

PROFESIONALISME PERANGKAT DESA BAREGBEG KECAMATAN BAREGBEG KABUPATEN CIAMIS

Asih Resmi Setiasih

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : asihresmi27@gmail.com

ABSTRAK

Profesionalisme Perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaannya belum optimal. Hal ini terlihat dari Masih adanya saling mengandalkan antar perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, masih kurangnya tingkat kedisiplinan dan kemandirian dari tiap perangkat desa dalam pemenuhan tugas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Profesionalisme perangkat desa yang diukur dengan 4 dimensi dan terdiri dari 9 indikator, dari 9 indikator tidak ada 1 indikator pun yang berjalan secara optimal. Hal tersebut terjadi karena masih ada beberapa hambatan yang meliputi kurangnya kecakapan dan keahlian perangkat desa, Kurangnya pengetahuan perangkat desa mengenai pengetahuan dalam bidangnya masing-masing, kualitas kerja yang belum maksimal, capaian hasil kerja yang masih kurang dari ditargetkan,, kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dari perangkat, kurangnya komitmen dari perangkat desa dalam melayani masyarakat, pelayanan yang diberikan kurang optimal dan, masih kurangnya kemandirian dari perangkat desa dalam mengerjakan tugasnya di bidang masing masing. Adapun upaya-upaya yang sudah dilakukan antara lain dengan dilaksanakannya breafing setiap minggu ke-4 bersama Badan permusyawaratan desa dan breafing internal perangkat desa setiap satu minggu sekali, dan seringnya diskusi antar perangkat desa, juga menjaga komunikasi sesama perangkat desa agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bisa lebih optimal lagi.

Kata Kunci : *Profesionalisme, Pemerintah Desa*

PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat

berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan NKRI. Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa dan

unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan. Di dalam menjalankan pemerintah desa, perangkat desa memiliki peranan penting, hal ini karena perangkat desa merupakan penggerak dan penyelenggara kegiatan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan perangkat desa yang memiliki jiwa Profesionalisme yang tinggi. Peningkatan profesionalisme perangkat harus dapat diwujudkan secara optimal dalam mencapai sasaran yang tepat, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak faktor yang sering mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai sehingga menyebabkan kurang optimal kinerja. Selain itu, dalam penelitian Amin (2020 : 1) menyebutkan bahwa Beratnya tugas Pemerintahan, mempersyaratkan tersedianya aktor-aktor birokrasi yang dilakoni oleh Korps Pegawai Negeri, tidak hanya dari segi jumlah, tetapi juga memerlukan kemampuan profesionalisme dan kualitas moral yang berbanding lurus dengan tuntutan kebutuhan. Selanjutnya Menurut Faruqi (2012 : 2) menyatakan bahwa Kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh suatu organisasi birokrasi pemerintah tentu saja ditentukan oleh orang-orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, serta tinggi rendahnya beban kerja yang harus dipikul oleh jumlah pegawai

yang ada tentu akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai.

Melihat begitu pentingnya profesionalisme pegawai dalam sebuah organisasi, maka sudah seharusnya pegawai pemerintahan termasuk pegawai desa memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut salah satu desa yang ada di Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, menunjukkan bahwa profesionalisme perangkat desa baregbeg kecamatan baregbeg kabupaten ciamis belum optimal. Hal tersebut dilihat dari adanya indikator-indikator permasalahan sebagai berikut:

Masih adanya pegawai yang kurang disiplin waktu. contohnya : Masih ada perangkat desa yang datang terlambat ataupun masih adanya perangkat desa yang keluar sebelum waktu pelayanan ditutup.

