

**PROFESIONALISME PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
DESA DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PEMBINAAN BADAN USAHA MILIK
DESA DI KABUPATEN NUNUKAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA**

Andi Maharani

NPP. 29.1966

*Asdaf Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: andimaharani14@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the problem of the Village Owned Enterprise Development program which is currently not well implemented. **Purpose:** This study aims to determine and analyze the professionalism of the Community and Village Empowerment Service employees in the implementation of the Village BUM development program in Nunukan Regency and what are the inhibiting factors and efforts made in overcoming these problems.. **Method:** The research method used is descriptive qualitative research method with an inductive approach. Informants in the study were determined by purposive sampling. The data collection techniques used in this research are Observation, Interview and Documentation. **Result:** The results obtained in this study are that the employees of the Community and Village Empowerment Service cannot be said to be professional seen from each indicator of the theory used where there are still three indicators that have not been achieved or have not been met with the reality on the ground. **Conclusion:** The professionalism of the employees of the Community and Village Empowerment Service in the Implementation of the Village Owned Enterprise Guidance Program cannot be said to be professional, this is because in 4 and each has a sub-indicator. that have not been achieved or are not appropriate. Therefore, this cannot be said to be professional. It is hoped that employees in the field of increasing village cooperation can run the village-owned enterprise development program on a regular basis and not only 4 times a year, so that if it is carried out regularly, it can increase the quantity of work on the employees themselves.

Keywords: Professionalism, Employees, BUMDES Development Program

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Penulis berfokus pada permasalahan program Pembinaan Badan Usaha Milik Desa yang saat ini belum terlaksana dengan baik. **Tujuan :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Profesionalisme pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Pelaksanaan program pembinaan BUM Desa di Kabupaten Nunukan serta apa saja faktor penghambat dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan tersebut. **Metode :** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Informan dalam penelitian ditentukan dengan cara purposive sampling. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. **Hasil/Temuan :** Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini ialah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa belum bisa dikatakan profesional dilihat dari tiap indikator dari teori yang digunakan yang dimana masih ada tiga indikator yang belum tercapai atau belum terpenuhi dengan kenyataan yang ada dilapangan. **Kesimpulan:** Profesionalisme pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Badan Usaha Milik Desa belum bisa dikatakan profesional, hal ini dikarenakan pada 4 dan masing-masing memiliki sub indikator Dimensi teori yang digunakan sebagai pembedah yang di mana hasil yang didapatkan masih terdapat 3 dari 10 indikator yang belum tercapai atau belum sesuai. Oleh karena itu, hal ini belum bisa dikatakan profesional. Diharapkan pegawai pada bidang peningkatan kerjasama desa dapat menjalankan program pembinaan badan usaha milik desa secara rutin dan tidak hanya dilakukan 4 kali dalam setahun, sehingga jika dilaksanakan secara rutin maka dapat meningkatkan kuantitas kerja pada pegawai itu sendiri.

Kata kunci : Profesionalisme, Pegawai, Program Pembinaan BUMDes

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era Globalisasi saat ini salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh pemerintah khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan pegawai yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, moralitas yang baik, loyalitas terjamin, mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta memenuhi aspirasi masyarakat serta terbebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintahan baik yang menjadi kewenangan daerah dan melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah pusat. Dinas sebagai bagian dari perangkat daerah mempunyai tugas membantu kepala daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menetapkan urusan pemberdayaan masyarakat dan desa yang merupakan tugas pokok DPMD menjadi urusan pemerintahan wajib yang tidak terkait dengan pelayanan dasar. Pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 akan berpengaruh terhadap status dan struktur organisasi dan tata kerja DPMD dan terhadap urgensi kewenangan yang dilaksanakan semakin meningkat, termasuk beban tanggung jawabnya. Mengenai tanggung jawab itu sendiri, secara empirik masyarakat di daerah menginginkan agar pegawai pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat bekerja

