

# **PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH DESA DI DESA NGARAK KECAMATAN MANDOR KABUPATEN LANDAK**

Oleh:  
**RAISA YOSEFHIN<sup>1\*</sup>**  
NIM E01112147

Dr.Yulius Yohanes, M.Si<sup>2</sup>, JokoTriyono, S.E, M.Si<sup>2</sup>

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2017
2. Dosen Pembimbing Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2017

\*e-mail. [raisayosephine@gmail.com](mailto:raisayosephine@gmail.com)

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisa Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia pada Pemerintah Desa Ngarak Kecamatan Mandor Kabupaten Landak. Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah indikasi relatif masih rendahnya kemampuan aparatur pemerintah Desa Ngarak dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan desa. Selain itu juga tidak semua dari aparatur pemerintah Desa Ngarak pernah mengikuti kegiatan pelatihan. Teori yang digunakan adalah teori Simamora, dimana Pengembangan Sumber Daya Manusia dilaksanakan melalui pelatihan, pengembangan dan edukasi. Paradigma kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menyusun penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintah Desa Ngarak tidak pernah mengadakan kegiatan PSDM bagi aparatur dan hanya mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan lembaga lain sehingga tidak semua aparatur pernah mengikuti pelatihan. Pemerintah Desa Ngarak ada mendapatkan pelatihan mengenai administrasi desa, namun karena kurangnya pengawasan sehingga pelaksanaan administrasi desa menjadi kurang diperhatikan dan diprioritaskan.

Kata-kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), Aparatur, Pemerintah Desa.

## **CAPACITY BUILDING OF VILLAGE GOVERNMENT APPARATUS IN NGARAK VILLAGE, MANDOR SUBDISTRICT OF LANDAK REGENCY**

## **Abstract**

The Aim of this research is to describe and analyze capacity building of human resource at Ngarak Village Government in Mandor Subdistrict of Landak Regency. The research problem is indication of the lack of Ngarak government apparatus capability in administration. Furthermore, not all apparatus have ever followed training. Simamora theory is used to this research, namely; human resource development through training, development and education. This research uses qualitative approach with descriptive method. The result of the research shows that Ngarak Village Government have not ever made human resource development activities for its apparatus and just follow the training activities that other institutional make, so that, not all apparatus get training. Ngarak Village Government ever get training about village administration, but because the lack of monitoring makes implementation doesn't get much attention and priority.

**Keywords:** Human Resource Development, Apparatus, Village Government.

## A. PENDAHULUAN

Desa merupakan salah satu entitas penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang keberadaan sudah ada sebelum proklamasi Indonesia diproklamirkan. Pengakuan atas kedudukan dan eksistensi desa tersebut kemudian dituangkan melalui pengaturan desa dalam undang-undang. Kehadiran UU Desa No 6 Tahun 2014 menegaskan komitmen politik dan konstitusional bahwa negara melindungi dan memberdayakan masyarakat desa.

Salah satu perubahan dalam UU Desa yang cukup fenomenal adalah terkait penambahan anggaran desa, dimana desa mendapatkan redistribusi uang negara sebesar 10 % dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dalam bentuk Dana Desa (DD) dan juga 10% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dalam bentuk Dana Alokasi Desa (DAD), sehingga dana yang diperoleh desa bisa mencapai 1 miliar lebih setiap tahunnya.

Marwan Jafar yang menjabat sebagai Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (PDTT) 2014-2016 (Yulianingsih, <http://bisnis.liputan6.com/read/2255393/sdm-jadi-kunci-sukses-pengelolaan-dana-desa>, diakses pada tanggal 16 April 2016) menyatakan bahwa salah satu masalah

mendasar yang saat ini dihadapi desa untuk dapat mengimplementasikan UU Desa adalah masih relatif rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) di desa, termasuk aparatur desa yang memegang kekuasaan administrasi pemerintahan dan pengelolaan dana desa.