1. Masih kurangnya kesadaran dari individu dalam hal pengerjaan tugas yang seharusnya dilakukan oleh bidangnya
2. masing-masing. contohnya : Kasi kesra yang seharusnya mengurus permasalahan bumdes dalam perencanaan dan pengembangannya tidak melaksan tugasnya, tugas itu tidak berjalan jika tidak dikerjakan oleh sekretaris desa.
3. Kepala desa kurang memperhatikan kinerja dan

- mengarahkan bawahannya sehingga adanya
4. ketidakterlaksanaan dari fungsi jabatan yang dilaksanakan oleh bawahan yang menimbulkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan pemerintahan desa

Profesionalisme perangkat desa akan optimal apabila sudah memenuhi 4 dimensi ukuran profesionalisme yang meliputi kompetensi, efisiensi, efektivitas, dan tanggung jawab. Semakin tinggi profesionalisme pegawai maka akan semakin kuat upaya terhadap tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Semakin rendah profesionalisme pegawai, maka akan semakin rendah pula upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Tjokrowinoto (1996 : 191) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana”.

Adapun menurut Menurut Rajab (2002 : 38) bahwa profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, yang akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi.

Sedarmayanti (2016: 342) menyatakan bahwa Ukuran profesionalisme adalah :

1. Kompetensi
2. Efisiensi
3. Efektivitas
4. Bertanggung jawab

Menurut Sedarmayanti (2016: 21) :

“kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dengan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya”

Menurut wibowo (2007: 86)

‘kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut’

Menurut Sedarmayanti (2001: 112) :

“Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal. Perbandingan ini dilihat dari segi waktu dan segi

hasil. Segi waktu, Suatu pekerjaan disebut lebih efisien bila hasil kerja berdasarkan patokan ukuran yang diinginkan untuk memperoleh sesuatu yang baik dan maksimal. Sedangkan segi hasil, yaitu hasil kerja secara optimal yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Priansa (2013: 24) :

‘Konsep efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya’

Tanggung jawab menurut KBBI (2008) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Artinya jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya. Orang yang bertanggung jawab adalah orang yang berani menanggung resiko atas segala hal yang menjadi tanggung jawabnya, jujur terhadap dirinya dan jujur terhadap orang lain, adil, bijaksana, tidak pengecut dan mandiri. Dengan rasa tanggung jawab, orang yang bersangkutan akan selalu berusaha memenuhi kewajibannya melalui seluruh potensi dirinya. Orang yang

bertanggung jawab adalah orang mau berkorban untuk kepentingan orang lain ataupun orang banyak.

Menurut Hasibuan (2017: 69) ciri ciri profesionalisme adalah :

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (perfect result), sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi.

Menurut Mertin (dalam Kurniawan, 2005: 74) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan good governance diantaranya mencakup sebagai berikut:

- 1) Equality
Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten

memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial dan sebagainya.

2) Equity

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.

3) Loyalty

Kesetiaan diberikan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

4) Accountability

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

Menurut Maskun (1997: 7) bahwa suatu profesionalisme adalah merupakan suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi. Bentuk atau bidang kegiatan ini dalam mengamalkan prestasinya menjalankan tiga asas pokok, yaitu:

1. Terdapatnya suatu pengetahuan dasar yang dapat dipelajari secara seksama dan terdapatnya sikap pada seseorang yang menguasai pula sesuatu Teknik yang dapat dipaka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu profesi, ukuran standarnya adalah bagaimana kita menyelesaikan pelayanan cepat kepada masyarakat dan bukan apa yang dapat dicapai seseorang bagi kepentingan pribadinya.

3. Dikembangkannya suatu sistem pengawasan atas usaha dan kegiatan praktis para profesional dalam mengamalkan pengetahuan dan hasil pendidikannya dengan melalui didirikannya himpunan-himpunan atau asosiasi dan diciptakannya berbagai kode etik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang akan lebih memberikan analisis secara mendalam, sehingga penulis dapat menggambarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi terkait dengan Profesionalisme Perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis. Sumber data yang akan diteliti yaitu 9 orang terdiri dari Kepala Desa Baregbeg, Sekretaris Desa Baregbeg, Kepala seksi Kesejahteraan Desa Baregbeg, Kepala Urusan pemerintahan Desa Baregbeg, Kepala Seksi Pelayanan Desa Baregbeg dan Masyarakat desa baregbeg sebanyak 4 orang. Data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer bersumber langsung dari informan yang telah ditentukan, sementara data sekunder berasal dari

