

PERAN KEPALA DESA SEBAGAI ADMINISTRATOR DAN SUPERVISOR

THE HEAD OF VILLAGE'S ROLE AS ADMINISTRATOR AND SUPERVISOR

Rafih Sri Wulandari¹, Riefky Krisnayana², Dedy Rahmat³

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Langlangbuana

¹rafihwulan12@gmail.com, ²riefkykrisnayana@gmail.com, ³dedyrahmat123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya kebijakan Undang – Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa dijelaskan bahwa Desa sebagai penyelenggara pemerintahan dilaksanakan oleh Kepala Desa yang dibantu oleh perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Desa. Dalam kehidupan bernegara, pemerintahan sangat dibutuhkan untuk mengatur rakyat, mengayomi rakyat, serta memenuhi kebutuhan rakyat. Adapun permasalahan pada penelitian ini optimalisasi peran Kepala Desa Gunung Masigit dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran kepala Desa sebagai administrator dan supervisor. Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subyek penelitian terdiri kepala Desa dan perangkatnya di Desa Gunung Masigit Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa peran Kepala Desa dapat diukur melalui teori Guest mengenai kebijakan penerapan *MSDM* yaitu: *employee influence* (pengaruh karyawan), *Human resource flow* (alur sumber daya manusia), *Rewards systems* (penghargaan), *Work systems* (system kerja) Simpulan, dari penelitian ini adalah Kepala Desa belum optimal dalam menjalankan perannya sebagai administrator dan suversior.

Kata kunci: kepala desa, kebijakan MSDM

ABSTRACT

This research is motivated by the policy of Law no. 6 of 2014 concerning Villages, it is explained that the Village as the administrator of government is carried out by the Village Head who is assisted by the Village apparatus as an element of Village administration. In the life of the state, government is needed to regulate the people, protect the people, and meet the needs of the people. The problem in this research is optimizing the role of the Gunung Masigit Village Head in carrying out his duties and functions. The purpose of this study is to find out how the role of the village head as administrator and supervisor is. This research design uses a qualitative descriptive approach. The research subjects consisted of the village head and his staff in Gunung Masigit Village, Cipatat District, West Bandung Regency. The results of this study explain that the role of the Village Head can be measured through Guest's theory of HR implementation policies, namely: Employee influence (employee influence), Human resource flow (human resource flow), Rewards systems

(award), Work systems (work system) Conclusion, from this research is that the village head has not been optimal in carrying out his role as administrator and supervisor.

Keywords: *village head, HRM policy*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Kinerja perangkat desa tidak terlepas dari kemampuan kepala desa sebagai Administrator dan supervisor yang mampu memotivasi, mengarahkan, dan membina perangkatnya agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparat desa. Pemerintah desa merupakan salah satu hasil dari penyelenggaraan Otonomi Daerah yang diturunkan ketingkat bawah dengan istilah otonomi Desa yang memiliki kewenangan, kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal usul dan nilai – nilai sosial budaya mengikuti perkembangan Desa. Dalam undang – undang Nomor 30 Tahun 2014 pasal 1 ayat (2) Tentang Administrasi pemerintahan bahwa fungsi pemerintahan adalah fungsi dalam melaksanakan administrasi pemerintahan yang meliputi tugas pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan. Selanjutnya dalam Undang – Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa dijelaskan bahwa pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah Desa sebagai penyelenggara pemerintahan dilaksanakan oleh Kepala Desa yang dibantu oleh perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Desa. Dalam kehidupan bernegara, pemerintahan sangat

dibutuhkan untuk mengatur rakyat, mengayomi rakyat, serta memenuhi kebutuhan rakyat.