Oleh karena itu, diperlukan penguatan kapasitas (*capacity building*) sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kualitas tata kelola keuangan desa sehingga dana desa benar-benar dipergunakan sebagaimana mestinya. Lebih lanjut beliau menegaskan bahwa *capacity building* masyarakat desa ini sangat mendesak dan sifatnya prioritas, karena peningkatan kapasitas inilah yang akan menjadikan masyarakat desa lebih berdaya, memiliki pengetahuan, wawasan dan keterampilan atau *skill* yang lebih baik dalam pelaksanaan pembangunan desa.

Desa Ngarak merupakan salah satu desa yang terdapat di Kecamatan Mandor, Kabupaten Landak. Adapun tingkat pendidikan dari aparatur pemerintah Desa Ngarak dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**Data Aparatur Pemerintah Desa Ngarak**  
**Tahun 2014**

| No | Jabatan                      | Pendidikan |
|----|------------------------------|------------|
| 1  | Kapala Desa                  | SMA        |
| 2  | Sekretaris Desa              | D.II       |
| 3  | Kaur Pemerintahan            | SMA        |
| 4  | Kaur Ekonomi dan Pembangunan | SMA        |
| 5  | Kaur Umum                    | SMA        |
| 6  | Kadus Ngarak                 | SMA        |
| 7  | Kadus Pak Daceng             | SMP        |
| 8  | Kadus Pangkal Durian         | SMP        |
| 9  | Kadus Air Merah              | SMP        |

Sumber : Data pada Kantor Desa Ngarak, diambil pada April 2016

Tabel 1.1 merupakan data Pemerintahan Desa Ngarak periode tahun 2009-2015, dimana data yang diambil peneliti berasal dari data tahun 2014. Data pada Tabel 1.1 menunjukkan tingkat pendidikan aparatur pemerintah Desa Ngarak, dimana tingkat rata-rata pendidikannya adalah SMA/SMK. Adapun aparatur pemerintah desa dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 5 orang, tingkat pendidikan SMP berjumlah 3 orang dan tingkat perguruan tinggi (D II) berjumlah 1 orang.

Berdasarkan UU No 32 tahun 2004, tingkat pendidikan perangkat desa minimal SMP/ sederajat . Namun setelah disahkannya UU No 6 Tahun 2014,

persyaratan mengenai tingkat pendidikan perangkat desa adalah minimal SMA/ sederajat. Maka berdasarkan data pada Tabel 1.1, terdapat 3 orang dari 9 orang atau sekitar 30 % dari aparatur perangkat desa yang masih berpendidikan di bawah sekolah menengah umum atau yang sederajat. Adapun ketiga perangkat desa dengan tingkat pendidikan SMP/ sederajat berkedudukan sebagai kepala dusun (kadus).

Diketahui bahwa pada tahun 2015, fokus pelatihan aparatur pemerintah desa ditujukan kepada kepala desa, sekretaris desa dan pengelolaan keuangan desa. Sedangkan pada tahun 2016, pelatihan ditujukan juga bagi perangkat desa lainnya seperti aparatur desa yang membidangi soal pemerintahan dan pembangunan

(sumber: <http://cpps.ugm.ac.id/dana-desu-kapasitas-aparatur-desu-harus-ditingkatkan/>, diakses pada tanggal 28 Februari 2017).

Dalam praktek pengembangan sumber daya manusia pada pemerintah Desa Ngarak sendiri ternyata juga tidak semua aparatur pemerintah desa pernah mengikuti kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya. Adapun aparatur pemerintah desa tersebut adalah perangkat pelaksana kewilayahan, yang terdiri dari 4 (empat) kepala dusun. Sedangkan kepala urusan (kaur) bagian

pembangunan yang bertugas dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembangunan desa, pengelolaan sarana dan prasarana perekonomian masyarakat desa juga tidak pernah mengikuti kegiatan pelatihan tapi hanya sebatas pernah mengikuti kegiatan sosialisasi saja.