catatan organisasi. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut : Studi kepustakaan, Studi lapangan, dan Studi dokumentasi. Selanjutnya, setelah data diperoleh maka dilakukan pengolahan data melalui reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun untuk mengetahui Profesionalisme Perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis, dapat melalui dimensi ukuran profesionalisme yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016: 342) yang menyoroti 4 hal yaitu Kompetensi, Efisiensi, Efektivitas, dan Tanggung Jawab. Untuk penjelasan lebih lanjut sebagai berikut :

1. Kompetensi

Kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dengan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keahlian dan kecakapan perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten

Ciamis dalam melaksanakan tugasnya sampai saat ini belum berjalan secara optimal, hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata informan kurang merasa terlayani oleh perangkat desa, perangkat desa memang sudah memahami tugasnya dalam melayani masyarakat, namun pelayanan yang diberikan kepada masyarakat belum berjalan dengan maksimal walaupun sudah sesuai prosedur, namun saat ini terlihat adanya kemajuan dari pemberian pelayanan kepada masyarakat dibanding tahun-tahun sebelumnya. Dan juga di dalam pemenuhan tugas dan kewajibannya perangkat desa masih saling mengandalkan satu sama lain dalam hal melayani masyarakat.

Kemudian diketahui bahwa pengetahuan perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis dalam bidangnya masing-masing sampai saat ini masih kurang maksimal, hal tersebut dibuktikan dengan masyarakat kurang puas dengan pelayanan yang diberikan, tugas-tugas disetiap bidang belum terlaksana dengan baik, dan perangkat desa dirasa kurang menguasai tiap bidangnya. Hal ini dapat terlihat dari seringnya pemberian pelayanan kepada masyarakat tidak sesuai dengan tugas bidangnya. Contohnya jika salah satu perangkat berhalangan akan digantikan oleh yang lain, dari sini terlihat bahwa pengetahuan perangkat desa belum cukup baik terutama dalam hal pengetahuan di dalam bidangnya masing-masing dan perangkat desa

masih saling mengandalkan satu sama lain.

Masih terdapatnya hambatan yaitu sumber daya manusia yang kurang produktif, dalam artian masih ada perangkat desa yang kurang mengetahui tugasnya yang menyebabkan pemenuhan tugas harus dikerjakan oleh perangkat desa yang lain, tentu saja ini menghambat jalannya pemerintahan desa, karena pekerjaan dapat menumpuk akibat tidak menjalurnya pengerjaan tugas antar perangkat desa.

Selanjutnya upaya yang dilakukan adalah pemerintah desa selalu melaksanakan breafing tiap minggu ke-4 bersama Badan Permusyawaratan Desa guna menumbuhkan dan menanamkan kesadaran akan pentingnya menjalankan tugas secara maksimal terutama dalam hal melayani masyarakat agar keahlian dan kecakaoan perangkat desa dapat meningkat, Di dalam breafing ini perangkat desa yang memang melakukan kesalahan diberikan peringatan dan teguran agar tidak melakukan kesalahan kembali dan agar bisa menjadi lebih baik lagi ke depannya.juga kepala desa memberikan suatu pembinaan kepada perangkat desa yang lain bahwasannya pengetahuan adalah hal terpenting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya di dalam bidangnya masing-masing. dengan diberikan pembinaan diharapkan dapat memberikan peningkatan dalam hal

pengetahuan di bidang masing-masing dan memberikan kesadaran bahwasannya pemenuhan tugas di bidang masing-masing seharusnya dikerjakan oleh bidang yang bersangkutan jangan membebani bidang yang lain agar pemenuhan tugas dapat berjalan secara optimal.