Desa merupakan salah satu bentuk organisasi yang tentunya memiliki fungsi administrasi dan manajemen hal utama yang harus diperhatikan adalah kemampuan kepala Desa selaku pimpinan organisasi tertinggi harus mampu menggerakkan aparatnya untuk dapat membantu mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan terkait penyelenggaraan pemerintahan Desa.,

Timbulnya berbagai teori motivasi pada tahun 1940-an dengan Abraham H. Maslow sebagai pelopornya merupakan bukti bahwa perlunya perhatian kepada unsur manusia dalam suatu organisasi. Kebutuhan manusia memerlukan pemenuhan secara hirarki, untuk menunjang prestasinya dalam berkarya. Semuanya itu perlu mendapat perhatian di dalam pengelolaan sumberdaya manusia.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat

manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Guest David (1987) Berdasarkan pendekatan tersebut, Guest David menyatakan ada 4 kebijakan utama dalam MSDM yaitu:

1. *Employee influence* (pengaruh karyawan)
2. *Human resource flow* (alur sumber daya manusia)
3. *Rewards systems* (penghargaan)
4. *Work systems* (system kerja)

Dalam kaitannya dengan Desa Gunung Masigit Kecamatan Cipatat, berdasarkan kondisi dilapangan menunjukan bahwa peran Kepala Desa Gunung Masigit sebagai administrator dan supervisor dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang manajerial masih pada perencanaan untuk kebutuhan SDM, sedangkan Staffing kesuaian sumberdaya aparat desa dengan tugas dan kebutuhan organisasi masih belum terpenuhi hal ini dikarenakan terbatasnya sumberdaya aparat Desa, dan penilaian kinerja aparat belum dilakukan secara berkala Kepala, serta harus dilakukan perbaikan kualitas aparat Desa untuk menunjang berjalannya semua program yang pemerintahan desa dapat tercapai optimal, kepala Desa sebagai administrator dan supervisor terkesan hanya sebatas formalitas jika merujuk kepada hal –hal tersebut diatas seni memimpin dan menyusun administrasi Pemerintahan belum maksimal dilakukan, tanpa hal itu rasanya sulit untuk mewujudkan Visi dan Misi pemerintahan Desa Gunung Masigit Bangkit.

Berdasarkan hal – hal dan permasalahan yang tersebut diatas maka penulis tertarik untuk membuat judul

“Peran Kepala Desa Sebagai Administrator Dan Supervisor”

1.2 Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk menggambarkan peran Kepala Desa sebagai administrator dan Supervisor aparatur Desa yang mengacu kepada bagaimana pengembangan manajemen sumber daya manusia dilingkungan pemerintahan Desa Gunung Masigit

2. Landasan Teori

2.1 Pengertian

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri di Inggris. Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya.

MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy). Sebagai suatu proses, Cushway (1994:13) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai ‘*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*’. Pernyataan ini dapat

diterjemahkan sebagai ‘bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya’.

Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini:

Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society’.

Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995:4) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan

yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam konteks yang demikian ini, MSDM didefinisikan oleh Guest (1987) dengan uraian seperti berikut ini:

“Human resource management (HRM) comprises a set of policies designed to maximise organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work.”

Menurut Guest, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat.

2.2 Fungsi-Fungsi MSDM

Menurut Guest dalam Priyono manajemen sumberdaya manusia (2010) Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM 5 fungsi, yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
 - Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.
2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat. Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
 - Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
- Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:
- Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
 - Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
 - Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Salah satu outcome

yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM. Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

2.3 Kebijakan Dan Kegiatan MSDM

Untuk dapat memahami kebijakan dan kegiatan MSDM dapat dilihat dari suatu pendekatan yang spesifik. Pendekatan tersebut penggunaan MSDM sebagai

sebuah cara untuk melakukan rekonseptualisasi dan pengorganisasian kembali peran SDM dan penjelasan ulang tentang tugas dan fungsi departemen personalia dalam organisasi.

