

PERAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA LINGGAPURA KECAMATAN KAWALI KABUPATEN CIAMIS

Luthfi Nugraha¹, Kiki Endah², Abdul Mutolib³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: comluthfinugraha16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil observasi yang menemukan beberapa permasalahan dalam Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis yaitu: Masih kurang optimalnya sosialisasi seperti rapat minggon guna mengevaluasi kinerja Perangkat Desa. Hal ini dapat dilihat dari jumlah Minggon yaitu 48 minggon namun yang dilaksanakan hanya 22 minggon. Masih kurang ketegasan oleh Kepala Desa jika ada bawahan yang datang terlambat ke kantor tidak diberi teguran atau sanksi. Masih kurang dalam memberikan inovasi dan terobosan-terobosan baru yang mengakibatkan kinerja pegawai yang monoton. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Informan dalam penelitian ini sebanyak 7 orang. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik pengolahan/analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian, dapat diketahui Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya berjalan dengan optimal, hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian, dapat dilihat dari 8 (delapan) indikator, terdapat 2 (dua) indikator yang belum terlaksana dengan baik, di antaranya, yaitu indikator adanya kerjasama antara Kepala Desa dan perangkat Desa, tidak semua sumberdaya yang dimiliki oleh setiap pegawai sama sehingga membutuhkan waktu untuk mempersatukan dan untuk menyesuaikan. Kepala Desa sebagai pemimpin dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku, Kepala Desa kurangnya kesediaan dan kesadaran bahwa Kepala Desa itu dituntut untuk transparansi, kejelasan program, mengikutsertakan masyarakat, dan mengawal kegiatan-kegiatan oleh kepala seksi dan kepala urusan, terkadang juga terkendala di pelaksananya yaitu perangkat Desa disebabkan sumber daya yang tidak merata.

Kata Kunci : *Peran, Kepala Desa, Kinerja*

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Desa adalah desa dan desa adat atau disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut 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 Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan Desa diselenggarakan oleh Pemerintah Desa, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014, Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Kepala Desa dibantu oleh Perangkat Desa yang bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat baik atau buruknya pelayanan yang diberikan Perangkat

Desa akan sangat tergantung pada Kepala Desanya.

Kepala Desa dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan contoh teladan dan panutan yang baik dalam pelayanan kepada masyarakat, maka Perangkat Desa sebagai bawahannya bukan hanya memberikan pelayanan, akan tetapi menghormati serta mengikuti apa yang dikatakan dan dilakukan Kepala Desa, sehingga kondisi seperti ini akan menimbulkan semakin baiknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja, Pemerintah Desa telah mengatur bahwa Kepala Desa bertanggungjawab memimpin dan mengoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.

Sebagai pelaksana dari pemerintahan desa Perangkat Desa dapat dikatakan baik apabila kinerja dapat sesuai dengan target dan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi tersebut. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka

kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Orientasi kinerja menunjukkan ukuran seberapa besar sumber daya yang dimiliki oleh petugas digunakan untuk melayani pengguna jasa. Idealnya, sumber daya yang dimiliki oleh petugas hanya digunakan untuk melayani masyarakat. Kepala Desa mempunyai tanggung jawab penuh terhadap keberhasilan organisasi pemerintah di tingkat Desa.

Faktor yang sangat mendukung Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa dapat dilihat dari cara Kepala Desa tersebut memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawainya, memprioritaskan sarana prasarana untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kepala Desa yang dapat memahami dan mengerti akan kebutuhan yang dibutuhkan oleh para pegawainya, membuat para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Demikian pula halnya dengan Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis bahwa Kepala Desa telah melakukan pembaharuan di bidang pembangunan seperti pembuatan jalan gang-gang kecil, pengecoran jalan yang menghubungkan jalan antar kampung, serta pembangunan ruko-ruko dengan anggaran Dana Desa. Dari uraian tersebut diketahui bahwa Kepala Desa Linggapura telah melakukan beberapa

peranan Kepala Desa di bidang pembangunan yang dapat dilihat hasilnya oleh masyarakat. Demikian pula halnya dalam upaya meningkatkan kinerja Perangkat Desa, Kepala Desa berupaya meningkatkan disiplin, pembinaan tugas pokok dan fungsi.