2. Efisiensi

Efisiensi kerja adalah pelaksanaan pekerjaan dengan cara-cara tertentu tanpa mengurangi tujuan yang dikerjakan dengan cara paling mudah mengerjakannya, paling murah biayanya, paling sedikit tenaganya, paling ringan bebannya dan paling singkat waktunya. Di dalam kantor seorang pegawai yang bekerja efisien pasti memiliki kecepatan kerja yang tinggi atau kebalikannya, jika dia ingin menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat, dia harus bisa meningkatkan kecepatan kerjanya, berarti dia harus bekerja dengan efisien. Seorang pegawai yang bekerja tidak efisien, sudah pasti kecepatan kerjanya lamban, sehingga sering disebut orang menjadi malas.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kerja perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis sampai saat ini belum optimal, hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata informan kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah desa, namun untuk pemberian pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa sudah berangsur-angsur berjalan dengan baik kepada masyarakat walaupun hanya

sedikit kemajuannya jika dilihat dari tahun-tahun sebelumnya, segala bentuk informasi dari desa sebagian kurang dapat tersampaikan kepada masyarakat, dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pun kurang maksimal. Sering terjadinya kesalah pahaman informasi baik dari desa kepada masyarakat maupun dari masyarakat kepada perangkat desa yang menyebabkan masyarakat kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa yang akhirnya berdampak kepada penilaian kualitas kerja yang kurang baik dari masyarakat kepada perangkat desa.

Kemudian diketahui bahwa Capaian hasil kerja perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis sampai saat ini belum optimal dilihat dari internal pemerintahan desa yang belum memiliki kesadaran dari perangkat desa terhadap pekerjaan, masih ada perangkat desa yang memang mengutamakan urusan pribadi dan juga masih adanya program-program yang belum terlaksana karena memang disamping adanya wabah covid-19 yang mempengaruhi jalannya pemerintahan di desa juga kurangnya kesadaran dari pribadi perangkat desa. juga jika dilihat dari sudut pandang masyarakat capaian hasil kerja memang belum cukup baik, hal tersebut dibuktikan dengan kurang puasnya masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, dan juga kurangnya kemajuan-kemajuan yang diperlihatkan oleh perangkat desa, namun untuk saat

ini perangkat desa lebih transparansi kepada masyarakat, dan banyak kegiatan yang sebelumnya tidak berjalan sekarang dapat berjalan dengan cukup baik.

Selanjutnya diketahui bahwa Kesadaran dan disiplin kerja perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis saat ini masih kurang, hal tersebut dibuktikan dengan keluhan dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan di pagi hari, kebanyakan perangkat desa selalu datang ke kantor terlambat dikarenakan kebutuhan pribadi, juga di dalam melayani saat jam kerja pun masih ada perangkat desa yang keluar untuk urusan pribadi yang menyebabkan banyaknya keluhan dari sebagian masyarakat karena apabila membutuhkan pada waktu tertentu, perangkat desa tidak ada dikantor.

Masih terdapatnya hambatan yaitu di sumber daya manusia, dimana perangkat desa sering mementingkan kemauan dan kesibukan pribadi . juga kebiasaan pribadi dan faktor pimpinan yang kurang tegas kepada bawahan yang menyebabkan bawahan berlaku seenaknya saja. Hampir semua perangkat desa kurang disiplin dalam mengerjakan tugasnya khususnya disiplin waktu, memang benar dikatakan bahwasannya di ranah desa berbeda dengan di dinas dilihat dari disiplin waktu, perangkat desa merasa waktu untuk melayani masyarakat ialah 24 jam karena kebanyakan masyarakat membutuhkan pelayanan dari perangkat desa diluar dari jam kerja

perangkat desa. Namun seharusnya perangkat desa pun hadir dan ada di kantor desa sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan untuk menunjukkan keprofesionalan perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kewajibannya. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut ialah dengan diadakannya breafing dan diskusi internal perangkat desa satu minggu sekali yang diharapkan nantinya perangkat desa bisa lebih sadar akan disiplin kerja khususnya disiplin waktu dalam mengerjakan tugas terutama dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat agar terciptanya kepuasan dan kepercayaan dari masyarakat kepada perangkat desa karena kedisiplinan menjadi hal yang paling banyak dikeluhkan oleh masyarakat kepada pemerintah desa.

3. Efektivitas

Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komitmen perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis dalam melaksanakan tugasnya sampai saat ini masih belum optimal, hal tersebut dibuktikan dari rata-rata informan mengeluhkan tidak adanya perangkat desa yang bersangkutan apabila sedang dibutuhkan oleh masyarakat di kantor desa, dan pemberian tip menjadi

menjadi pembeda dalam hal pemenuhan pelayanan kepada masyarakat. Juga jika dilihat dari pelayanan kepada masyarakat saat ini kurang baik walaupun ada sebagian masyarakat yang merasa cukup puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa.

Perangkat desa belum mampu memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Hal ini terbukti dari banyaknya keluhan dari masyarakat mengenai terlambatnya atau kurang cepat tanggapnya perangkat desa kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan namun tidak dibarengi dengan 'uang' atau 'tip' untuk perangkat desa. Hal ini sangat disayangkan sekali, kurangnya kesadaran dari perangkat desa mengenai tugas perangkat desa dan hak yang harus diterima oleh masyarakat. Hak ini seolah-olah sudah menjadi adat istiadat yang susah untuk dihilangkan padahal sudah jelas hal ini sangat tidak baik.

Masih terdapatnya hambatan yaitu kesadaran pribadi dalam memberikan pelayanan karena perangkat desa masih sering mengutamakan pelayanan kepada masyarakat yang memberikan "uang" dan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat yang lebih akrab dengan perangkat desa padahal hal ini sangat tidak pantas untuk "pelayan masyarakat" namun memang hal ini sudah menjadi kebiasaan dan sulit untuk diubah. Juga sumber daya manusia, khususnya keinginan pribadi,

terbengkalainya pekerjaan tidak lain karena perangkat desa yang mementingkan keinginan pribadi seperti keluar di jam jam kerja untuk hal-hal yang bersifat pribadi yaitu sekedar ngopi atau berbincang-bincang dengan masyarakat yang tidak membutuhkan pelayanan. Disini kurangnya komitmen dari perangkat desa untuk mengutamakan pelayanan kepada masyarakat diatas kepentingan pribadi karena memang hal seperti ini kebanyakan hanya dapat diatasi oleh kesadaran dari pribadinya masing-masing. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut ialah dengan dikeluarkannya surat peringatan dan teguran kepada perangkat desa yang melakukan kesalahan. Juga breafing rutin bersama agar pemerintah khususnya perangkat desa lebih ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa mengharapkan imbalan yang lebih karena memang melayani masyarakat itu bagian dari kewajiban perangkat desa dan menjadi hal yang paling utama bagi perangkat desa dalam menjalankan pemerintahannya

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Artinya jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan diperkarakan dan sebagainya. Orang yang bertanggung jawab adalah orang yang berani menanggung resiko atas segala hal yang menjadi tanggung jawabnya, jujur terhadap dirinya dan jujur terhadap orang lain, adil,

bijaksana, tidak pengecut dan mandiri. Dengan rasa tanggung jawab, orang yang bersangkutan akan selalu berusaha memenuhi kewajibannya melalui seluruh potensi dirinya. Orang yang bertanggung jawab adalah orang mau berkorban untuk kepentingan orang lain ataupun orang banyak.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Dalam melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing perangkat desa belum berjalan dengan optimal karena rata-rata informan kurang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh semua bidang-bidang yang ada di Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis, kurangnya kemajuan-kemajuan yang diperlihatkan oleh perangkat desa apalagi dalam hal pelayanan, keterbukaan, dan pemenuhan tugas di bidang masing-masing dan juga terkadang jika masyarakat membutuhkan pelayanan dari bidang terkait yang bersangkutan tidak ada dikantor. walaupun pelayanan selalu diberikan oleh perangkat desa dengan pengerjaan tugasnya diwakili oleh bidang yang lain.

Kemandirian perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis dalam melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing masih kurang, hal ini dibuktikan dengan masih adanya perangkat desa, bahkan hampir semua perangkat desa selalu saling mengandalkan perangkat desa yang lain dalam pemenuhan tugas di bidangnya masing-masing, selalu ada

saja perangkat desa yang tidak ada di tempat saat jam kerja yang menyebabkan pemenuhan tugas khususnya pemberian pelayanan kepada masyarakat harus digantikan oleh perangkat desa yang lain, dan yang terlihat jelas adalah banyaknya tugas yang seharusnya dijalankan oleh bidang tertentu malah dikerjakan oleh sekretaris desa. Disini terlihat kurang ketegasan dari pimpinan, kurangnya tekanan dari pimpinan yang menyebabkan perangkat desa terbiasa memberikan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh yang bersangkutan malah dikerjakan oleh sekretaris desa.

Masih terdapatnya hambatan yaitu dalam hal pengerjaan tugas masing-masing perangkat desa ialah sesama perangkat desa masih saling mengandalkan khususnya mengandalkan sekretaris desa dalam pengerjaan tugasnya yang menyebabkan terkendalanya penyelesaian tugas dari bidang masing-masing. Juga sumber daya manusia yang kurang mumpuni, karena perangkat desa masih ada yang mengandalkan yang lain di dalam pengerjaan tugas, perangkat desa yang kurang bertanggung jawab selalu membebankan perangkat desa yang lain yang memang bukan tugasnya. Dan yang paling terlihat adalah terkendalanya tugas perangkat desa apabila tidak dibantu oleh sekretaris desa. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah melaksanakan breafing inernal satu minggu sekali juga di dalam pelaksanaan breafing rutin bersama

Badan Permusyawaratan Desa di minggu ke-4 selalu ditekankan bahwasannya pengerjaan tugas seharusnya dikerjakan oleh masing masing bidang tidak boleh saling bergantung dan mengandalkan yang nantinya menimbulkan kebiasaan dari perangkat desa yang mengandalkan dan bergantung kepada bidang ataupun perangkat yang lain, kebijakan akan terus ditekan guna memberikan kesadaran kepada perangkat desa bahwasannya kemandirian itu sangat dibutuhkan dalam hal pengerjaan tugas karena berdampak pada kepuasan pelayanan yang diterima oleh masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme Perangkat Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis secara umum belum berjalan secara optimal, dapat dilihat dari tidak ada satupun indikator yang sesuai dalam pelaksanaannya. Hambatan-hambatan yang dihadapi meliputi kurangnya kecakapan dan keahlian perangkat desa, Kurangnya pengetahuan perangkat desa mengenai pengetahuan dalam bidangnya masing-masing, kualitas kerja yang belum maksimal, pemenuhannya, capaian hasil kerja yang masih kurang dan tidak sesuai dengan yang ditargetkan,, kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dari perangkat, kurangnya komitmen dari perangkat desa dalam melayani masyarakat, pelayanan yang diberikan

kurang optimal dan, masih kurangnya kemandirian dari perangkat desa dalam mengerjakan tugasnya di bidang masing masing. selanjutnya upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut adalah engan melaksanakan breafing setiap minggu ke-4 bersama Badan permusyawaratan desa dan breafing internal perangkat desa setiap satu minggu sekali, dan seringnya diskusi antar perangkat desa, juga menjaga komunikasi sesama perangkat desa agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bisa lebih optimal lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozzaq, Hasibuan. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Ghafur, Saha. 2021. *Organisasi dan birokrasi, Transformasi untuk profesionalisme pelayanan publik*. Malang: Instrans Publishing.
- Keban, M.K. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Amin, Muhammad. 2020. “*Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan*”. Jurnal aplikasi kebijakan public dan bisnis. (Online). 1. 138-152.
- Faruqi, A.A. 2012. “*Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administratif Di Kantor Camat Pontianak Tenggara*”. Jurnal Sosiologi (Online). Vol. 4. No. 02. 1-10.