secara optimal yang akhirnya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dimana seorang pegawai juga merupakan wakil dari pemerintah pusat untuk menjalankan roda pemerintahan. Agar dapat menjalankan dan menyelenggarakan pemerintahan yang baik dituntut memiliki pegawai pemerintah yang profesional, hal ini merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas kerja yang akan digunakan dalam menjalankan atau melaksanakan suatu program.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan menjadi titik fokus, sehingga Renstra yang disusun mengakomodasi upaya-upaya terkait pemberdayaan masyarakat dan desa. Pemilihan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang tepat menjadi kunci dalam pencapaian target instansi. Pemerintah Kabupaten Nunukan mengeluarkan Peraturan Bupati Nunukan Nomor 9 Tahun 2019 Mengenai Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan. Salah satu program Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa adalah program Pembinaan dan Pemberdayaan BUM Desa yang saat ini belum terlaksana dengan baik.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Salah satu program Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa adalah program Pembinaan dan Pemberdayaan BUM Desa yang saat ini belum terlaksana dengan baik. yang di mana belum dilaksanakannya program Pembinaan BUM Desa, seperti Worksop, dan juga Pelatihan untuk sdm yang dilakukan oleh DPMD, dikarenakan saat ini pegawai atau pihak DPMD hanya memfokuskan ke program Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Desa, dan juga jikapun ingin melaksanakan semua program yang ada tentu tidak bisa, karena pegawai yang memang faham betul terkait bagaimana program ini tidak banyak, apakah nanti setelah kita laksanakan semua program memang sesuai dengan hasil yang diinginkan. Maka dari itu kami hanya bisa melaksanakan program satu persatu seperti program Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Desa ini yang sudah di laksanakan dan terus berjalan.

Dalam hal ini dapat kita lihat bahwasanya dibutuhkan pegawai yang memang faham betul terhadap tugas dan pekerjaan serta program yang ada di DPMD Kabupaten Nunukan. Yang dimana dibutuhkannya profesionalisme dalam setiap pelaksanaan tugas dan terhadap pelaksanaan program suatu dinas. Hal ini terkait dengan tingkat pendidikan pegawai yang akan mempengaruhi profesionalisme suatu pegawai itu sendiri.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, Penelitian yang dilakukan oleh Suwinardi (2017) yang berjudul Profesionalisme Dalam Bekerja. Hasil dari penelitian ini bahwa profesi merupakan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan, sedang professional merupakan orang yang mempunyai pekerjaan penuh waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Oleh sebab itu para professional dalam menjalankan profesi memerlukan kompetensi. Penelitian yang dilakukan oleh Pepi Sulian (2018) yang berjudul Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Profesionalisme kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik di Badan Kesatuan Bangsa dan politik Provinsi Jawa Barat dilihat dari 4 dimensi yaitu kompetensi, efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab, terkait dengan dimensi kompetensi dinilai masih kurang optimal, berkenaan dengan dimensi efektivitas pegawai secara umum dinilai sudah memberikan hasil kerja yang baik, menyangkut dimensi efisiensi pada

prinsipnya sudah sesuai dengan aturan, dan pada dimensi tanggung jawab yang mencakup ketepatan waktu dalam penyelesaian waktu pelayanan yang di mana hasil kerja pegawai dinilai masih kurang baik yang dindikasikan dengan waktu penyelesaian pelayanan tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditentukan. Sehingga dua dimensi dinilai sudah baik yaitu dimensi efektivitas dan efisiensi, namun dimensi kompetensi dan tanggung jawab dinilai masih kurang baik.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Mengenai penelitian yang dilakukan Suwinardi dengan penelitian ini memiliki perbedaan yang di mana penelitian Suwinardi membahas tentang profesionalisme dalam bekerja sedangkan yang dilakukan peneliti yaitu profesionalisme pegawai DPMD terhadap pelaksanaan program. Lalu penelitian yang dilakukan Pepi Sulian terdapat perbedaan dengan penelitian ini yaitu membahas tentang Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Publik di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, yang di mana objeknya ialah memberikan pelayanan publik sedangkan yang di teliti oleh peneliti sekarang ialah Profesionalisme seorang pegawai DPMD dalam pelaksanaan program pembinaan, yang dimana objeknya ialah suatu program. Tujuan dari penelitian yang dilaksanakan oleh kedua peneliti diatas sama-sama membahas tentang profesionalisme pegawai akan tetapi lokus, fokus penelitiannya berbeda dengan yang diteliti oleh peneliti. Dengan demikian, penelitian di atas memiliki ketersinambungan dengan Skripsi ini yaitu profesionalisme, yang dimana profesionalisme dibutuhkan oleh suatu pegawai guna melaksanakan suatu tugas dan program dengan baik.

1.5 Tujuan

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis Profesionalisme pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Pelaksanaan program pembinaan BUM Desa di Kabupaten Nunukan;
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis kendala Profesionalisme pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Pelaksanaan program pembinaan BUM Desa di Kabupaten Nunukan; dan
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis solusi mengatasi kendala Profesionalisme pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Pelaksanaan program pembinaan BUM Desa di Kabupaten Nunukan.

II. Metode

Pada penelitian ini peneliti memutuskan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif (quality research approach) dengan metode deskriptif dan analisis data secara induktif. Yakni dapat diartikan sebagai metode penelitian yang relevan antara fakta dan masalah yang dilapangan dengan menghasilkan gambaran umum berkaitan masalah yang diteliti sebagai analisis terhadap fakta yang ada maupun pengamatan masalah terhadap masyarakat, sehingga penelitian ini mampu memberikan solusi sebagai pemecahan masalah pada masyarakat. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berpedoman pada filsafat post positivism, digunakan pada penelitian yang kondisi obyek nya alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data-data yang telah terkumpul dianalisis mulai dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 8 orang informan yang terdiri dari Kepala

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan 1 orang, Kepala Bidang Peningkatan Kerjasama Desa 1 orang, Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian 1 orang, Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 5 orang, Adapun analisis nya menggunakan teori menurut Sedarmayanti (2010) yang menjelaskan bahwa profesionalisme dapat diukur dalam 4 dimensi yaitu, Kompetensi, Efektivitas, Efisiensi, dan Tanggung Jawab.

III. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui bagaimana Profesionalisme pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa dalam pelaksanaan program pembinaan badan usaha milik desa di Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara dengan menggunakan teori Sedarmayanti (2010) yang menjelaskan bahwa profesionalisme dapat diukur dalam 4 dimensi yaitu, Kompetensi, Efektivitas, Efisiensi, dan Tanggung Jawab.

3.1 Profesionalisme Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Melaksanakan Program Pembinaan Badan Usaha Milik Desa

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa serta tugas pembantuan yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjadi kewenangan Daerah. Terbaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintah akan berdampak terhadap menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan serta dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Untuk mengetahui secara nyata sejauh mana kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar peneliti telah melakukan pengamatan yang mengacu pada indikator profesionalisme yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2017: 362) yaitu kompetensi, efektifitas, efisiensi, dan tanggung jawab. Hasil pembahasan dibawah ini merupakan hasil analisis peneliti terhadap informasi dan keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari lapangan dan wawancara langsung terhadap beberapa informan yang kemudian dikaitkan dengan data hasil penelitian serta hasil pengamatan peneliti.

1) Kompetensi

Kompetensi merupakan hal penting bagi organisasi publik yang harus diwujudkan oleh birokrat pemerintah. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten karena hal tersebut menurut Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 dalam Ratminto dan Atik Septi (2013:24) mengenai kompetensi petugas memberi pelayanan harus ditetapkan dengan tepat berdasarkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan.

a) Pengetahuan

Pengetahuan dasar yang harus dimiliki oleh pegawai dinas pemberdayaan masyarakat pada bidang Peningkatan Kerjasama Desa dalam melaksanakan tugas pembinaan badan usaha milik desa adalah Pengetahuan tentang tugas-tugas pokok pegawai bidang peningkatan kerjasama desa khususnya dan Pemerintahan Daerah umumnya; Pengetahuan dasar-dasar hukum dan peraturan perundangan undangan; Mengetahui dasar-dasar hukum pelaksanaan tugas pegawai; Memahami dan menguasai adat istiadat dan kebiasaan yang berlaku di

Daerah; Mengetahui dan memahami dasar-dasar pengetahuan dan dasar hukum pembinaan Badan Usaha Milik Desa.

Berdasarkan hasil wawancara serta didukung oleh hasil pengamatan peneliti di lapangan bahwa pegawai DPMD memang memiliki pengetahuan terkait tugas-tugas mereka di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, serta sudah memahami setiap aturan-aturan yang menjadi landasan hukum seperti Peraturan Daerah serta Peraturan Bupati

b) Keterampilan

Pelaksanaan latihan kerja juga sangat penting dilaksanakan kepada pegawai yang bertujuan untuk peningkatan profesionalisme, sehingga latihan merupakan suplemen dari pelatihan. Akan tetapi pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa belum secara optimal melaksanakan hal tersebut karena memiliki beberapa kendala. Belum semuanya pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) karena memang kami sudah mengajukan ke pemerintah daerah serta dalam rapat opd pun saya sudah ungkapkan kurangnya pegawai yang mengikuti diklat, karena diklat sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai yang professional tapi lagi-lagi tidak diindahkan dengan alasan klasik yaitu pendanaan serta PAD yang sedikit. Akan tetapi walaupun belum bisa terlaksananya diklat tersebut kita tetap maksimalkan kinerja pegawai dengan memberikan bimbingan dan pengawasan.

2) Efektivitas

Pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa secara menyeluruh harus menunjukkan pencapaian tujuan secara tepat dan optimal mengenai hasil kinerja, terlebih khusus bagi pegawai yang merupakan pelaku dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi, karena pelayanan yang optimal tercermin melalui pencapaian kinerja dan birokrasi pemerintah.

a) Kuantitas Kerja

Dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, suatu organisasi harus memiliki program kerja tepat yang dapat menunjang kinerja organisasi serta didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Dengan berjalannya program-program. Dalam rangka terwujudnya visi dari pemerintah daerah dan dinas ini sendiri, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki program yang harus dilaksanakan tiap programnya yaitu salah satunya program pembinaan BUMDES. Program ini memang salah satu program yang sangat penting yang dimana hasil dari program ini dapat memantu meningkatkan kualitas pengelola dari BUMDES itu sendiri. Program ini sendiri pun sudah pernah dilaksanakan sesuai ketentuan da nada juga bentuk pembinaan bumdes dengan bentuk yang lain. Namun tidak bisa dipungkiri bahwa program ini belum bisa dijalankan secara optimal dikarenakan kondisi covid yang dari tahun kemarin hingga tahun ini menjadi salah satu penghambat.

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi secara umum. Indikator kualitas kerja adalah menghendaki agar dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai seluruhnya dapat terukur dengan kualitas kerja yang sudah diberikan kepada masyarakat. Kualitas kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa berarti merupakan kontribusi yang diberikan oleh anggota ataupun

pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai Organisasi Perangkat Daerah. Kualitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa selama periode 1 (satu) tahun kerja dan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c) Waktu

Setiap Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa selalu ditanamkan agar taat terhadap setiap aturan yang berlaku. Karena ketaatan terhadap aturan yang sudah tertanam di dalam setiap individu pegawai dengan sendirinya akan menghasilkan sikap disiplin. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sudah membuat aturan-aturan wajib yang telah disepakati bersama untuk dijalankan dan dilaksanakan oleh setiap anggota Dinas Pemberdayaan dan Desa itu sendiri. Untuk meningkatkan efektifitas kerja Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik diperlukan adanya kerjasama antar anggota yang terjalin dengan baik.

3) Efisiensi

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparat dalam suatu organisasi publik memiliki esensi utama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan suatu organisasi tidak lepas dari faktor faktor tertentu seperti kemudahan dan kejelasan informasi, mutu pelayanan yang baik, memiliki standar pelayanan yang jelas serta yang terpenting adalah dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki.

a) Biaya

Kepatuhan kerja merupakan hal yang utama dalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu organisasi publik, dengan adanya kepatuhan kerja dari para anggota dalam suatu organisasi diharapkan mampu memberikan efek positif dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan. Dalam kepatuhan kerja sendiri pembiayaan terhadap setiap tugas merupakan hal yang harus diperhatikan sehingga pelaksanaan setiap kegiatan berlangsung dengan efisien.

b) Waktu

Pelaksanaan setiap tugas yang diberikan harus dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang diberikan. Agar dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan harus meningkatkan kinerja serta menghilangkan sikap-sikap yang kurang baik. Sikap apatis dan egois yang ada harus dihilangkan dari dalam diri setiap anggota yang bekerja dalam suatu organisasi atau kelompok. Karena dalam suatu organisasi, setiap anggota harus satu pemikiran untuk mewujudkan satu tujuan. Jika tidak menghilangkan sikap apatis dan egois, tujuan yang sudah direncanakan akan sulit dicapai atau bahkan akan gagal. Oleh karena itu, setiap anggota harus kompak dan peduli akan anggota yang lainnya dan jangan merasa paling lelah dan tidak mau melakukan pekerjaan di luar pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

4) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi. Faktor tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan memegang peranan yang sangat penting.

Karena dengan adanya tanggung jawab dari masing-masing individu tentunya kinerja suatu organisasi dalam menjalankan suatu kegiatan atau program dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.

a) Menyelesaikan Tugas Dengan Baik

Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk menjalankan visi misi kepala daerah dan juga Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan program program yang sudah ditetapkan sesuai peraturan yang ada, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Setiap tugas yang diberikan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa karena bertanggung jawab langsung kepada pemerintah dan masyarakat.

b) Tepat Waktu

Dinas Pemberdayaan Masyarakat merupakan Instansi Pemerintah dalam menjalankan visi kepala daerah baik Peraturan Daerah maupun Peraturan Kepala Daerah. Setiap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa selalu ditanamkan agar taat terhadap aturan. Karena sikap disiplin taat kepada aturan lahir dari ketaatan yang sudah tertanam di dalam setiap individu Pegawai DPMD sudah membuat aturan-aturan wajib yang telah disepakati bersama untuk dijalankan dan dilaksanakan oleh setiap anggotanya.

c) Berani dan Ikhlas Memikul Resiko

Dalam setiap tugas yang diberikan kepada setiap Pegawai DPMD, sikap loyalitas harus dijunjung tinggi. Sikap loyalitas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara pimpinan atau atasan dengan anggota atau bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan suatu bentuk yang sangat penting dan bermakna bagi pegawai DPMD Kab. Nunukan. Loyalitas yang diberikan pegawai DPMD Kab. Nunukan selalu menghasilkan suatu yang baik bagi kemajuan di wilayah Kecamatan serta warga Desa.

3.2 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

Ada beberapa faktor penghambat dalam Profesionalisme pegawai dalam pelaksanaan program pembinaan BUMDes, yaitu:

a) Anggaran

Faktor penghambat dalam profesionalisme pegawai DPMD dalam pelaksanaan program Pembinaan BUMDES berdasarkan observasi langsung Peneliti di Kabupaten Nunukan, diketahui bahwa faktor penghambat dalam profesionalisme pegawai DPMD dalam pelaksanaan program Pembinaan BUMDES ialah terkait anggaran yang dimana anggaran ini belum cukup untuk bisa mengadakan Pembinaan secara berkala dan juga terdapat program yang lebih di prioritaskan untuk dijalankan. Faktor penghambat dalam pelaksanaan program pembinaan Badan Usaha Milik Desa ini sendiri adalah Anggaran yg utama, dikarenakan banyak anggaran yang di alihkan ke Covid-19 lalu kita belum bisa mengadakan pembinaan bumdes ini secara optimal karena juga terdapat program yang setiap bidang itu utamakan, contohnya saja saat ini lebih dijalankan program administrasi desa sehingga program-program yang lain terlambat untuk dijalankan ataupun dilaksanakan.

b) Jumlah Pegawai

Kendala dalam pelaksanaan program pembinaan Badan Usaha Milik Desa ini yaitu dalam bidang Peningkatan Kerjasama Desa jumlah pegawai pada bidang ini hanya berjumlah 4 orang, sehingga jika ingin menjalankan semua program yang ada agak sulit, membuat kami dibidang ini menjadi kewalahan, disamping itu anggaran juga sangat penting, setiap kegiatan membutuhkan dana dan itu tidak bisa dipungkiri.

c) Keterampilan Pegawai

Salah satu kendalanya itu adalah keterampilan yang dimiliki pegawai belum semuanya semuanya memiliki keterampilan yang mumpuni, seperti halnya program, menjalankan atau melaksanakan program harus mempunyai keterampilan atau skill yang sesuai berdasarkan tugas dan tanggung jawab. Dan juga di bidang kami jumlah personilnya bisa dikatakan minim atau sedikit

3.3 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat

Ada beberapa upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam pemberdayaan petani rumput laut, yaitu:

a) Pengoptimalan Anggaran

Untuk meningkatkan profesionalisme pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam pelaksanaan program BUMDES dibalik minimnya anggaran yang dimiliki, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa berusaha mengoptimalkan setiap anggaran untuk digunakan disetiap bidang bidang yang ada di dinas pemberdayaan masyarakat desa kabupaten Nunukan. Dengan menyamaratakan setiap program yang harus dijalankan, tidak fokus hanya ke satu program penting tetapi ke seluruh program yang ada yang telah ditetapkan

b) Penambahan Pegawai

Untuk mengatasinya kami sudah menyampaikan kepada bapak kepala dinas bahwasanya meminta untuk penambahan staf, bisa memasukkan staf atau pegawai dari bidang lain yang kiranya tugas pada bidang tersebut tidak banyak sehingga bisa membantu pada bidang peningkatan kerjasama desa.

c) Pendidikan dan Pelatihan

Dari pegawai sendiri sudah megajukan kepada atasan untuk diadakannya atau diikutsertakan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). Dan setelah itu walaupun tidak semuanya yang dapat mengikuti, namun setidaknya ada beberapa yang ikut serta.

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dari temuan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa adalah salah satu aspek yang tidak kalah pentingnya untuk dikelola oleh BUMDes adalah SDM yang dimiliki. Manusia (pengelola, manajemen dan karyawan) sebagai motor penggerak kegiatan usaha perlu dikelola secara profesional. Pengembangan BUMDes sangat ditentukan oleh ketersediaan SDM di desa. Akan tetapi SDM yang dibutuhkan untuk pengembangan BUMDes di desa saat ini sangat terbatas, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Pengelolaan SDM menjadi sangat penting karena SDM lah yang menentukan kesuksesan sebuah BUMDes. Program ini memberikan dampak upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi aparat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Desa Kabupaten Nunukan. Melalui kegiatan Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Pelaksanaan program ini menitik beratkan kepada upaya peningkatan kegiatan ekonomi produktif masyarakat, dan memberikan fasilitasi kepada masyarakat baik dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM) masyarakat yang dijabarkan dalam bentuk pemberian pelatihan yang berhubungan langsung dengan kegiatan usaha yang dilakukan oleh masyarakat, sehingga diharapkan dari pemberian pelatihan akan memberikan dampak pada pengembangan jenis usaha yang dilakukan oleh masyarakat. Dalam pelaksanaan program ini juga diberikan pemberian bantuan modal usaha bagi masyarakat dengan tujuan agar masyarakat mampu untuk lebih mengembangkan usahanya. Selain itu masyarakat dapat memperoleh akses dengan lembaga keuangan seperti bank dan lembaga perbankan lain. Dengan demikian kegiatan yang tertuang dalam pelaksanaan program ini memberikan dampak secara langsung bagi masyarakat. Dalam hal ini program pembinaan Badan Usaha Milik Desa itu sendiri sudah terlaksana sebanyak 4 kali, namun tetap saja masih belum cukup untuk memenuhi target dari program pembinaan itu sendiri, namun juga program ini masih terus diupayakan berjalan tiap bulannya.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai Profesionalisme pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Badan Usaha Milik Desa belum bisa dikatakan profesional, hal ini dikarenakan pada 4 dan masing-masing memiliki sub indikator Dimensi teori yang digunakan sebagai pembedah yang di mana hasil yang didapatkan masih terdapat 3 dari 10 indikator yang belum tercapai atau belum sesuai. Oleh karena itu, hal ini belum bisa dikatakan profesional.

Adapun dalam proses pemberdayaan juga terdapat beberapa faktor-faktor penghambat. Yaitu : Anggaran, anggaran dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa itu sendiri banyak di alokasikan ke covid-19 sehingga penyelenggaraan pembinaan BUMDes belum bisa dilaksanakan secara berkala; Jumlah pegawai, dalam hal ini yang menjadi kendala ialah di mana pegawai pada Bidang Peningkatan Kerjasama Desa hanya berjumlah empat orang, yang di mana bidang inilah yang menjalankan program-program terkait BUMDes salah satunya ialah program Pembinaan BUMDes; dan Keterampilan pegawai, keterampilan yang dimiliki pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa masih minim atau belum mumpuni dikarenakan belum semua pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Untuk mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa telah melakukan upaya sebagai berikut, yaitu : Pengoptimalan anggaran, mengoptimalkan setiap anggaran yang ada dengan menyamaratakan anggaran untuk tiap-tiap program yang ada; Pegawai, penambahan pegawai atau staf pada bidang peningkatan kerjasama desa; dan Pendidikan dan pelatihan, yaitu mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna menambah wawasan dan skill pegawai itu sendiri.

Keterbatasan penelitian: penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dalam melakukan penelitian masih kurang yang dimana peneliti belum bisa ikut serta langsung dalam pelaksanaan program pembinaan BUMDes yang dilakukan oleh pegawai DPMD dan kondisi yang di mana belum semuanya sempurna dikarenakan kondisi pandemi Covid-19.

Arah masa depan penelitian (Future Work): Peneliti menyadari penelitian masih kurang sempurna, oleh karena itu peneliti berharap dan menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa dan terkait dengan Profesionalisme pegawai dalam pelaksanaan program-program yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terutama program

pembinaan badan usaha milik desa.

V. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang telah membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. Daftar Pustaka

- Adi, 2003. Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat, dan Intervensi Komunitas: Pengantar Pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Agung, Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Cresweel, John W. 2016. Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta : Pustaka pelajar
- Kumorotomo, Wahyudi. 2001. Etika Administrasi Negara. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lubis, S.M Hari & Husein, Martani. (1987). Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial.
- Moleong, Lexy J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Muhaimin, dkk. (2009). Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2010. "Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemimpinan Yang Baik". Bandung: PT. Refika Aditama
- . 2014. Manajemen Strategi. Bandung: PT Refika Aditama.
- . Sedarmayanti. 2017. "Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja". PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simangunsong. 2017. "Metodologi Penelitian Pemerintahan Teoritik – Legalistik – Empirik – Inovatif". Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- . 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Suradinata, Ermaya. 2013. Analisis Kepemimpinan Strategi Pengambilan Keputusan. Sumedang: Alqaprint.