Berdasarkan hasil peninjauan penulis, dalam pelaksanaan peran Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa, masih ditemukan beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Masih kurang optimalnya sosialisasi seperti rapat minggon guna mengevaluasi kinerja Perangkat Desa. Hal ini dapat dilihat dari jumlah Minggon yaitu 48 minggon namun yang dilaksanakan hanya 22 minggu.
2. Masih kurang ketegasan oleh Kepala Desa jika ada bawahan yang datang terlambat ke kantor tidak diberi teguran atau sanksi.
3. Masih kurang dalam memberikan inovasi dan terobosan-terobosan baru yang mengakibatkan kinerja pegawai yang monoton.

Berdasarkan atas permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul : “Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana

peran Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis ?.

KAJIAN PUSTAKA

Peran ialah sesuatu yang melekat pada kedudukan manusia sebagai makhluk sosial yang diharapkan dapat menjalankan perannya sesuai dengan tuntutan yang melekat kepada kedudukannya tersebut. Dari sinilah kemudian muncul istilah dalam bahasa inggris *role expectation* – harapan mengenai peran seseorang dalam kedudukannya.

Biddle dan Thomas (Sarwono, 2014:215) menjelaskan “menyebut peran sebagai serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Misalnya dalam keluarga, perilaku ibu diharapkan bisa memberi anjuran, penilaian, sanksi, dan lain-lain.”

Selanjutnya Effendi (2013:8) menjelaskan “peran merupakan kesadaran yang tumbuh dari dalam untuk berpartisipasi atau ikut serta untuk menyumbangkan segala kemampuan pikir dan fisik demi sebuah kemajuan.”

Dimensi Peran

Adapun beberapa dimensi peran menurut Horoepoetri, Arimbi, Achmad Santosa (2003:67) adalah sebagai berikut:

1. Peran sebagai suatu kebijakan. Pengaruh paham ini berpendapat

bahwa peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.

2. Peran sebagai strategi. Penganut peran ini mendalilkan bahwa peran merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat.
3. Peran sebagai alat komunikasi. Peran didayagunakan sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan masukan berupa informasi dalam proses pengambilan keputusan. Persepsi ini dilandaskan oleh suatu pemikiran bahwa pemerintahan dirancang untuk melayani masyarakat, sehingga pandangan dan preferensi dari masyarakat tersebut adalah masukan yang bernilai guna mewujudkan keputusan yang responsif dan responsibel.
4. Peran sebagai alat penyelesaian sengketa. Peran didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi atau meredam konflik melalui usaha pencapaian konsensus dari pendapat-pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan dapat meningkatkan pengertian dan toleransi serta mengurangi rasa ketidakpercayaan dan kerancuan.
5. Peran sebagai terapi. Menurut persepsi ini, peran diakukan sebagai upaya masalah-masalah psikologis

masyarakat seperti halnya perasaan ketidakberdayaan, tidak percaya diri dan perasaan bahwa diri mereka bukan komponen penting dalam masyarakat.

Menurut Sarlito Wirawan Sarwono (2014:215) mengemukakan bahwa: “Teori Peran (*Role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi.”

Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Hal ini merupakan salah satu tantangan penting yang dihadapi oleh setiap organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kinerja yang efektif dalam pekerjaan adalah hasil dari melakukan sesuatu hal yang benar pada waktu yang tepat.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan

diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.”

Hadari Nawawi (2006: 63) menyatakan bahwa: “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.” Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kompleksitas dan Kinerja Pegawai

Menurut Edy Suhardono (2018:30) menjelaskan bahwa: “Kalau suatu kinerja diukur dengan beberapa standar kehebatan, seperti kualitas, jumlah, frekuensi atau pengaruh (nilai) angka (rating), akan dapat ditentukan apakah suatu kinerja sesuai dengan patokannya atau tidak.”

