

Upaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Aparatur di Kantor Desa Sipodeceng

¹⁾Muh. Ali Akbar Darlis, ²⁾Suranto, ³⁾Salmawati

^{1,2)}Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, ³⁾Universitas Muhammadiyah Sorong
¹⁾muhakbaralidarlis@gmail.com, ²⁾suranto@umy.ac.id, ³⁾ganhsalma027@gmail.com

Abstrak

Upaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan profesionalisme kerja aparatur di kantor desa sipodeceng. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 Orang. Pengambilan Sampel dilakukan dengan sampel total yakni mengambil seluruh populasi sehingga menjadi 38 Orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Kajian Kepustakaan dan Kuisioner. Data yang terkumpul kemudian digunakan cara teknik analisis kuantitatif dengan tabel frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala desa dalam meningkatkan profesionalisme kerja aparatur di Kantor Desa Sipodeceng dengan dikategorikan baik dengan persentase 71%. Motivasi kerjasama merupakan nilai yang paling dominan. Motivasi kerjasama adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Profesionalisme kerja aparatur di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang adalah kerjasama dalam berkomitmen dengan persentase 73,5%. Nilai yang paling dominan adalah pertanggungjawaban aparatur dalam bekerja ketika melakukan kesalahan melayani masyarakat dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan profesionalisme kerja aparatur di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan berpengaruh dengan persentase 72%. Indikator yang paling berpengaruh adalah motivasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan kepala desa dan Profesionalisme Kerja

Abstract

This study aims to determine the efforts of village heads in increasing the professionalism of apparatus work at the Sipododeceng village office. The population in this study amounted to 38 people. Sampling was carried out with a total sample, namely taking the entire population so that it became 38 people. The data collection techniques used in this study were observation, interviews, literature review and questionnaires. The collected data is then used by means of quantitative analysis techniques with frequency tables. The results showed that the village head's efforts to improve the professionalism of the apparatus at the Sipodeceng Village Office were categorized as good with a percentage of 71%. Cooperation motivation is the most dominant value. Cooperation motivation is a condition that influences to generate, direct, and maintain behavior related to the work environment. The professionalism of the work of the apparatus in the Sipodeceng Village Office, Baranti District, Sidenreng Rappang Regency is cooperation in commitment with a percentage of 73.5%. The most dominant value is the accountability of apparatus at work when they make mistakes serving the community and the influence of transformational leadership on increasing the professionalism of apparatus work at the Sipodeceng Village Office, Baranti District, Sidenreng Rappang Regency is categorized as influential with a percentage of 72%. The most influential indicator is motivation.

Kata Kunci: Village head leadership and work professionalism

A. PENDAHULUAN

Seorang yang profesional adalah seorang yang mempunyai dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan yang dia

pegang/kerjakan, tekun, tepat waktu dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Simple saja, bertanggung jawab disini adalah bahwa sebelum dia

mengerjakan sesuatu maka akan diamati secara detil jenis bentuk dan tujuan dia mengerjakan sebuah pekerjaan, kedepannya bukan hanya job sheet yang didapatkan namun ilmu dari pekerjaan yang dijalankan. Profesionalisme itu terdapat keterampilan, penilaian yang baik, dan perilaku sopan yang diharapkan dari seseorang yang dilatih untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Orang-orang yang profesional akan sangat berbeda dengan orang-orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau bekerja dalam suatu ruang yang sama.

Peranan profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari – hari dalam organisasi. Kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan publik mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya (Ahmad, 2017). Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawai tersebut. Piawai ideal ialah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan. Namun dalam kenyataannya hal tersebut tidaklah mudah untuk terbentuk dengan sendirinya.

Sebuah aktifitas dalam segala hal membutuhkan suatu keahlian yang sesuai dengan bidangnya dan mempunyai sebuah kompetensi standard dalam suatu bidang yang dikerjakan tersebut, apabila orang melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya maka suatu hal buruk akan menimpanya, karena sebuah pekerjaan memerlukan sebuah kompetensi ahli dalam bidang pekerjaan tersebut. Sebuah Pekerjaan tetap bidang tertentu berdasarkan keahlian khusus yang dilakukan secara bertanggung jawab dengan tujuan memperoleh penghasilan disebut profesi. Profesi memerlukan seorang yang menjalankannya maka itu disebut professional, dalam artian sempit bisa disimpulkan seperti itu.

Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai konsep mengenai bidang pekerjaan, yaitu pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai suatu pengabdian melalui keahlian tertentu dan menganggap keahlian ini sebagai suatu yang harus diperbaharui

sacara terus menerus dengan memanfaatkan kemajuan-kemajuan yang terdapat dalam ilmu pengetahuan. Jika seorang mengaku profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya.

Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standart teknis atau etika suatu profesi. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin di peroleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Wina Sanjaya, 2006).

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Menurut O'Leary (Muhtar, 2018) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Professional di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang tidak bisa tumbuh hanya dengan sebuah rangsangan dari seseorang atau sebuah saran yang diberikan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan, melainkan professional harus ditempuh dengan beberapa tahapan dan aksi praktik dalam sebuah pekerjaan. Banyak hal yang terjadi malah sebaliknya, dimana banyak

aparatur pemerintah daerah kurang mampu dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dengan kredibilitas yang tinggi, sehingga proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi relatif kurang optimal. Padahal jika kita pahami dari konstruksi hukum terhadap struktur pemerintahan desa, sebenarnya masih menggunakan konstruksi hukum yang diterapkan selama ini. Hal ini dapat kita telusuri dari teks hukum pada pasal 1 angka UU No 6 Tahun 2014 yang menyatakan, bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Masalah yang sering terjadi akhir-akhir ini di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dalam bekerja hal ini ditandai dengan ketika pimpinan terkadang kurang memotivasi pegawainya misalnya terkadang pegawai tidak ada ditempat sementara masyarakat sudah ingin dilayani, pegawai terkadang kurang disiplin artinya pegawai datang tidak tepat waktu misalnya masuk pukul 09:00 Wita padahal aturannya harus masuk pada pukul 08:00 Wita, karena keterlambatan akan membuat pekerjaan menumpuk dan akibatnya aparatur terkadang menunda nunda pekerjaan dan dimana akan berefek terhadap hasil kinerja mereka sendiri dan kepercayaan masyarakat akan pula ikut berkurang. Oleh karena itu perlu adanya kepemimpinan yang transformasional melalui pengarah dan pengawasan yang mana akan dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka yang mengikuti.

Seorang pemimpin transformasional adalah kharismatis karena mereka mampu untuk mengartikulasikan visi masa depan yang terasa meyakinkan dan membentuk serta membangun kelekatan-kelekatan emosional dengan para pengikutnya (Thoah, 2010). Akan tetapi, visi ini dan hubungan-hubungan ini disejajarkan dengan sistem-sistem nilai dari para pengikut dan menolong agar kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Seorang pemimpin kharismatis yang sekaligus seorang pemimpin transformasional dapat menyampaikan suatu visi dan membentuk ikatan-ikatan emosional dengan para pengikutnya, namun dia melakukan semua itu guna pemenuhan

kebutuhan dirinya. Baik pemimpin kharismatis maupun pemimpin transformasional berupaya untuk tercapainya perubahan dalam organisasi atau masyarakat.

Danim (Samad, 2017) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Erik Rees (Samad, 2017) adalah Simplifikasi, Motivasi, Fasilitasi, Inovasi, Mobilitas, Siap Siaga, Tekad.

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Agung, 2005). Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menurut (Sedarmayanti, 2004) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Kurniawan (Andriyani, 2016) menyatakan bahwa karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah *Equality, Equity, Loyalty, Accountability*.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif (Jamaluddin., 2015) . Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah Observasi, Wawancara, Kajian Pustaka, dan Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, tabulasi data, dan model regresi dan pengujian hipotesis.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan profesionalisme kerja aparatur di kantor desa sipodeceng kecamatan baranti kabupaten sidenreng rappang. kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahannya untuk bekerja di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan sangat baik dengan persentase 78,4%. Keberhasilan suatu organisasi dimulai dari arahan seorang pemimpin. Jadi seorang pemimpin harus memiliki banyak motivasi , strategi, dan visi yang jelas, supaya apa yang menjadi tujuan organisasi dapat berhasil. Karena pengikut akan merasa bertumbuh kalau pemimpin mereka dapat memotivasi , memberikan arahan , strategi dan hal-hal yang positif bagi diri mereka dan juga perusahaan dimana mereka bekerja, karena tidak semua pengikut memiliki kemampuan atau karakter yang sama. Oleh sebab itu marilah ciptakan lingkungan yang baik untuk semua orang yang anda pimpin bertumbuh.

Pimpinan membangun kerjasama aparatur dalam bekerja di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti dikategorikan baik dengan persentase 79,4%. Kerja sama tim yang efektif tentunya menjanjikan sebuah pengalaman yang berharga dan merupakan sebuah wadah luas untuk belajar dalam mengatasi kegiatan pekerjaan. kerja sama tim tak hanya bisa menyelesaikan tugas-tugas kecil namun bisa meraih tujuan. setiap orang mempunyai cara bekerja yang berbeda, ada yang terbiasa bekerja sendiri dan ada pula yang lebih menyukai kerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas. Dalam dunia kerja, kerja sama merupakan salah satu elemen penting dalam hal meraih tujuan. Bagi yang

kamu yang belum terbiasa bekerja bersama orang lain, maka mulailah kamu berlatih diri karena bekerja sama dalam tim akan menghasilkan output yang lebih besar dibandingkan dengan bekerja secara individu (Ratna, 2020) . Selain itu, bekerja sama dalam tim juga akan membawamu untuk mengakrabkan diri dengan rekan kerjamu. bekerja di suatu instansi atau perusahaan tentunya memerlukan sinergi setiap tim antar departemen untuk mencapai target secara keseluruhan. Hal ini bisa terjadi dengan membangun kerja sama. Disamping itu, pada tingkatan individual, kerja sama penting sebagai wadah yang berguna untuk memperdalam keahlian interpersonal dan intrapersonal, atau bagaimana mengenal atau berinteraksi dengan sesama kolega atau dengan atasan. Dibalik itu, juga bermanfaat bagi perkembangan setiap individu karena dapat saling bertukar ide dan memberikan umpan balik dalam proses pengerjaan tugas bersama.

Pimpinan dalam memberikan pelatihan bagi aparatur di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti baik dengan persentase 74,2%. Tujuan pelatihan pada hakekatnya merupakan jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi oleh individu atau sekelompok orang dalam memperoleh dan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam suatu organisasi, pelatihan merupakan salah satu upaya yang ditempuh untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi atau membantu organisasi dapat berjalan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh penambahan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selanjutnya tujuan pelatihan secara lebih spesifik yaitu untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan individu guna mencapai tingkat yang diinginkan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan tertentu bagi individu/pegawai atau anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi.

Pimpinan membagi tanggung jawab aparatur disesuaikan dengan kemampuannya di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti masuk dalam kategori baik dengan persentase 78,4%. Setiap pegawai kantor sudah pasti memiliki tugas dan tanggung jawab. Namun tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai tidak akan sama. Hal ini tergantung dari kedudukan dan tanggungjawab pegawai tersebut. Pembagian tugas mutlak dilakukan dalam organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Agar tidak menimbulkan penumpukan pekerjaan pada satu titik dan kekosongan pada titik yang lain. supaya ada pegawai yang sedang main game dan ngobrol tetapi yang lain sibuk dengan pekerjaannya. Setiap organisasi harus diberi beban tugas sesuai latar belakang dan kemampuannya. Tugas dan tanggung jawab seperti dua sisi mata uang yang saling mengkait. Setiap anggota harus bertanggung jawab terhadap setiap pelaksanaan tugasnya sesuai tupoksi yang dimiliki. Walaupun secara komando "tidak ada prajurit yang salah yang salah adalah komandan". Namun kesadaran tanggung jawab harus ditanamkan pada setiap anggota organisasi, agar setiap pelaksanaan pekerjaan jelas siapa yang memiliki tanggung jawab. Inti pembagian tugas adalah anggota organisasi mengetahui siapa mengerjakan apa. Pembagian tugas yang jelas, akan memberikan tanggung jawab pada setiap anggota organisasi, dalam melaksanakan tugas akan terjalin kerjasama, slogan "bersama kita biasa" akan dapat digunakan untuk mengembangkan organisasi kearah yang lebih baik di masa yang akan datang.

pimpinan dalam mengawasi aparatur dalam bekerja di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti baik dengan persentase 74,2%. Pengawasan sebagai komponen dalam proses manajemen memiliki peran penting dalam proses pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Proses ini dilaksanakan ketika suatu program sedang dilaksanakan sampai dengan kegiatan tersebut selesai dilaksanakan. Istilah pengawasan ini didalamnya mengandung beberapa aktifitas, diantaranya adalah inspeksi, control dan evaluasi. rinsip pengawasan dalam sebuah organisasi terhadap suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebenarnya adalah

dalam rangka untuk melakukan perbaikan-perbaikan demi tercapainya suatu tujuan (Hardi, 2018). Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan pengawasan dalam suatu organisasi adalah bagaimana mengubah pola pikir yang bersifat otokratif dan korektif menjadi konstruktif dan kreatif. Suatu sikap yang menciptakan situasi dan relasi dimana para pekerja merasa aman dan merasa diterima sebagai subyek yang dapat berkembang sendiri. Pengawasan merupakan suatu aktifitas yang memungkinkan adanya intervensi positif dalam memeriksa arah yang diambil dan mengevaluasi hasil atau penyimpangan dari perencanaan sebelumnya, oleh karena itu pengawasan harus bersifat komprehensif dan terbuka. terhadap berbagai hasil kinerja yang dilakukan. Fungsi utama daripada pengawasan adalah ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas untuk mencapai tujuan, atau dengan kata lain adalah menilai dan memperbaiki factor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Swearingen bahwa fungsi dari pengawasan adalah untuk; mengkoordinasikan semua usaha, melengkapi kepemimpinan, memperluas pengalaman pekerja, menstimuli usaha-usaha yang kreatif, memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus, menganalisis situasi, memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap staf, memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan organisasi dan meningkatkan kemampuan kinerja.

Pimpinan dalam mengatasi masalah aparatur dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti baik dengan persentase 61%. Semua bidang pekerjaan pasti pernah mengalami berbagai macam problematika yang menghadang. Ada beberapa hal yang sering menjadi masalah di tempat kerja, seperti kesulitan untuk menjalin kerjasama dengan atasan dan rekan kerja, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya. Bahkan, ada juga yang sampai bosan setengah mati di kantor karena tak ada pekerjaan yang perlu dilakukan. Masalah ini sedikit banyak tentu akan mengganggu kinerjamu. Bila hanya satu dua orang saja yang nggak asyik atau nggak menghargai, mungkin kamu masih

bisa cuek dengan hal tersebut. Langkah pertama yang bisa dilakukan tentunya adalah introspeksi diri. Sudahkah kita bersikap baik dan berusaha menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja? Bila belum, cobalah untuk memperbaiki diri. Resign bukanlah jalan keluar untuk mendapatkan lingkungan yang lebih baik. Karena, kemungkinan besar masalahnya ada dalam diri kamu sendiri. Jangan berharap selalu dimengerti orang lain. Orang-orang memiliki terlalu banyak beban hidup yang harus dipikirkan daripada pusing-pusing memikirkan bagaimana caranya membuatmu bahagia di kantor. Kalau cukup nyali, bisa melakukan survey, kira-kira hal apa yang tidak disukai oleh rekan kerja dari dirimu, tanyakan dengan jujur dan katakan bahwa kamu ingin memperbaiki diri. Andaikan kamu sudah introspeksi dan memperbaiki diri tapi rekan-rekan kerjamu tetap nggak asik dan nggak bisa menghargai, tak perlu terlalu sedih. Tetaplah tenang dan usahakan agar jangan terpengaruh dengan hal tersebut. Jadilah orang yang kuat dan tetaplah semangat bekerja, meskipun lingkungan tidak bersikap ramah padamu. Tetaplah bekerja dengan baik dan selalu berhati-hatilah dalam setiap kali kamu melangkah atau mengerjakan sesuatu, agar jangan sampai kamu berbuat kesalahan yang bisa menjadi celah bagi orang lain untuk menjatuhkanmu.

Pmpinan dalam melaksanakan tugas yang sudah direncanakan sebelumnya di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti baik dengan persentase 72%. Perencanaan merupakan suatu fungsi manajemen yang paling utama. Pada urutan kegiatan, perencanaan merupakan awal kegiatan. Fungsi yang lain akan bekerja setelah diberi arahan oleh bagian perencanaan (Surya, 2021). Secara umum, perencanaan merupakan proses penentuan tujuan organisasi dan kemudian menyajikan dengan jelas strategi (program), taktik (cara melaksanakan program), dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuannya adalah hasil yang diinginkan atau target. Tujuan sering disebut dasar perencanaan karena memadu keputusan manajemen dan membentuk kriteria terhadap hasil kerja yang diukur. Kita harus mengetahui tujuan atau target yang ingin kita capai sebelum kita membuat suatu rencana. Rencana adalah dokumen yang

menentukan kerangka bagaimana tujuan itu akan terpenuhi. Biasanya meliputi alokasi sumber daya, jadwal, dan tindakan lain yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan Kepala desa dalam upaya peningkatan profesionalisme kerja di Kantor Desa Sipodeceng dikategorikan baik dengan persentase 73,94%. Nilai yang paling dominan adalah motivasi kerja melalui kerjasama tim. Dalam suatu tim, jika para anggota yang tidak pernah saling berbagi informasi tentang perkembangan bisnis dan masalah yang sedang dihadapi, maka tim tersebut akan macet karena tidak terjalin kerjasama dan komunikasi yang baik (Megaria, 2021). Kurangnya kerjasama tim yang bermutu membuat para anggota tim menghadapi tantangan yang lebih besar yang semakin sulit ditangani. Dalam mengerjakan tugas setiap anggota saling mengharapkan satu sama lain atau mengerjakan tugas ganda akibatnya tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik.

Sebuah tim kerja semestinya berupaya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan jika pekerjaan tersebut dilakukan secara perorangan. Secara teori, kerja tim alias teamwork merupakan kemampuan menjalin kerjasama menuju visi dan misi yang sama. Oleh karena itu, agar tidak keluar dari arti penting dari kerjasama, maka diharapkan setiap anggota mempunyai kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam mewujudkan visi dan misi tersebut. Agar menghasilkan kesuksesan dalam mengerjakan tugas, setiap anggota harus berpegang teguh kepada prinsip-prinsip kerjasama tim.

D. KESIMPULAN

Upaya kepemimpinan kepala dalam meningkatkan profesionalisme kerja aparatur di Kantor Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dengan dikategorikan baik dengan persentase 71%. Motivasi kerjasama merupakan nilai yang paling dominan. Motivasi kerjasama adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pemberian motivasi tidak terlepas dari kebutuhan individu itu sendiri dan berbagai

faktor eksternal yang membuat seseorang puas salah satunya yakni kerjasama. Kerjasama sebuah tim yang akan menjadi sebuah dorongan sebagai energi ataupun motivasi bagi setiap individu yang juga tergabung di dalam sebuah tim kerja. Jika sebuah kerjasama tim bisa berjalan secara baik, maka sebuah kelancaran di dalam berkomunikasi ataupun rasa bertanggung jawab kepada setiap individu yang ada di dalam sebuah tim kerja akan dapat terbentuk.

E. REFERENSI

- Agung, K. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Ahmad, M. (2017). KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA DI KANTOR CAMAT BARANTI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *PRAJA*, VOL 5 NO 2.
- Andriyani, Y. (2016). *eJournal Administrasi Negara* , 4 (1) :2320- 2333 ISSN 0000- 0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id.
- Hardi. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *PRAJA*, VOL 6 NO 1.
- Jamaluddin., A. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi* . Yogyakarta: Gava Media.
- Megaria, H. H. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM PEMBANGUNAN FISIK DI DESA KULO KECAMATAN KULO KABUPATEN SIDENRENG. *JIA*, VOL 9 NO 1.
- Muhtar, E. (2018). KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENJALANKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DI KELURAHAN KADIDI KECAMATAN PANCARIJANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *PRAJA*, VOL 6 NO 2.
- Ratna, H. D. (2020). KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN TERHADAP PENINGKATAN PARTISIPASI MASYARAKAT PADA MUSYAWARAH PERENCANAAN PEMBANGUNAN DI DESA BETAO KECAMATAN PITU RIAWA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *PRAJA*, VOL 8 NO 2.
- Samad, Z. (2017). *Teori-teori mutakhir dalam perspektif ilmu administrasi publik*. Yogyakarta: Ombak.
- Sedarmayanti. (2004). *Good Government (Pemerintahan yang baik)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Surya. (2021). PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI MASYARAKAT DI KELURAHAN LALEBATA KECAMATAN PANCA RIJANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *JIA*, VOL 9 NO 1.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.