Selanjutnya adalah mengenai pelaksanaan salah satu fungsi pemerintah desa yaitu dalam pelaksanaan fungsi administrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pengelolaan data-data serta dokumen merupakan bagian dari kegiatan administrasi pada kantor Desa Ngarak. Administrasi yang baik akan sangat membantu dalam pemerintah Desa Ngarak terkhusus dalam penyediaan informasi pada perencanaan dan penyelenggaraan pemerintahan desa. Pengertian administrasi Pemerintahan Desa sendiri adalah keseluruhan proses kegiatan pencatatan data dan informasi mengenai Pemerintahan Desa pada Buku Register Desa (Pasal 1 Permen No 47 Tahun 2016). Administrasi Desa meliputi Administrasi Umum; Administrasi Penduduk; Administrasi Keuangan; Administrasi Pembangunan; dan Administrasi Lainnya.

Pada pelaksanaan administrasi pemerintahan Desa Ngarak, ditemukan bahwa dalam pengisian buku-buku administrasi masih terdapat beberapa buku

administrasi desa yang tidak diisi, tidak lengkap dan tidak akurat. Berdasarkan keterangan yang didapat dari Sekretaris Desa Ngarak (di kantor desa Ngarak pada tanggal 12 April 2016) diketahui bahwa adapun buku-buku administrasi desa yang belum diisi, diantaranya yaitu buku data tanah di desa dan buku data tanah milik desa/tanah kas desa. Selain itu ditemukan pula dalam buku administrasi umum lainnya yaitu Buku Agenda; Buku Ekspedisi; dan Buku Lembaran Desa dan Buku Berita Desa yang juga masih kosong. Dalam buku administrasi pembangunan juga demikian, ditemukan Buku Rencana Kerja Pembangunan Desa; Buku Kegiatan Pembangunan; Buku Inventarisasi Hasil-hasil Pembangunan yang pengisiannya tidak dilaporkan lengkap pada setiap tahunnya. Selain itu juga, beberapa buku dalam administrasi keuangan juga ada yang tidak dilaporkan secara lengkap dan akurat.

Selanjutnya adalah mengenai pembuatan profil desa. Profil desa bagi pemerintah digunakan sebagai dasar untuk perencanaan program-program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa dan juga bagi pemerintah desa sendiri profil desa dapat menjadi sumber informasi untuk menyusun APBDes. Oleh karena itulah data profil desa haruslah valid (akurat dan sah), *reliable* (dapat diandalkan), komprehensif

(menyeluruh), *up to date* (terkini) dan integral (menjadi satu kesatuan) seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2007.

Namun berdasarkan hasil temuan di lapangan, data yang disajikan dalam profil Desa Ngarak masih belum lengkap serta masih ada kekeliruan dan tidak akurat. Sebagai contoh adalah data penetapan batas wilayah Desa Ngarak pada data profil desa masih belum diisi. Kolom Peraturan Desa (Perdes) dan Peraturan Daerah (Perda) yang menjadi dasar hukum bagi penetapan batas wilayah Desa Ngarak juga kosong. Data kepemilikan lahan di Desa Ngarak juga masih belum terisi. Disamping itu, terdapat ketidaksesuaian antara data satu dan lainnya, contohnya adalah seperti data pada tabel tenaga kerja dan tabel angkatan kerja. Data pada Potensi Sumber Daya Alam dan Potensi Sumber Daya Manusia juga tidak akurat karena disusun hanya berdasarkan data-data sebelumnya tanpa dilakukan pengecekan kembali di lapangan.