Selanjutnya Edy Suhardono (2018:30) menjelaskan bahwa: “Kinerja pada prinsipnya merupakan suatu “perbendaharaan perilaku” (*repertoires of behavior*), yang tidak terbatas polanya. Ada tiga hal, yang dapat dipakai untuk mengukur kompleksitas

kinerja. Pertama, jumlah ragam dan corak unsur perilaku yang ada pada kinerja tersebut. Kedua, kinerja itu mempunyai peluang untuk dimasuki berbagai alternatif perilaku yang saling kait-mengaitnya sudah tertentu. Ketiga, jumlah jalinan perilaku atau panjangnya tahapan dari kinerjanya. Tentu kita akan segera membedakan, antara kinerja seorang yang menduduki posisi manajerial dalam suatu perusahaan dan kinerja seorang juru ketik”.

Perangkat Desa

Menurut Hanif Nurcholis (2009:73) menjelaskan bahwa: “Penyelenggaraan Pemerintahan Desa dilakukan oleh Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD)”. Organisasi Pemerintahan Desa yang terdiri atas:

1. Unsur pimpinan, yaitu Kepala Desa;
2. Unsur pembantu, yang terdiri atas:
 - a. Sekretaris Desa, yaitu unsur staf atau pelayanan yang diketuai oleh Sekretaris Desa;
 - b. Unsur pelaksana teknis, yaitu unsur pembantu Kepala Desa yang melaksanakan urusan teknis di lapangan seperti urusan pengairan, keagamaan, dan lain-lain;
 - c. Unsur kewilayahan, yaitu Pembantu Kepala Desa di wilayah kerjanya seperti Kepala Dusun.

Selanjutnya Widjaja HAW (2003:3) menjelaskan bahwa: “Desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli

berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai Pemerintahan Desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Selanjutnya Asrori (2014:112) menyatakan bahwa: “Pemerintah desa merupakan unit terdepan dan berhadapan langsung dalam pelayanan pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat, serta menjadi tonggak utama untuk keberhasilan semua program pemerintahan.

Kinerja Perangkat Desa

Berbicara tentang kinerja berarti menilai hasil kerja yang dicapai oleh orang, kelompok atau unit kerja. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja suatu organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja masing-masing individu. Istilah pekerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting.

Bastia dalam Tangkilisan (2005:175) menyatakan bahwa: “Kinerja

organisasi adalah sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.”

Smith dalam Sendarmayanti (2001:50) juga mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah “outputs drive from processes, human or otherwise”, yang artinya Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.”

METODE

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Moleong (2014: 4) mendefinisikan bahwa: “Metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”.

Adapun fokus dalam penelitian ini yaitu pada Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Dengan menggunakan metode kualitatif penelitian ini akan lebih mudah untuk menemukan titik ungu permasalahan yang ada pada penelitian dan hasilnya akan di deskripsikan sesuai dengan permasalahan yang ditemukan.

Lokasi penelitian ini yaitu di Kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis Desa Selacai

Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis, selama 13 (tiga belas) Bulan dimulai dari Bulan November Tahun 2020 sampai dengan Bulan November 2021.

Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 7 (tujuh) orang yang terdiri dari :Kepala Desa Linggapura sebanyak 1 orang, Kaur Perencanaan Desa Linggapura sebanyak 1 orang, Kasi Kesejahteraan Desa Linggapura sebanyak 1 orang, Kaur Umum Desa Linggapura sebanyak 1 orang, Ketua BPD Desa Linggapura sebanyak 1 orang, Kadus Pari sebanyak 1 orang dan Kadus Nanggela sebanyak 1 orang.

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui jawaban dari wawancara dengan informan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diharapkan dapat melengkapi dan mempertajam kecenderungan yang muncul dari data primer. Data sekunder ini diperoleh dari dokumen, buku-buku, jurnal ilmiah, data dari Desa Selacai, catatan lain yang berkaitan dengan penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan yaitu dengan menggunakan cara observasi, wawancara dan dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepala Desa dalam meningkatkan Kinerja Perangkat

Desa di Kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis

1. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial

a. Kepala desa memberikan sosialisasi kepada perangkat desa untuk meningkatkan kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepala desa memberikan sosialisasi kepada perangkat desa untuk meningkatkan kinerja diketahui bahwa cara Kepala Desa dalam melakukan sosialisasi kepada Perangkat Desa yaitu dengan cara melakukan sosialisasi, rapat, pembinaan, pengawasan, dorongan serta motivasi kepada perangkat Desa. Adapun hambatan yang dihadapi yaitu, keterbatasan pemahaman seorang pemimpin (kepala desa) dalam memahami hak dan kewajiban serta keterbatasan dalam sarana prasarana, terutama faktor finansial atau biaya operasional, sehingga penyampaian pemahaman hak dan kewajiban untuk perangkat Desa di Desa Linggapura belum maksimal dalam pelaksanaannya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Kepala Desa Linggapura melakukan sosialisasi, rapat, pembinaan, pengawasan, diskusi, dorongan serta motivasi kepada perangkat Desa.

b. Kepala Desa melakukan komunikasi intens dengan Perangkat Desa guna terjalin korelasi yang harmonis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepala Desa melakukan komunikasi intens dengan Perangkat Desa guna terjalin korelasi yang harmonis bahwa Kepala Desa melakukan komunikasi dengan perangkat Desa dengan melakukan musyawarah, melakukan diskusi,

mengadakan rapat-rapat untuk mengevaluasi kinerja yang telah dilaksanakan.

Adapun hambatan yang dihadapi yaitu, perangkat Desa kurang tahu dengan betul tugas pokok dan fungsinya sehingga ketika dipaksakan itu akan sulit, terkadang Kepala Desa sering banyak kegiatan diluar hal ini menyebabkan adanya miss komunikasi antara Kepala Desa dengan perangkat Desa. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Kepala Desa melakukan komunikasi dan koordinasi terlebih dahulu untuk mengantisipasi hal-hal yang diluar dugaan. Agar dapat minimalisir hal-hal yang diluar dugaan tersebut.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Emron Edison (2016:190) mendefinisikan: “kinerja adalah hasil yang ada pada suatu proses yang memberikan acuan dan ukuran selama periode tertentu yang berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya”.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pelaksanaan dimensi tersebut yang di dalamnya terdapat beberapa indikator, diantaranya Kepala Desa telah melakukan sosialisasi kepada Perangkat Desa dan berjalan dengan baik.

2. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut

a. Adanya kerjasama antara kepala desa dan perangkat desa

Berdasarkan hasil penelitian mengenai adanya kerjasama antara kepala desa dan perangkat desa bahwa cara Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa yaitu dengan bekerjasama dengan baik antara Kepala

Desa selaku pemimpin dan Perangkat Desa selaku yang dipimpin.

Adapun hambatan yang dihadapi oleh Kepala Desa dalam melakukan kerja sama yaitu tidak semua sumberdaya yang dimiliki oleh setiap pegawai sama sehingga membutuhkan waktu untuk mempersatukan dan untuk menyesuaikan. Terkadang Kepala Desa atau perangkat yang memiliki kesibukan masing-masing di luar tugas yang ada di Desa, sehingga banyak pekerjaan tidak tepat waktu hal tersebut dapat dibuktikan dari kerjasama yang dilakukan lebih aktif ketika menjelang ada proyek atau bantuan-bantuan.

Untuk mengatasi hambatan yang dihadapi yaitu, Kepala Desa melakukan pembinaan, evaluasi, sosialisasi dan pelatihan-pelatihan kepada para pegawai mengenai pengembangan sumber daya untuk menciptakan pegawai yang kompeten.

b. Adanya kepercayaan yang timbul dari perangkat desa terhadap kepala desa

Berdasarkan hasil penelitian mengenai adanya kepercayaan yang timbul dari perangkat desa terhadap kepala desa bahwa kepala Desa Linggapura kurang menajalankan fungsi sebagai orang yang dipercaya oleh bawahan.

Adapun hambatan yang dihadapi yaitu, Kepala Desa sebagai Figur tentu mempunyai kekurangan tersendiri, terkadang Kepala Desa kurang menginstruksikan bawahan sehingga hasilnya tidak mencapai target.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Kepala Desa Linggapura harus lebih sering mengetahui letak kesalahan untuk mengantisipasi hal yang diluar

dugaan serta melakukan evaluasi untuk mencari solusi untuk pemecahan suatu masalah serta menekankan kepada para pegawai untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ambarsari (2019:16) menjelaskan bahwa :” Peran merupakan tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa atau bagian yang dimainkan seseorang dalam suatu peristiwa”.

Sudah terdapat kesesuaian antara teori dan hasil penelitian, karena Kepala Desa telah melakukan perannya yaitu dengan melakukan sosialisasi, mengevaluasi kinerja Perangkat Desa, disisi lain Kepala Desa juga sebagai figur dilingkungan pemerintahan Desa harus memberikan contoh yang baik sehingga Perangkat Desa dapat mengikuti apa yang telah dilakukan oleh Kepala Desa tersebut.

3. Kedudukan orang-orang dalam perilaku

a. Kepala Desa sebagai tokoh memberikan contoh yang teladan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepala Desa sebagai tokoh memberikan contoh yang teladan bahwa dalam memberikan contoh yang baik Kepala Desa melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku serta mengimplementasikannya dengan baik. Kepala Desa juga menilai dari etika, ketepatan waktu baik itu ketepatan penyelesaian pekerjaan atau pada saat datang ke kantor.

Adapun hambatan yang dihadapi Perangkat Desa terlambat, terkadang waktu yang sibuk dan ada kegiatan diluar yang tidak terjadwal sehingga terkadang tidak tepat waktu untuk masuk

kantor dan menghambat aktivitas di kantor.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut Kepala Desa selaku pemimpin di lingkungan Pemerintah Desa harus lebih aktif, sering berkomunikasi, koordinasi dengan perangkat lainnya untuk meningkatkan kinerjanya, lebih tegas dalam memberikan sanksi jika ada yang lalai dalam pekerjaan atau melanggar etika sebagai Perangkat Desa.

b. Kepala Desa sebagai pemimpin melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepala Desa sebagai pemimpin melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku, bahwa Kepala Desa telah melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku serta melakukan komunikasi dan koordinasi dengan Perangkat Desa dan Kepala Dusun karena termasuk bagian dari kewilayahan yang ada di Desa Linggapura dengan cara sosialisasi, melakukan rapat-rapat, mengadakan evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan.

Adapun permasalahan yang dihadapi, Kepala Desa kurangnya kesediaan dan kesadaran bahwa Kepala Desa itu dituntut untuk transparansi, kejelasan program, mengikutsertakan masyarakat, dan mengawal kegiatan-kegiatan oleh kepala seksi dan kepala urusan. Terkadang juga terkendala di pelaksananya yaitu perangkat Desa disebabkan sumber daya yang tidak merata.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut Kepala Desa sebagai pemimpin dan penanggung jawab di lingkungan

pemerintah Desa maka ditekankan untuk lebih aktif dalam melakukan komunikasi, koordinasi kepada perangkat desa agar kinerja yang dihasilkan lebih meningkat.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Margono Slamet (2002:15) yang mendefinisikan bahwa: "suatu perilaku yang dilaksanakan oleh seseorang yang menempati suatu posisi dalam masyarakat."

Sudah terdapat kesesuaian antara teori tersebut dengan hasil penelitian karena disini Kepala Desa menempati suatu posisi yaitu sebagai sebagai pemimpin di wilayah Desa sudah melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan cukup baik.

4. Kaitan antara orang dan perilaku
a. Kepala Desa melakukan kesepakatan rencana kerja dengan Perangkat Desa

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepala Desa melakukan kesepakatan rencana kerja dengan Perangkat Desa, bahwa Kepala Desa telah melakukan penyusunan perencanaan pembangunan Desa melalui musyawarah Desa bersama perangkat Desa, membentuk tim penyusun RKP Desa, penyusunan rancangan RKP Desa, penetapan serta perubahan RKP Desa.