Berdasarkan pendekatan tersebut, Guest menyatakan ada 4 kebijakan utama dalam MSDM yaitu:

1. *Employee influence* (pengaruh karyawan)
2. *Human resource flow* (alur sumber daya manusia)
3. *Rewards systems* (penghargaan)
4. *Work systems* (system kerja)

Empat fokus kebijakan MSDM tersebut dapat dipahami sebagai strategi dalam mempengaruhi pekerja guna pengarahannya pada tujuan organisasi. Sebagai suatu proses pencapaian tujuan, organisasi pengorganisasian SDM dalam suatu mekanisme sistemik berupa alur SDM (human resource flow) mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa hasil wawancara dari beberapa informan. Para informan adalah Kepala Desa dan aparatur desa serta pendamping. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi yang relevan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara Wawancara dilakukan kepada 8 (sepuluh) informan aparat pemerintah

desa Gunung Masigit

3.3 Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif sebagaimana dikembangkan Miles dan Huberman (1984), yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Mengacu pada teknis analisis data Miles dan Huberman, dalam penelitian ini pada saat pengumpulan data, proses analisis data sudah dimulai. Jadi hal ini pada saat mengumpulkan data lewat wawancara dengan informan dan/atau dokumentasi, peneliti sudah menganalisis data-data yang relevan dengan penelitian.

Langkah selanjutnya dalam analisis data adalah dengan melakukan reduksi data. Dalam hal ini data yang sudah diperoleh dari hasil wawancara dipilah-pilah pada hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, sesuai dengan indikator kualitas SDM kepala desa dan aparatur pemerintah desa. Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah dengan menampilkan data. Data display yang digunakan adalah dalam bentuk naratif dan table/gambar sesuai dengan data yang diperoleh. Tahapan terakhir dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam tahapan ini, berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data.

3.4 Pengujian Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Adapun teknik triangulasi yang digunakan meliputi triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan pandangan dan perspektif informan yang satu dengan yang lain. Dalam hal triangulasi metode, penelitian ini melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data yang berbeda, yaitu melalui wawancara, dan dokumentasi

4. Pembahasan

4.1 Pengaruh Karyawan (*Employee Influence*)

Kepala Desa yang merupakan pimpinan tertinggi dalam organisasi pemerintahan desa secara umum bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan Desa, pembinaan dan pemberdayaan masyarakat desa. Yang tentu saja bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam mengambil kebijakan dan mengarahkan bawahan tentu saja menentukan bagaimana kepala desa mampu mengarahkan bawahannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat desa.

Jumlah Aparat Desa Gunung Masigit adalah sebanyak 13 orang peneliti mencoba menggali data informasi aparatur desa tersebut dan Temuan di Desa Gunung Masigit berdasarkan hasil peran kepala desa selaku administrator dalam memberikan arahan program – program yang telah direncanakan mampu memberi pengaruh dan mengarahkan aparatnya dengan cara komunikasi yang jelas, terarah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan hal ini terlihat dari rapat – rapat rutin/ terbatas

kepala desa dapat memimpin rapat dan mengarahkan semua aparatur desa memahami maksud yang diarahkan oleh kepala Desa.

4.2 Alur sumber daya manusia (*Human resource flow*)

Kualitas aparatur desa akan berdampak pada efektivitas tata kelola pemerintahan desa, pada saat ini pemerintah melalui Kemendragi, menargetkan melatih 10 orang aparatur disetiap desa tujuannya untuk meningkatkan kualitas aparatur desa.

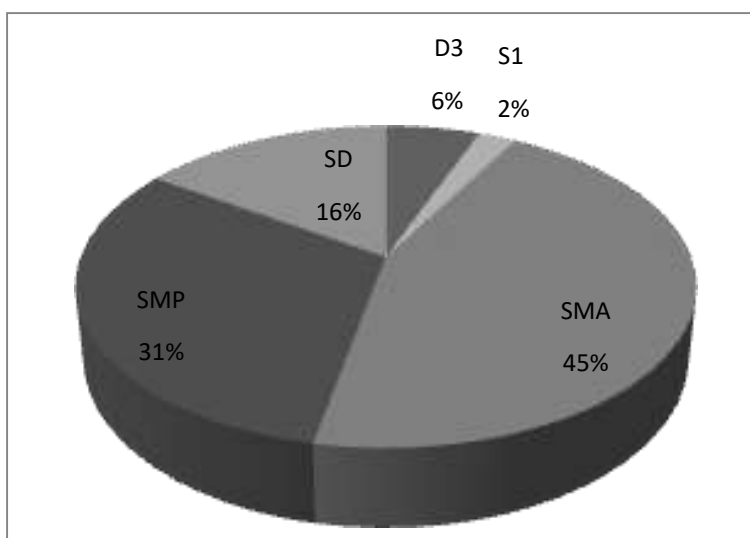
Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional harus terus dilakukan. Profesional seperti inilah yang seharusnya tetap dijaga.

