi seseorang akan menentukan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting, oleh karena itu upaya untuk menjaga tingkat motivasi yang tinggi perlu senantiasa dilakukan secara konsisten.

Hasil penelitian pada dimensi motivasi menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya sudah berjalan optimal, dilihat dari hasil penelitian pada dasarnya pengakuan terhadap kinerja aparatur telah dilakukan oleh lingkungan kerja di Desa Cikupa. Hal tersebut dibuktikan dengan sudah adanya pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada para aparatur yang telah selesai dalam menyelesaikan pekerjaannya

Hasil observasi pada dimensi motivasi menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya sudah berjalan optimal, dilihat dari adanya pengakuan atas kinerja aparatur pemerintah di Desa Cikupa yang dapat membangun semangat belajar untuk memperbaiki dan mengembangkan kompetensi dirinya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Suprihanto (2003:32) mengatakan bahwasanya motivasi itu sebagai berikut:

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Secara umum mengidentifikasi motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan, telah terjadi didalam diri seseorang.

Berdasarkan teori di atas dapat dikatakan bahwa hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah motivasi adalah sebuah dorongan untuk membangun respon yang positif dalam mencapai sebuah tujuan berjalan optimal.

6. Isu-Isu Emosional

Isu-isu emosional merupakan masalah-masalah psikologis yang bersifat emosional nampaknya sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dengan cara menciptakan lingkungan

kerja yang positif akan mendorong seseorang agar mengatasi blok-blok emosional seperti perasaan tidak suka, selalu berpikir negative, dan hal lain yang dapat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

Hasil penelitian pada dimensi isu-isu emosional menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya sudah berjalan optimal, terlihat dalam mengelola emosi khususnya yang bersifat negatif dapat dikelola oleh setiap individu, bahwa aparatur pemerintah desa dapat mengontrol atau mengelola emosinya dalam suatu pekerjaan atau permasalahan yang dihadapi.

Hasil observasi dalam dimensi ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya sudah berjalan optimal, dilihat dari hasil penelitian pada kedua indikator bahwa sudah terdapat program untuk orang yang berkecukupan di Desa Cikupa yang dapat membangun solidaritas dan menjadi salah satu yang dapat mengembangkan kompetensi aparatur pemerintah desa. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Susanto (2009:315) menyatakan bahwa

Kecerdasan emosional bisa memberi kontribusi dua kali lebih besar dibanding kemampuan kognisi seseorang dalam meraih kesuksesan di tempat kerja

Berdasarkan teori di atas dapat dikatakan bahwa hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah isu emosional adalah memahami kondisi emosi sendiri, serta dapat membantu

untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama.

7. Kemampuan Intelektual

Dimensi kemampuan intelektual merupakan kriteria pengembangan kompetensi, dimana kemampuan intelektual ini bisa berupa kemampuan berfikir secara konseptual, analitis, manakala berhadapan dengan masalah tugas pekerjaannya yang menyangkut pengambilan keputusan, perencanaan dan lain-lain.

Hasil penelitian pada dimensi kapasitas intelektual menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya belum berjalan optimal, dilihat dari hasil penelitian pada kedua indikator bahwa aparatur pemerintah Desa Cikupa belum bisa sepenuhnya menerima pelayanan berbasis digital harus adanya pelatihan terlebih dahulu secara konsisten kepada aparatur pemerintah Desa Cikupa untuk menambah kapasitas pengetahuannya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Menurut Stern (Rachman, 2012:11) kemampuan intelektual adalah sebagai berikut:

Kesanggupan seseorang untuk menyesuaikan diri pada hal-hal baru dengan menggunakan alat-alat berpikir menurut tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan intelektual juga merujuk pada kapabilitas seseorang untuk dapat bertindak secara terarah, berpikir secara bermakna, dan dapat berinteraksi secara efisien dengan lingkungannya.

Berdasarkan teori di atas dapat dikatakan bahwa hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah kemampuan intelektual adalah memahami pada kapabilitas diri untuk dapat bertindak secara terarah, berpikir secara bermakna untuk dapat mengembangkan kompetensi diri aparatur pemerintah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah di Desa Cikupa Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis belum berjalan dengan optimal, dilihat dari dimensi yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini. Dikarenakan masih terdapat hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya yaitu belum optimalnya dalam masih kurangnya keterampilan aparatur pemerintah desa dalam berkomunikasi kepada masyarakat, masih kurangnya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan, serta minimnya keterampilan teknis dalam pelayanan.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan yang timbul sesuai dengan hasil penelitian dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa di Desa Cikupa Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis dilakukan berbagai upaya diantaranya, dengan memberikan pelatihan kepada aparatur pemerintah Desa Cikupa mengenai penggunaan teknologi informasi secara konsisten, supaya keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi dapat merata,

melakukan sosialisasi kepada masyarakat terkait program pemerintah desa dan juga transparansi terkait anggaran yang telah dialokasikan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

Adisusilo. 2013. Pembelajaran Nilai Karakter. Depok: Rajagrafindo Persada.

Ancok. 2003. Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Yogyakarta: Erlangga.

Dalyono. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Goleman. 1995. Emotional Intelligence. Jakarta: Gramedia.

Notoatmojo. 2012. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Rachman. 2012. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: Tiara Wacana

Robbins. 2001. Organizational behavior. New York: Prentice-hall.

Santosa, Pandji. 2008. Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance. Bandung: PT. Refika ADITAMA.

Soemarjadi. 1992. Pendidikan Keterampilan. Jakarta: DEPDIKBUD.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suprihanto. 2003. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Susanto. 2009. Reputation Driven Corporate Social Responsibility. Jakarta: Erlangga.

Wahyudi. 2001. Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-Organisasi Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Widjaja. 2003. Otonomi Desa. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Jurnal Ilmiah :

Enceng, E. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. Civil Service Journal, 2(1)

Hariyani, D. S., & Sudrajat, M. A. 2017. Analisis pengaruh kompetensi aparatur pemerintahan desa terhadap penggunaan teknologi accounting information system pada desa-desa di kabupaten madiun. Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, 5(2), 113-128.

Huslina, H., & Islahuddin, N. S. 2015. Pengaruh Integritas Aparatur, Kompetensi Aparatur, dan

- Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Sistem Pencegahan Fraud. *Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah*, 4(1) 55-62
- Masruhin, A., & Kaukab, M. E. 2019. Pengaruh kompetensi aparatur, komitmen organisasi, partisipasi masyarakat, dan kejelasan sasaran anggaran terhadap pengelolaan dana desa (studi empiris pada perangkat desa di kecamatan mojotengah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*.1(1).118-130.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 4(3). 332-346.
- Prasetyo, A. W. 2019. Telaah pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa. *Journal of Publik Administration and Local Governance*, 3(2), 105-115.
- Shokib dan Rusmiwari. 2016. Pengembangan Kompetensi Aparatur Dalam Perspektif Pengelolaan Dan Pelayanan Umum Di Kantor Desa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 5(2) 64-69
- Dokumen-Dokumen :**
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 43 Tahun 2014. Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa.