



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 9731-7340

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Fungsi Kepala Desa Dalam Upaya Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai Di Desa Sukagalih Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur

Farida Sartika

STISIP Guna Nusantara Cianjur

Email: iida31671a@mail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang peran Kepala Desa dalam meningkatkan SDM dan kinerja pegawai di Desa Sukagalih, serta mengidentifikasi hambatan dan upaya yang dilakukan oleh Kepala Desa dalam mencapai tujuan tersebut. Metode penelitian menggunakan metode analisis deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari studi kepustakaan, wawancara, serta angket yang dibagikan kepada 38 responden. Teknik pengumpulan data melalui observasi langsung di Desa Sukagalih Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik kuantitatif menggunakan skala likert untuk mengukur skala sikap dengan skala pengukuran rating scale untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan kepala desa cukup baik dalam memberikan kesempatan kepada orang lain atau bawahan untuk menyampaikan saran atau pendapat dengan skor hasil pengolahan angket sebesar 69,73%. Kepala desa cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan kemampuan pengikutnya dengan skor sebesar 71,05%. Kepala desa juga cukup baik dalam menunjukkan kepada pengikutnya bagaimana cara melaksanakan pekerjaan dengan skor sebesar 72,36%. Kepala desa juga cukup baik dalam bekerja jujur dan melaksanakan disiplin kerja tinggi dengan skor sebesar 70,39%. Kepala desa juga cukup baik dalam memperbaiki kegagalan dalam rangka mencapai tujuan dengan skor sebesar 72,36%. Terdapat hambatan dalam kinerja pegawai yakni, 1) kurangnya inisiatif yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan; 2) kurangnya kecakapan para pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya; 3) kepala desa belum secara optimal menentukan waktu penyelesaian pekerjaan; 4) kepala desa jarang sekali mengadakan tindakan koreksi atau perbaikan terhadap hasil kerja pegawai; 5) belum efektifnya pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh para pegawai; 6) tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan masih belum optimal.

Kata kunci: *Fungsi Kepala Desa, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

Abstrak

The purpose of this study is to obtain information about the role of the Village Head in improving human resources and employee performance in Sukagalih Village, as well as identifying obstacles and efforts made by the Village Head in achieving these goals. The research method uses descriptive analysis methods. Data sources in this study came from literature studies, interviews, and questionnaires distributed to 38 respondents. Data collection techniques through direct observation in Sukagalih Village, Cikalongkulon District, Cianjur Regency. The data analysis used is quantitative statistical analysis using Likert scale to measure attitude scale with rating scale measurement scale to measure independent variable and dependent variable. The results of this study show that the village head is quite good at providing opportunities for other people or subordinates to submit suggestions or opinions with a questionnaire processing score of 69.73%. The village head is quite good at completing the work and developing the ability of his followers with a score of 71.05%. The village head is also quite good at showing his followers how to carry out work with a score of 72.36%. The village head is also quite good at working honestly and implementing high work discipline with a score of 70.39%. The village head is also quite good at correcting failures in order to achieve goals with a score of 72.36%. There are obstacles in employee performance, namely, 1) lack of initiative owned by employees in carrying out work; 2) lack of employee skills in completing each job; 3) the village head has not optimally determined the time for completion of the work; 4) the village head rarely takes corrective or corrective action on the employee's work; 5) ineffective implementation of work carried out by employees; 6) Employee responsibility at work is still not optimal.

Keywords: *Village Head Functions, Human Resources, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan di satu bidang, sehingga mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk pencapaian beberapa tujuan (Kartini Kartono, 1994). tugas utama seorang pemimpin adalah: (1) bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satu dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi sebaik orang di luar organisasi; (2) bertanggung jawab untuk menyusun tugas menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai hasil yang terbaik; (3) bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan; (4) menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas. Dalam upaya pencapaian tujuan, pemimpin harus mendelegasikan tugas-tugasnya kepada staf dan mengatur waktu secara efektif, serta menyelesaikan masalah secara efektif; (5) berpikir secara analitis dan konseptual. Dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas dengan kaitannya dengan pekerjaan lain; (6) menjadi seorang mediator (penengah); (7) politisi dan diplomat: Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus mewakili tim atau organisasinya; (8) membuat keputusan yang sulit. Seorang pemimpin harus dapat memecahkan masalah (Stoner, 1992).

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 1983). Menurut Robbins (2002), kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Ngalim Purwanto, 1991).

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau man power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Perlengkapan yang andal atau canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Irianto, 2001).

Perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan, suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu. Sikap adalah keadaan umum pada individu yang mengacu ke berbagai cara bertingkah laku. Dengan kata lain, tingkah laku seseorang adalah

konsisten dengan sikapnya, seperti sikap menyukai berteman menghormati, dan sebagainya. Sikap adalah proses orientasi, yakni proses yang memungkinkan seseorang berinteraksi secara selektif dengan lingkungannya. Dengan sikap itu, maka seseorang akan berorientasi untuk melakukan suatu perbuatan yang serasi dengan sikapnya (Hamalik, 1993).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Efektivitas dan Efisiensi; 2) Otoritas dan tanggung jawab; 3) Disiplin (Prawirosentono, 1999). Bernardin dan Russel (1995) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: 1) Quality, Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; 2) Quantity, Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan; 3) Timeliness, Merupakan sejauh mana suatu kegiatan di selesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain; 4) Cost effectiveness, Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya; 5) Need for supervision, Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan; 6) Interpersonal impact. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Stoner (dalam Irianto, 2001), mengemukakan adanya empat cara untuk peningkatan kinerja karyawan, yaitu: 1) Diskriminasi, Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya; 2) Pengharapan, dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak; 3) Pengembangan, bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat

terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya; 4) Komunikasi, para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

Penelitian sebelumnya (Heri A. M, 2020) menyatakan strategi kepala desa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pembangunan ruang pelatihan dan pembelajaran, menyediakan unit tempat-tempat dan program-program kepala desa untuk meningkatkan sumber daya manusia. Penelitian oleh () pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari kepala desa dan perangkat desa dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada sisi pelaksanaan daripada tugas pokok dan fungsi pada tiap-tiap perangkat desa perlu didukung dengan sumber daya manusia (SDM) dan sarana prasarana yang memadai dalam pelaksanaan tugas dan demi tercapainya pelayanan kepada masyarakat (Ulina S, 2015)

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis deskriptif. Penelitian analisis deskriptif menggambarkan, menguraikan atau melukiskan suatu keadaan yang sedang berlangsung berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, kemudian disusun secara sistematis untuk selanjutnya diolah dan dianalisis untuk mencari hubungan antara variabel yang lain, hingga diperoleh suatu kesimpulan (Sugiyono, 1999). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena (Moh. Nazir, 2005).

Koleksi Data

Studi yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh langsung melalui penelitian lapangan dengan menggunakan angket dan wawancara serta data sekunder yang berasal dari studi kepustakaan.

Penelusuran sumber data dalam penelitian ini melalui observasi langsung di Desa Sukagalih Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur. Populasi dari penelitian ini berjumlah 57 orang diambil dari Perangkat Desa, Ketua RW, Ketua RT, Tokoh Masyarakat dan Kadus di Desa Sukagalih serta sampel yang diambil sejumlah 39 orang.

Inclusion and exclusion criteria

Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini yakni 1) Kepala Desa di Desa Sukagalih, Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur; 2) Perangkat Desa Sukagalih; 3) Ketua RT di Desa Sukagalih; 4) Ketua RW di Desa Sukagalih; 5) Tokoh Masyarakat di Desa Sukagalih; 6) Kadus di Desa Sukagalih; 7) Data primer yang diperoleh dari responden melalui angket; 8) Data sekunder yang berasal dari studi pustaka terkait fungsi kepala desa, sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

Selanjutnya, kriteria eklusi yang dipakai dalam penelitian ini adalah 1) Kepala Desa di luar Desa Sukagalih, Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur; 2) Perangkat Desa di luar Desa Sukagalih; 3) Ketua RT dan RW diluar dari Desa Sukagalih; 4) Tokoh Masyarakat diluar dari Desa Sukagalih; 5) Tokoh Masyarakat diluar dari Desa Sukagalih; 6) Data dari responden yang tidak memberikan jawaban yang valid atau lengkap dalam angket; 7) Data sekunder yang tidak relevan dengan konteks penelitian tentang fungsi kepala desa dalam upaya peningkatan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di desa.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian adalah analisis statistik kuantitatif dengan metode skala likert. Selanjutnya, dilakukan skala pengukuran (rating scale) terhadap setiap jawaban pada angket dengan lima alternatif jawaban dengan bobot tertinggi lima untuk kategori sangat baik dan bobot terendah satu untuk kategori kurang baik, sehingga untuk mengukur variabel bebas dengan jumlah pertanyaan tujuh item dan jumlah responden maka didapat hasil:

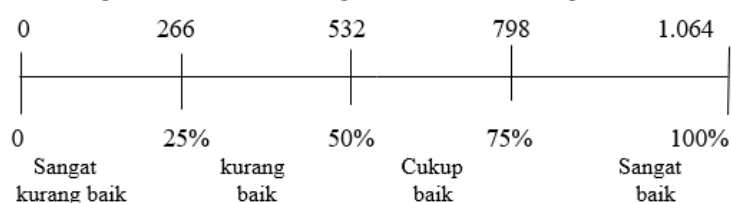
$$4 \times 7 \times 38 = 1.064 \text{ (kriteria sangat baik)}$$

$$3 \times 7 \times 38 = 798 \text{ (kriteria cukup baik)}$$

$$2 \times 7 \times 38 = 532 \text{ (kriteria kurang baik)}$$

$$1 \times 7 \times 38 = 266 \text{ (kriteria sangat kurang baik)}$$

Secara garis kontinum digambarkan sebagai berikut:



Untuk mengukur variabel terikat dengan jumlah pertanyaan angket sebanyak delapan item dan jumlah responden 38 maka didapatkan hasil:

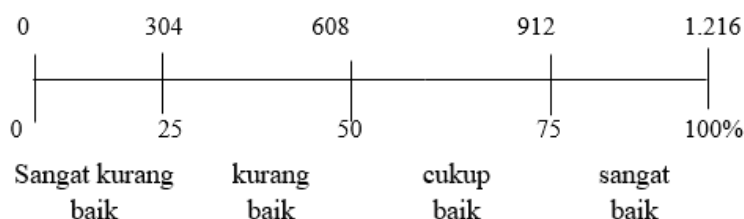
$$4 \times 8 \times 38 = 1.216 \text{ (kriteria sangat baik)}$$

$$3 \times 8 \times 38 = 912 \text{ (kriteria cukup baik)}$$

$$2 \times 8 \times 38 = 608 \text{ (kriteria kurang baik)}$$

$$1 \times 8 \times 38 = 304 \text{ (kriteria sangat kurang baik)}$$

Secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Sedangkan untuk pembahasan setiap pertanyaan variabel bebas dan variabel terikat, sehingga jumlah pertanyaan angket satu item dengan pertanyaan dengan jumlah responden 38 maka didapat hasil:

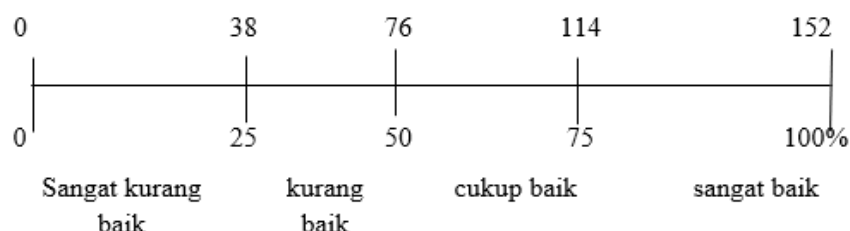
$$4 \times 1 \times 38 = 152 \text{ (kriteria baik)}$$

$$3 \times 1 \times 38 = 114 \text{ (kriteria cukup baik)}$$

$$2 \times 1 \times 38 = 76 \text{ (kriteria kurang baik)}$$

$$1 \times 1 \times 38 = 38 \text{ (kriteria sangat kurang baik)}$$

Secara garis kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

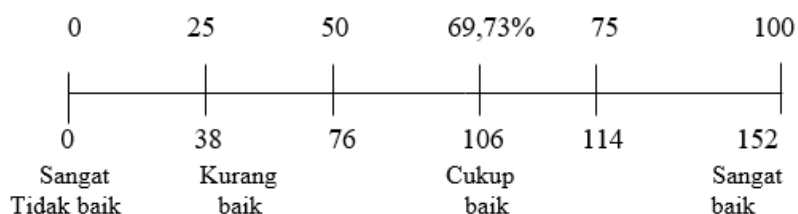
Dalam penelitian ini dilakukan analisis menggunakan metode-metode kepemimpinan berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan indikator penelitian serta wawancara dengan kepala desa sebagai pendukung jawaban responden, sebagai berikut:

Kriteria	Skor	F	Nilai
a. Selalu	4	13	52
b. Kadang-kadang	3	10	30

c. Pernah	2	9	18
d. Tidak Pernah	1	6	6
Jumlah		38	106

Tabel IV.01 Jawaban responden tentang memberikan inspirasi (n=38)

Dari hasil jawaban angket pertanyaan dan hasil wawancara didapatkan hasil tanggapan responden dengan jumlah skor hasil pengolahan angket sebanyak 106 nilai angka 69,73%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam garis kuantum dibawah ini:

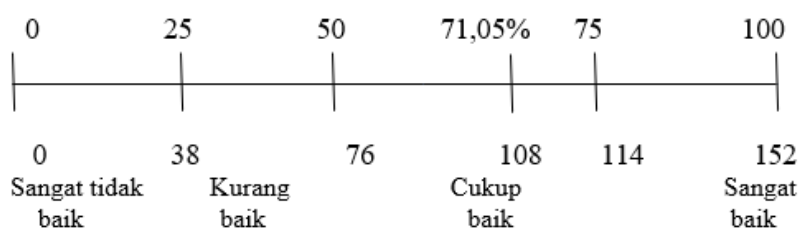


Dapat di simpulkan bahwa Kepala Desa Sukagalih cukup baik dalam memberikan kesempatan kepada orang lain atau bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

Kriteria	Skor	F	Nilai
a. Selalu	4	12	48
b. Kadang-kadang	3	13	39
c. Pernah	2	8	16
d. Tidak Pernah	1	5	5
Jumlah		38	108

Tabel IV.02 Jawaban responden tentang pemimpin menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan kemampuan pengikutnya (n=38)

Dari hasil jawaban angket pertanyaan dan hasil wawancara didapatkan hasil tanggapan responden dengan jumlah skor hasil pengolahan angket sebanyak 108 nilai angka atau 71,05%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam garis kuantum dibawah ini.

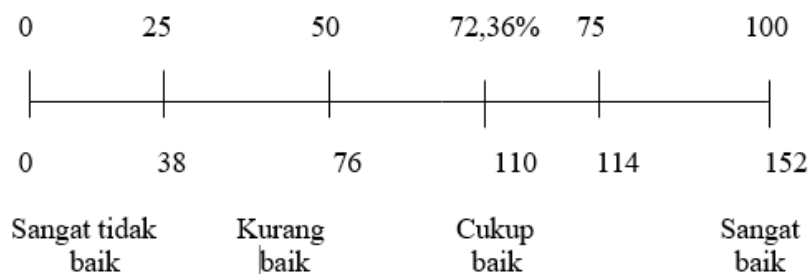


Dapat disimpulkan bahwa kepala desa Sukagalih Kecamatan Cikalongkulon cukup baik namun masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan kemampuan pengikutnya.

Kriteria	Skor	F	Nilai
a. Selalu	4	14	56
b. Kadang-kadang	3	10	30
c. Pernah	2	10	20
d. Tidak Pernah	1	4	4
Jumlah		38	110

Tabel IV.03 Jawaban responden tentang pemimpin menunjukkan kepada pegawainnya bagaimana cara melaksanakan pekerjaan (n=38)

Dari hasil jawaban angket pertanyaan dan hasil wawancara didapatkan hasil tanggapan reponden dengan jumlah skor hasil pengolahan angket sebanyak sebanyak 110 nilai angka atau 72.36 %. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut.



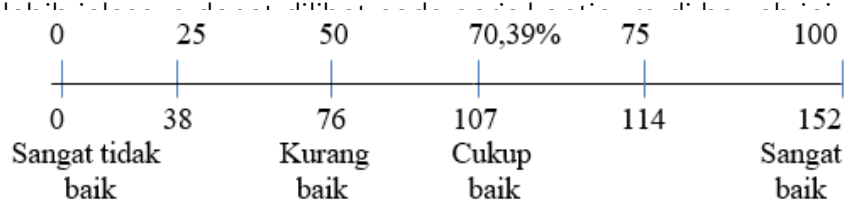
Dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Sukagalih Kecamatan Cikalongkulon cukup baik namun mendekati kearah nilai kurang baik dalam menunjukkan kepada pegawainnya bagaimana cara melaksanakan pekerjaan.

Kriteria	Skor	F	Nilai
a. Selalu	4	11	44
b. Kadang-kadang	3	13	39

c. Pernah	2	10	20
d. Tidak Pernah	1	4	4
Jumlah		38	107

Tabel IV.04 Jawaban responden tentang menerima tanggung jawab (n=38)

Dari hasil jawaban angket pertanyaan dan hasil wawancara didapatkan hasil tanggapan reponden dengan jumlah skor hasil pengolahan angket sebanyak sebanyak 107 nilai angka atan 70,39%. Untuk

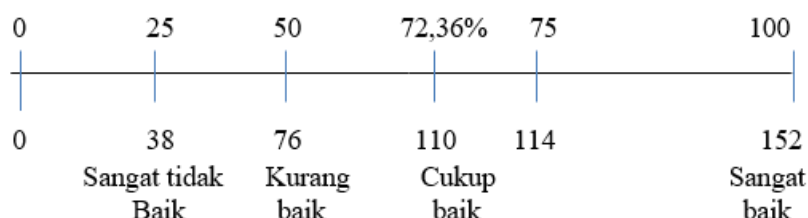


Dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Sukagalih cukup baik dalam menerima tanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan serta bekerja dengan jujur dan melaksanakan disiplin kerja tinggi.

Kriteria	Skor	F	Nilai
a. Selalu	4	12	48
b. Kadang-kadang	3	3	39
c. Pernah	2	10	20
d. Tidak Pernah	1	3	3
Jumlah		38	110

Tabel IV.05 Jawaban responden tentang memperbaiki kegagalan dalam rangka mencapai tujuan (n=38)

Dari hasil jawaban angket pertanyaan dan hasil wawancara didapatkan hasil tanggapan reponden dengan jumlah skor hasil pengolahan angket sebanyak sebanyak 110 nilai angka atau 72,36%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut.



Dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Sukagalih cukup baik dalam memperbaiki kegagalan, serta apabila terjadi kegagalan akan memperbaiki atau tidak terulang pada waktu yang akan datang.

TABEL	NILAI ANGKA				JUMLAH	%	KATEGORI
	SB	CB	KB	STB	NILAI ANGKA		
IV.01	52	30	18	6	106	69,73	Cukup Baik
IV.02	48	39	16	5	108	71,05	Cukup Baik
IV.03	56	30	20	4	110	72,36	Cukup Baik
IV.04	44	39	20	4	107	70,39	Cukup Baik
IV.05	48	39	20	3	110	72,36	Cukup Baik
JUMLAH					541	355,89	Cukup Baik

Tabel IV.06 Rangkuman hasil pengolahan angket variabel bebas metode kepemimpinan
(n=38)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

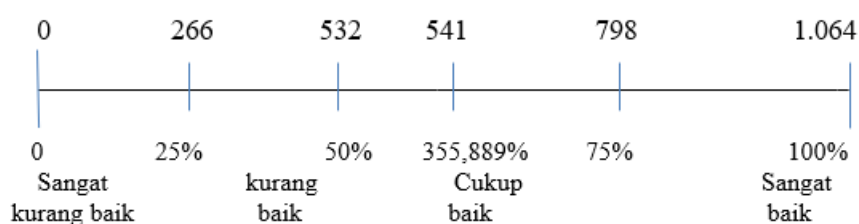
Keterangan: *SB = Sangat Baik*

CB = Cukup Baik

KB = Kurang Baik

STB = Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel IV.06 di atas , dapat kita lihat hasil nilai angka secara keseluruhan sebesar 541 atau 355.89 % menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Desa dalam kategori cukup baik tetapi belum sampai pada batas maksimal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam garis kontinum berikut ini :



Terlihat pada garis kontinum nilai angka 541 atau 355,89 % termasuk dalam kategori cukup baik mendekati bata tengah. Hal ini berarti kepemimpinan melaksanakan metode-metode kepemimpinan secara utuh atau dengan kata lain masih terdapat kekurangan-kekurangan.

Discussion

Fungsi kepala desa sebagai pemimpin mempunyai dampak terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di desa. Fungsi kepemimpinan kepala desa berpengaruh terhadap sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai desa di Desa Sukagalih Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur. Selain itu masih terdapat hambatan-hambatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nursetiawan, I., Ratnasari, T., & Sihabudin, A.A 2022) fungsi kepemimpinan oleh kepala desa menunjukkan indikasi kepala desa kurang mampu menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik. Selanjutnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai desa dilakukan melalui aktivitas yang direncanakan dengan melaksanakan kegiatan bimbingan teknis dan hambatan pengembangannya berasal dari pegawai itu sendiri (Hasibuan & Humaizi, 2022). Tak hanya itu, kepala desa merupakan mesin utama dari jalannya pemerintah desa. Permasalahan pelayanan publik di pemerintah desa dirasakan belum teratasi dengan baik dan jauh sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat (Alfian Y, 2019). Kualitas SDM dan Personalia berpengaruh terhadap kualitas kinerja kantor kepala desa (Kusuma & Aryadi, 2017).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di ini dapat disimpulkan fungsi kepala desa dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif akan meningkatkan kinerja pegawai desa. Hambatan-hambatan yang muncul merupakan hasil dari permasalahan sumber daya manusia yang belum optimal. Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang berpotensi meningkatkan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan SDM di tingkat desa, dengan tujuan akhir untuk mendorong perkembangan dan kemajuan masyarakat di Desa Sukagalih, Kecamatan Cikalongkulon, Kabupaten Cianjur.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Y. (2019). Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Di Desa Sangkanhurip Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung. *JISIPOL| Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(3), 43-60.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Hamalik, Oemar . 1993. *Media Pendidikan Cetakan ke Vi*. Bandung : Citra Aditya.
- Hasibuan, M. R., Harahap, R. H., & Humaizi, H. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa Mananti Sosa Jae. *PERSPEKTIF*, 11(2), 674-691.
- Heri, A. M. (2020). *Upaya kepala desa dalam meningkatkan sumber daya manusia: studi kasus di kantor desa Labulia Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah (Doctoral dissertation, UIN Mataram)*.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia
- Jinan, R., Hidayat, S., & Saepudin, S. (2021, October). STRATEGI KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA NAGARA KECAMATAN KIBIN KABUPATEN SERANG. In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-14).
- Kartono, Kartini. (1994) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Kusuma, P. S. A. K., WIJAYA, K. E. P. W., PUTRA, K. V. P. P., DARMAYOGA, M. E. D., & ARYADI, Y. A. (2017). Pengaruh Ketersediaan Sumber Daya Manusia Yang Memadai Dan Perubahan Regulasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Pada Kantor Kepala Desa di Kecamatan Sawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 7(3).
- Nursetiawan, I., Ratnasari, T., & Sihabudin, A. A. (2022). Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Oleh Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 48(1), 75-90.
- Purwanto, Ngalim. (1991) *Psikologi Pendidikan*. Pt Remaja Rosdakarya
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Stoner, James A.F.1992. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi kedua. Jakarta: Erlangga.
- Suyadi Prawirosentono.(1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE
- Thoha, Miftah, 1983, "Perilaku Organisasi," Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Ulina, S. (2015). Tugas dan fungsi kepala desa beserta perangkat desa dalam meningkatkan kinerja pada kantor desa Namo Bintang Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. *Perspektif*, 4(2).