Untuk menjaga profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi

pemerintahan diperlukan alur sumber daya manusia yang jelas dalam penempatan posisi pada masing- masing bagian sub organisasi pemerintahan desa. Temuan terkait hal ini ditemukan ketidaksesuaian penempatan potensi sumberdaya aparatur desa karena terbatas hal ini di karenakan mayoritas masyarakat desa pendidikan dibawah sekolah menengah.

Seperti Bendahara dan beberapa Kepala urusan pemerintah hanya lulusan SMA yang tentu saja di dihadapkan pada beban pemerintahan yang cukup berat kemampuan rata – rata aparatur desa masih kurang tepat, maka dari itu dukungan dan pengembangan sumber daya aparatur desa harus ditingkat.

Dari dokumen yang dikumpulkan oleh peneliti, tingkat pendidikan pemerintah desa, mulai dari Kepala Desa, Sekretaris Desa dan jajarannya, masih belum memadai. Gambar berikut mengilustrasikan persentase tingkat pendidikan formal keseluruhan perangkat desa



Gambar 1. Tingkat Pendidikan Pemerintah Desa Gunung Masigit
(Sumber: data diolah)

Dari gambar tersebut, mayoritas Pemerintah Desa berpendidikan SMA, yaitu sekitar 45%, diikuti oleh lulusan SMP sebesar 31% dan hanya 6% dan 2% dari keseluruhan Pemerintah Desa di Gunung Masigit yang sempat mengancam pendidikan setingkat Sarjana dan Diploma.

Jika dilihat dari jumlahnya, dari total 13 perangkat desa terdapat 4 orang lulusan Sekolah Dasar dan hanya sebanyak 1 orang yang sempat mengenyam pendidikan Sarjana yaitu hanya kepala desa saja dan 2 orang berpendidikan D-3. Hal ini memperlihatkan Sumberdaya aparatur desa Gunung Masigit masih belum tersedia SDM yang memadai dari sisi *knowledge* sehingga mempengaruhi kinerja mereka dalam mengelola desa yang sesuai dengan prinsip – prinsip *good governance*. Dan mempengaruhi penentuan alur sumberdaya di pemerintahan desa dan tentu saja ini adalah hal yang cukup sulit bagi kepala desa.

4.3 Rewards systems (penghargaan)

Agenda kegiatan dalam rangka menjalankan program pemerintahan cukup banyak, namun realisasinya terkadang kurang sesuai dengan agenda sebelumnya adapun kendala yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Kurang fasilitas untuk mendukung penentuan program kegiatan pemerintah seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang masih kurang, kepala desa dalam hal ini kurang memperjuangkan ketersediaan fasilitas tersebut.

2. Minimnya anggaran mempengaruhi pemberian penghargaan kepada aparatur desa.

Pemberian penghargaan tentu akan memotivasi aparatur desa tetapi hal ini kurang dilakukan oleh kepala desa gunung masigit karena terbatas anggaran.

4.4 Work systems (system kerja)

Aspek kompetensi sumber daya kepala desa memberikan dampak terhadap jalannya system kerja yang telah ditentukan. Di desa Gunung Masigit kepala desa dalam melakukan menjalankan program masih belum sesuai dengan perencanaan program. Tugas kepala desa menurut Undang – undang No.6 Tahun 2014 pada ayat (1), Kepala Desa berwenang:

- a. Memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
- b. Mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa;
- c. Memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa;
- d. Menetapkan Peraturan Desa;
- e. Menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa;
- f. Membina kehidupan masyarakat Desa;
- g. Membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
- h. Membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat Desa;
- i. Mengembangkan sumber pendapatan Desa;
- j. Mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan

- negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa;
- k. Mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa;
 - l. Memanfaatkan teknologi tepat guna;
 - m. Mengoordinasikan Pembangunan Desa secara partisipatif;
 - n. Mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - o. melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Jika melihat rincian tugas diatas maka tidaklah mudah menjadi seorang kepala desa yang harus mampu menjalankan fungsi – fungsi MSDM seperti yang diuraikan oleh Guest (1987) seperti perencanaan, *staffing* sesuai kebutuhan organisasi, penilaian kinerja, perbaikan kualitas pekerja, pencapaian efektifitas hubungan kerja. Jika fungsi – fungsi tersebut berjalan maka system kerja yang ideal dapat terbentuk.

Dari hasil wawancara dan temuan terkait, peran kepala desa gunung masigit dalam menjalankan system kerja terlihat dalam uraian sebagai berikut:

- kemampuan perencanaan yang ditetapkan bersama aparatur desa dinilai cukup baik karena mampu mengorganisir program bersama aparatur desa,
- *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi belum optimal dilakukan karena masih banyak catatan terkait bagaimana beliau berperan sebagai administrator organisasi dianggap masih

- kurang dapat melihat kesesuaian kemampuan sumber daya aparatur desa pada tanggung jawab kegiatan,
- Penilaian kinerja, dari kriteria ini maka peran kepala desa masih kurang tepat dalam memberikan penilaian kepada bawahan yang terkesan satu arah.
 - Perbaikan kualitas pekerja, kendalan terbatasnya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor susah nya perbaikan kualitas aparatur desa.
 - Pencapaian efektifitas hubungan kerja dan lingkungan kerja, dari temuan dan hasil wawancara dengan aparatur desa efektifitas hubungan kerja belum terlihat optimal karena kendala sumberdaya manusia dan kurang tegasnya kepala desa terkait target capaian perencanaan program sebagaimana yang sudah dibuat dan ditetapkan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan diatas maka ditarik kesimpulan secara umum peran kepala desa sebagai administrator dan supervisor belum optimal, hal ini dapat terlihat dari penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh karyawan, pada dasarnya kepala desa gunung masigit memberikan pengaruh yang cukup baik kepada bawahannya dimana beliau mampu memimpin rapat, membuat program bersama aparat desa dan mengarahkan program tersebut agar dapat berjalan.

2. Alur sumber daya, jika melihat indikator ini maka peran kepala desa kurang dapat memperhatikan potensi sumberdaya aparatur desa hal ini bias saja dikarenakan terbatasnya sumberdaya manusia di desa gunung masigit.
3. Reward, bentuk penghargaan atas suatu capaian tentu saja dapat memotivasi siapa saja dan ini tentu berlaku buat aparat desa, tetapi karena terbatasnya anggaran maka kepala desa gunung masigit kurang memberikan peran.
4. System kerja, gaya kepemimpinan dan cara memenej organisasi tentu saja akan mempengaruhi system kerja hasil dan capaian tujuan yang sudah ditetapkan, dari hasil wawancara dengan aparat desa kepala desa gunung masigit belum dapat menjalankan system kerja yang baik, seperti perencanaan yang sudah di tetapkan pada akhirnya banyak yang tidak terlaksana dan lemahnya fungsi – fungsi MSDM.

DAFTAR PUSTAKA

Guest David E, 1987, Human Resource Management And Industrial Relation, Journal Of Management Studies, 24: 5, September.

Hasibuan Malayu, 1997, MSDM, Gunung Agung, Jakarta.

Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal, 1992, Human Resource Management in Australia, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publishe

Priyono, 2010, Manajemen sumberdaya Manusia, Zipatama publisher, Sidoardjo

Wicaksono, Y.S (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.1. No 3.

UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa