

# **PEMBINAAN HUBUNGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PERANGKAT DESA DI DESA BAREGBEG KECAMATAN BAREGBEG KABUPATEN CIAMIS**

**Chandra Nugraha<sup>1</sup>, Lina Marliani,<sup>2</sup> Etih Henriyani,<sup>3</sup>**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia<sup>1,2,3</sup>*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya Pembinaan Hubungan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Perangkat Desa di Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pembinaan Hubungan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Perangkat Desa di Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan, yang terdiri dari observasi dan wawancara. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 8 (delapan) orang. Yang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Seksi Pelayanan, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kesejahteraan, Kepala urusan Keuangan, Kepala Urusan Perencanaan, Kepala Urusan Umum dan Tata Usaha. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Pembinaan Hubungan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Perangkat Desa di Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis belum berjalan optimal karena kurangnya komunikasi yang baik antara Kepala Desa dengan perangkat atau perangkat dengan perangkat serta kurangnya kerjasama antar pegawai dalam organisasi.*

*Kata Kunci : Pembinaan, Hubungan Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja, Perangkat Desa.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaik apapun sebuah Organisasi jika tidak didukung oleh peran sumber daya manusia yang baik maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik, Karena sumber daya manusia

memiliki peran sebagai penggerak untuk organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya perangkat menjadi sangat urgent dan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya

perangkat adalah untuk meningkatkan kinerja operasional perangkat dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Kualitas sumber daya perangkat yang tinggi akan memiliki kominten yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing perangkat secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Pembinaan pegawai merupakan suatu usaha untuk mengembangkan, meningkatkan pegawai agar timbul kegairahan kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar. Dengan pembinaan yang baik oleh pimpinan akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat serta penuh rasa tanggung jawab.

Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari pimpinan organisasi yang membina bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kaitannya dengan pembinaan pegawai antara lain Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien, dan efektif dalam seluruh jajaran administrasi pemerintahan. Pimpinan

berperan penting dalam pembinaan pegawai serta tanggung jawab dan wewenang pimpinan juga mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, pembinaan memegang peran penting dalam tercapainya pelaksanaan pekerjaan. Untuk itu pembinaan merupakan Langkah untuk menjamin pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya. Keberadaan pegawai tentu sangat dibutuhkan, khususnya pegawai yang professional, bertanggung jawab, adil, jujur dan berkompeten dibidangnya. Maka dari itu, pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompeten sesuai dengan keahlian bidang yang dimilikinya. Pegawai perlu dilakukan pembinaan melalui berbagai kebijakan dan instrumen pembinaan yang dapat mengalahkan pegawai pada Tingkat kompetensi yang diinginkan.

Desa adalah suatu kesatuan wilayah dibawah Kecamatan yang mempunyai kewenangan mengurus dan mengatur wilayahnya sesuai dengan peraturan pemerintah dan adat istiadat atas dasar gotong royong, serta mempunyai norma dan tata cara tersendiri dalam mengurus wilayahnya. Desa memiliki peran penting di daerah. Pentingnya peran Desa itu ditambah adanya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang lebih baik, maka diperlukan kemampuan dan

kapasitas pemerintah desa yang memadai.

Pemerintahan Desa di Desa Baregbeg perlu memiliki sinergitas antara pemimpin dengan pegawai dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan profesionalisme perangkat Desa, Kepala Desa memerlukan suatu pendekatan dengan membina pegawainya sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi. Pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai berupa pembinaan kedisiplinan, pembinaan hubungan Kepala Desa dengan pegawai melalui komunikasi dan koordinasi yang baik.

Dengan adanya pembinaan pegawai diharapkan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi yang hendak dicapai.

Perangkat desa dan kepala desa merupakan komponen sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting dalam pemerintahan desa, bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas. Karena itu, sebagai penggerak organisasi pemerintahan desa, perangkat desa harus dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dengan didukung disiplin yang tinggi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pelaksanaan pembinaan disiplin kerja oleh kepala desa dalam meningkatkan prestasi kerja perangkat desa di Desa

Baregbeg Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan hasil observasi awal mengenai Pembinaan Hubungan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Perangkat Desa di Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis belum optimal karena terdapat beberapa indikator- indikator masalah sebagai berikut :

- a) Kurangnya komunikasi yang baik antara Kepala Desa dengan perangkat atau perangkat dengan perangkat.
- b) Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian singkat yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pembinaan Hubungan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Perangkat Desa di Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis."

## **KAJIAN PUSTAKA**

Pembinaan organisasi adalah suatu jawaban atas setiap perubahan, suatu strategi Pendidikan yang kompleks yang ditujukan untuk mengubah sikap, kepercayaan, tujuan dan struktur organisasi.

Menurut Thoha (2018:206) menyatakan bahwa : Pembinaan selain sebagai suatu Teknik untuk membina dan mengembangkan organisasi, ia pun bisa ditawarkan sebagai mata Pelajaran pokok dalam mata kuliah S1

ataupun S2 pada Fakultas Ilmu Administrasi Negara atau FISIPOL jurusan Administrasi atau Pemerintahan.

Pembinaan adalah proses, pembuatan, cara pembinaan, pembaharuan, usaha dan Tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan baik. Sudjana (2007:14) mengartikan bahwa : Pembinaan secara lebih luas, adalah sebagai rangkaian Upaya pengendalian secara professional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna.

Dengan demikian pembinaan merupakan Upaya perubahan menjadi lebih baik dari sebelumnya, dengan adanya perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, pembinaan dalam penelitian ini pada hakikatnya diarahkan untuk meningkatkan akses bagi individu, keluarga dan kelompok Masyarakat terhadap sumber daya manusia untuk melakukan proses produksi dan kesempatan berusaha. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan berbagai Upaya untuk memotivasi dengan bentuk pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Kadarwati (2003:56) berpendapat bahwa : Tujuan dari

pembinaan adalah agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada Perusahaan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberitahukan kepada karyawan tentang apa yang terjadi pada Perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan.

Adapun prestasi kerja menurut Mangkunegara (2012 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut pembinaan sumber daya manusia dapat meningkatkan prestasi kerja hal ini sesuai dengan pendapat Ardana dkk (2014:134) yang menyatakan ada 4 dimensi untuk mengukur berhasil atau tidaknya suatu pembinaan sumber daya manusia yang salah satunya adalah pembinaan hubungan sumber daya manusia.

Dengan demikian pembinaan sumber daya manusia sangat penting karena dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai apabila dilakukan sesuai dengan kegiatan pembinaan.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif. Adapun yang dimaksud

dengan penelitian deskriptif menurut Nazir, (2005: 63) yang menyatakan bahwa : “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki..”

Informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 8 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan melalui wawancara dan observasi. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif terhadap hasil wawancara dan observasi yang dilakukan sehingga dapat diambil kesimpulan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Terdapat beberapa manfaat bagi perusahaan jika dilakukan pembinaan sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja yang antara lain dengan dilakukannya pembinaan akan mendorong dan memotivasi sumber daya manusia yang ada serta upaya untuk mengembangkan dan memperkuat potensi tersebut yaitu penguatan individu yang dapat membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki

sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pembinaan Hubungan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Perangkat Desa di Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis diketahui bahwa :

### **a. Adanya komunikasi yang baik antara Kepala Desa dengan Perangkat Desa atau Perangkat dengan Perangkat.**

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa belum terjalin komunikasi yang baik antara kepala desa dengan perangkat atau perangkat dengan perangkat. Hal ini ditandai dengan sebagian informan menyatakan bahwa kepala desa dan perangkat desa memiliki komunikasi tidak langsung kurang baik, dimana kepala desa sulit dihubungi ketika tidak berada di kantor.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan juga diketahui belum terjalin komunikasi yang baik antara kepala desa dengan perangkat atau perangkat dengan perangkat. Hal ini terlihat dari lamanya respon kepala desa ketika dihubungi perangkat pada saat masyarakat membutuhkan pelayanan ketika kepala desa berada diluar kantor.

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator komunikasi yang baik antara kepala desa dengan perangkat atau perangkat dengan perangkat diketahui masih terdapat problem pada komunikasi tidak langsung yang

terjalin antara kepala desa dengan perangkat desa.

Hambatan yang dihadapi dalam mengimplementasikan indikator komunikasi yang baik antara kepala desa dengan perangkat atau perangkat dengan perangkat adalah kepala desa tidak selalu menggunakan alat komunikasi saat diluar kantor.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada indikator komunikasi yang baik antara kepala desa dengan perangkat atau perangkat dengan perangkat yaitu dengan masyarakat menitipkan pesan kepada perangkat desa.

Seperti yang dikemukakan oleh Ardana dkk (2014:139) yang menyatakan bahwa :

Tujuan untuk mengadakan komunikasi itu secara umum adalah untuk dapat membina kerja sama antara orang dengan orang namun, bila kita Simak lebih dalam maka tujuan komunikasi akan meliputi antara lain :

1. Menginformasikan sesuatu hal kepada orang lain.
2. Mempengaruhi perilaku orang lain.
3. Memberikan dukungan moral kepada seseorang sehingga yang bersangkutan menjadi bersemangat.
4. Mempengaruhi sikap seseorang sesuai dengan komunikasi.
5. Menyamakan persepsi dan pengertian antara orang yang berkomunikasi.

Berdasarkan teori diatas dapat diketahui bahwa indikator komunikasi yang baik antara kepala desa dengan perangkat atau perangkat dengan perangkat belum berjalan optimal. Hal ini dibuktikan dengan kepala desa sulit dihubungi ketika perangkat desa sedang membutuhkan.

#### **b. Adanya kerjasama antar pegawai dalam organisasi**

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa indikator Kerjasama antar pegawai organisasi pada Pemerintah Desa Baregbeg dibuktikan dengan perangkat yang selalu membantu perangkat lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa indikator Kerjasama antar pegawai organisasi pada Pemerintah Desa Baregbeg terlihat dengan semua pegawai di desa Baregbeg selalu bekerja sama saat pegawai lainnya memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui sudah ada kekompakan diantara perangkat saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Ardana dkk, 2014:143), menyatakan bahwa : “Kerjasama kelompok amat diperlukan dengan alasan bahwa keberhasilan kelompok dapat diraih melalui saling bantu antara anggota kelompok”.

Kerjasama antar kelompok dalam organisasi dapat meringankan beban kerja yang ada. Keadaan yang

terjadi dilapangan sudah sesuai dengan napa yang dikemukakan oleh Ardana, dimana pegawai di desa Baregbeg selalu bekerja sama saat pegawai lainnya memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**c. Adanya kesepakatan disiplin dalam organisasi**

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator kesepakatan disiplin dalam organisasi Desa Baregbeg, sesuai dengan napa yang diutarakan informan bahwa tidak ada kesepakatan atau sanksi kerja apabila melakukan pelanggaran.

Pun dengan hasil observasi bahwa memang tidak adanya aturan tertulis mengenai *sistim punishment* pada Pemerintah Desa Baregbeg apabila melanggar peraturan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa belum adanya kesepakatan yang mengatur mengenai hal-hal terkait disiplin kerja pada Pemerintah Desa Baregbeg.

Sastrohadiwiryono (2003:291) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelayut untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Adanya kesepakatan dalam peraturan yang dibentuk dapat menjadi patokan individu bersikap

dalam organisasi. Memperhatikan hal tersebut, bahwasanya keadaan di Desa Baregbeg belum sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Sastrohadiwiryono, mengingat belum adanya sistem punishment yang disepakati apabila melanggar peraturan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pembinaan Hubungan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Perangkat Desa di Desa Baregbeg Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pembinaan Hubungan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja Perangkat Desa belum optimal karena kurangnya komunikasi yang baik antara Kepala Desa dengan perangkat atau perangkat dengan perangkat dan kurangnya kerjasama antar pegawai dalam organisasi.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu sulitnya komunikasi yang dilakukan dengan perangkat desa dan masyarakat serta sulitnya menjalin kerjasama dengan perangkat desa dan masyarakat.

Adapun upaya-upaya yang telah dilakukan Kepala Desa untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu dengan dilakukannya komunikasi di luar kantor sehingga dapat meningkatkan kerjasama yang terjalin baik dengan perangkat desa dan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. (2014).  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Covey, Stephen. R, “*The 8th Habit*”, Jakarta : PT. Gramedia,
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003).  
*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Thoha, M. (2009). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.