Adapun hambatan yang dihadapi oleh Kepala dalam melakukan kesepakatan rencana kerja dengan Perangkat Desa yaitu kurangnya komitmen dalam proses pembuatan rencana kerja tersebut, terkadang terlalu mengandalkan kepada unit tertentu sehingga menimbulkan ketidakseimbangan serta kurangnya informasi-informasi terkait.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut Kepala Desa sebagai pemimpin harus dengan tegas memberikan arahan-arahan, instruksinya kepada perangkat Desa dengan mengajak untuk bekerja sama sebagai team untuk melakukan kerja dengan baik.

b. Kepala Desa melaksanakan fakta integritas dengan Perangkat Desa

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Kepala Desa melaksanakan fakta integritas dengan Perangkat Desa, bahwa cara Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa yaitu dengan cara melakukan kerjasama yang baik antara Kepala Desa dan Perangkat Desa, melakukan pelayanan dengan yang optimal kepada masyarakat.

Adapun hambatan yang dihadapi oleh Kepala Desa dalam melaksanakan fakta integritas dengan Perangkat Desa diantaranya, kurangnya kemampuan dan pemahaman dari perangkat Desa dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Sumber daya yang ada di Desa itu tidak merata sehingga Kepala Desa harus lebih sering memberikan arahan-arahan serta meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja kepada perangkat desa dan menekankan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut Kepala Desa memberikan sosialisasi, arahan-arahan, pembinaan kepada perangkat Desa kemudian dipahami oleh perangkat Desa agar tercipta lingkungan kerja yang baik dengan memegang teguh amanah yang telah diberikan serta bekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mekanisme yang berlaku.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Effendi (2013:4) menyatakan bahwa: “Kata peran memiliki makna andil dan kontribusi, yang kemudian diharapkan karena merupakan suatu amanah.”

Sudah terdapat kesesuaian antara teori tersebut dengan hasil penelitian, karena Kepala Desa telah menjalankan amanah yang secara langsung dipilih oleh masyarakat, melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan cukup baik.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan dimensi tersebut didalamnya terdapat beberapa indikator, diantaranya Kepala Desa melakukan kesepakatan rencana kerja dengan Perangkat Desa, Kepala Desa melaksanakan fakta integritas dengan Perangkat Desa, secara tertulis tidak ada kontrak kerja namun untuk tugas telah ada penanggungjawabnya masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sesuai Peraturan yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Peran Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Peran Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan namun belum optimal sesuai dengan pendapat Biddle & Thomas

(Sarwono, 2014:215) yang menjelaskan apa yang digunakan dalam mengkaji teori peran ini adalah orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial, perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut, kedudukan orang-orang dalam perilaku, dan kaitan antara orang dan perilaku. Hal ini dapat dibuktikan dari belum dilaksanakan secara optimalnya beberapa indikator dari teori Peran yang dilakukan oleh Kepala Desa dalam melaksanakan perannya, di antaranya Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan dimensi tersebut didalamnya terdapat beberapa indikator, diantaranya adanya kerja sama antara Kepala Desa dan Perangkat Desa telah berjalan namun kurang optimal, hal ini disebabkan karena kurang terjalin chemistri antara Kepala Desa dan Perangkat Desa. Adanya kerja sama antara Kepala Desa dan Perangkat Desa telah berjalan namun kurang optimal, hal ini disebabkan karena kurang terjalin chemistri antara Kepala Desa dan Perangkat Desa. Di samping itu, belum optimalnya pelaksanaan peran Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja kepada Perangkat Desa yaitu dikarenakan belum terlaksananya tugas pokok

dan fungsi Kepala Desa dengan baik yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan fungsi peran menurut J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto (2010:160). Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan berlandaskan aturan dan teori diatas, dapat diketahui bahwa Kepala Desa belum mampu melakukan peran secara optimal sebagai pemimpin dalam meningkatkan Kinerja perangkat Desa di Linggapura.

2. Hambatan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis yaitu diantaranya keterbatasan daya paham seorang pemimpin (Kepala Desa) dalam memahami hak dan kewajiban serta keterbatasan dalam sarana prasarana, terutama faktor finansial atau biaya operasional, sehingga penyampaian pemahaman hak dan kewajiban untuk perangkat Desa di Desa Linggapura belum maksimal dalam pelaksanaannya. Selain itu Perangkat Desa kurang tahu dengan betul tugas pokok dan fungsinya sehingga ketika dipaksakan itu akan sulit, Kepala Desa sering banyak kegiatan di luar hal ini menyebabkan adanya miss komunikasi antara Kepala Desa dengan Perangkat Desa. Hambatan

terakhir ialah terkadang Kepala Desa atau perangkat yang memiliki kesibukan masing-masing di luar tugas yang ada di Desa, sehingga banyak pekerjaan tidak tepat waktu hal tersebut dapat dibuktikan dari kerjasama yang dilakukan lebih aktif ketika menjelang ada proyek atau bantuan-bantuan.

3. Upaya dalam mengatasi hambatan Peran Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di kantor Desa Linggapura Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis yaitu diantaranya yaitu dengan Kepala Desa lebih melengkapi sarana prasarana guna mempermudah kegiatan, rapat-rapat yang dilakukan serta dapat meningkatkan pemahaman dari Perangkat Desa, yaitu mempelajari kembali hak dan kewajiban sebagai Kepala Desa, Kepala Desa harus lebih sering mengadakan sharing, memberi arahan menjaga komunikasi antara Kepala Desa dengan perangkat dalam suatu pertemuan atau rapat untuk memperkuat kekompakan dan menghasilkan kerjasama yang baik antara Kepala Desa dan perangkat Desa. Kemudian mengadakan rapat kerja, evaluasi, pembinaan langsung dan menampung masukan-masukan dari Perangkat Desa serta mencari solusi bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambarsari ,D.I & Mardliyah, S.(2019). *Revitalisasi Karang Taruna untuk Meningkatkan Partisipasi Pemuda dalam Pembangunan Desa di Desa Tretes Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan*.
- Asrori (2014) *Kapasitas perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dikabupaten kudu*. Jurnal Bina Praja Edisi Juni. 6 (2): 101-106.
- Effendi, Taufiq.(2013). *Peran*. Bandung: LotusBooks.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Wirawan Sarlito. (2014). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Horoepoetri, Arimbi, Achmad Santosa, 2003. *Peran Serta Masyarakat Dalam Mengelola Lingkungan*. Jakarta:Walhi
- Moeloeng, Lexy J., (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- Narwoko, J. Dwi dan Suyanto, Bagong (editor). (2010). *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan edisi*

- ketiga*. Jakarta : Prenada Media Group
- Nurcholis, Hanif. (2011). *Perencanaan Partisipatif Pemerintah Daerah (Pedoman Pengembangan Perencanaan Pembangunan Partisipatif Pemerintah Daerah)*. Jakarta : Grasindo
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sendarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Slamet, Margono. (2002). Kumpulan Bahan Kuliah : Kelompok, Organisasi dan Kepemimpinan (tidak dipublikasikan). Bogor : IPB.
- Suhardono, Edy. (2018). *Teori Peran (konsep, derivasi, dan implikasinya)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Tangkilisan, Hessel N.S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Widjaja. (2003). Otonomi Daerah. Jakarta: PT raja Grafindo Persada
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Bupati Ciamis Nomor 80 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi
- Moeloeng, Lexy J., (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- Narwoko, J. Dwi dan Suyanto, Bagong (editor). (2010). *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan edisi ketiga*. Jakarta : Prenada Media Group
- Nurcholis, Hanif. (2011). *Perencanaan Partisipatif Pemerintah Daerah (Pedoman Pengembangan Perencanaan Pembangunan Partisipatif Pemerintah Daerah)*. Jakarta : Grasindo
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sendarmayanti.(2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Slamet, Margono. (2002). Kumpulan Bahan Kuliah : Kelompok, Organisasi dan Kepemimpinan (tidak dipublikasikan). Bogor : IPB.
- Suhardono, Edy. (2018). *Teori Peran (konsep, derivasi, dan implikasinya)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Tangkilisan, Hessel N.S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Widjaja. (2003). Otonomi Daerah. Jakarta: PT raja Grafindo Persada

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014

Tentang Desa