Berdasarkan masalah-masalah yang terjadi dalam pengisian data-data pada buku-buku administrasi desa dan profil desa tersebut maka mengindikasikan kemampuan aparatur pemerintah Desa Ngarak relatif masih rendah terutama dalam melaksanakan tugas administrasi pemerintahan desa. Adapun Steers

(Rasyid, 1992: 6) menjelaskan bahwa kemampuan aparatur pemerintah sebenarnya tidak terlepas dari pembicaraan tingkat kematangan aparatur yang didalamnya menyangkut keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Maka berdasarkan pandangan tersebut jelas bahwa kemampuan aparatur desa dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan jenis latihan yang pernah diikuti dan pengalaman yang dimilikinya.

Pendidikan, pelatihan dan pengalaman dari aparatur merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Simamora (2015: 267) adapun pengembangan sumber daya manusia meliputi proses orientasi dan juga pelatihan, pengembangan dan edukasi. Proses orientasi sendiri adalah pengenalan karyawan baru terhadap organisasinya terutama yang berkaitan dengan tupoksi dari jabatan yang diemban oleh karyawan tersebut. Sedangkan pelatihan, pengembangan dan edukasi terhadap karyawan merupakan serangkaian upaya untuk menyiapkan dan membuat karyawan agar memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Berdasarkan fenomena- fenomena yang ditemukan oleh peneliti dalam penelitian pendahuluan pada pemerintah

Desa Ngarak tersebut, dimana ada beberapa perangkat desa yang tingkat pendidikannya sudah tidak memenuhi persyaratan UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa; serta indikasi rendahnya kemampuan aparatur pemerintah desa dalam melaksanakan fungsi administrasi pemerintahan desa; dan ada beberapa perangkat desa yang juga belum pernah mengikuti pelatihan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui /membahas/mengkaji lebih mendalam mengenai masalah sumber daya manusia pada pemerintah Desa Ngarak, terutama yang terkait dengan pengembangan kapasitas (*capacity building*) sumber daya manusia pada aparatur pemerintah desa.

## B. KAJIAN TEORI

Grindle (1997: 5-6) mengatakan bahwa pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas kinerja pemerintah. *Capacity building* dibagi dalam 3 (tiga) dimensi, yaitu: dimensi pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu

dimensi dalam *capacity building*. Pengembangan SDM merupakan pengembangan kapasitas pada tingkat individu dalam suatu organisasi. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kapasitas. Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja dan pertumbuhan (Armstrong, 1997:507).

Jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2008: 72) dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Sedangkan pengembangan secara informal yaitu pengembangan yang dilakukan atas keinginan dan usaha karyawan sendiri dengan melatih dan mengembangkan dirinya melalui pembelajaran buku-buku literatur yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

Kemudian menurut Simamora (2015: 267), kegiatan pengembangan

sumber daya manusia dapat dilakukan melalui kegiatan orientasi dan pelatihan, pengembangan serta edukasi bagi aparatur pemerintahan. menurut Simamora (2015:268), orientasi merupakan aktivitas pengenalan individu terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan baru agar mulai berfugsi secara efektif dan menyenangkan di pekerjaan yang baru. Pelatihan adalah aktifitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini (Mondy, 2008: 210). Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, rutin dan terinci serta menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sekarang.

Jika dilakukan pembedaan terhadap pelatihan dan pengembangan. Maka pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang sedangkan pengembangan diartikan sebagai penyiapan bagi karyawan untuk dapat memikul tanggungjawab yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pelatihan lebih berfokus kepada kebutuhan jangka pendek sedangkan pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi. Selanjutnya adalah mengenai pendidikan (*education*). Biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan

formal di sekolah, akademi atau perguruan tinggi. Sedangkan pelatihan lebih berorientasi kejuruan (*vacationally oriented*) dan berlangsung di dalam ruang lingkup organisasi.

Menurut pasal 9 dalam undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun tempat/lokasi penelitian ini adalah Desa Ngarak Kecamatan Mandor Kabupaten Landak. Adapun yang subjek dalam penelitian ini adalah: Kepala Desa Ngarak dan Perangkat Desa, yaitu: Sekretaris Desa, Kepala Urusan (Kaur), Kepala Dusun (Kadus), serta Camat Mandor.

Adapun penentuan subjek dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

Teknik *Interview* (Wawancara), Teknik Dokumentasi dan Teknik Observasi.

Instumen pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah orang atau *human instrument* (Sugiyono, 2010: 2). Adapun yang menjadi instrumen kunci dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Sebagai instrumen utama, peneliti juga dibantu instrumen pendukung, yaitu: alat perekam (*recorder*), kamera, pedoman wawancara serta alat tulis menulis. Aktivitas yang dilakukan dalam analisis data meliputi *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*. Sedangkan teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan teknik.

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pemerintah Desa Ngarak tidak pernah mengadakan kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu orientasi dan pelatihan, pengembangan dan edukasi (Simamora, 2015:267) bagi aparatur pemerintahnya. Adapun sebelum UU Desa ditetapkan pemerintah Desa Ngarak tidak dapat melaksanakan sendiri kegiatan pengembangan SDM aparaturnya karena minimnya anggaran. Sedangkan setelah berlakunya UU Desa, pemerintah Desa

Ngarak sedang dalam pergantian masa pemerintahan sehingga belum ada penyelenggaraan kegiatan pengembangan SDM oleh pemerintah Desa Ngarak sendiri.

Sebelum UU No 6 Tahun 2014 ditetapkan, anggaran desa memang relatif masih rendah. Adapun sumber pendapatan Desa Ngarak sebelumnya paling besar berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Landak dalam bentuk alokasi dana desa (ADD). Berdasarkan data yang diperoleh dari Surat Keputusan Bupati Landak Nomor: 421.5/59.A/MK-2012 tentang Penetapan Alokasi Dana Desa tahun 2012 tercatat bahwa dana ADD yang diterima pemerintah Desa Ngarak berjumlah Rp.157.650.000 (seratus lima puluh tujuh juta enam ratus lima puluh ribu rupiah). Maka bisa diperkirakan jumlah anggaran dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) Desa Ngarak pada tahun 2012 kurang lebih 200 juta. Adapun tahun 2013 tidak akan ada peningkatan yang signifikan.

Namun setelah diberlakukannya UU No 6 tahun 2014, setiap desa menerima tambahan sumber pendapatan yang langsung berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dalam bentuk Dana Desa (DD). Tercatat pada tahun 2016 saja, Dana Desa yang diterima oleh setiap desa di kabupaten

Landak berjumlah Rp.636.935.000 (enam ratus tiga puluh enam juta sembilan ratus tiga puluh lima ribu rupiah) (sumber: Pontianak Post tanggal 26 Mei 2016. <http://www.pontianakpost.co.id/apbd-desaselesai-dana-desadisalurkan>, diakses pada 28 Februari 2017). Jika ditambah dengan ADD maka diperkirakan jumlah anggaran pada APBDes Desa Ngarak tahun 2016 bisa mencapai kurang lebih 800 juta. Maka peningkatan anggaran Desa Ngarak bisa dikatakan naik hampir empat kali lipat setelah diberlakukannya UU Desa.

Pelatihan, pengembangan dan edukasi formal bagi aparatur pemerintah Desa Ngarak dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan sosialisasi yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga lain yang berkepentingan seperti Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD), dan Kecamatan. Adapun beberapa kegiatan pelatihan yang dilakukan terkait PSDM aparatur pemerintah desa diantaranya, yaitu : pelatihan aparatur desa, pelatihan administrasi dan keuangan desa, pelatihan pembuatan profil desa, pelatihan badan kerjasama antar desa serta sosialisasi-sosialisasi dari beberapa lembaga.

Pemerintah Desa Ngarak tidak pernah menyelenggarakan kegiatan tersebut dan hanya menjadi peserta sesuai dengan yang diundangkan sehingga tidak

semua aparatur pemerintah desa pernah mengikuti kegiatan pelatihan tersebut, diantaranya adalah kepala dusun (kadus) yang tidak pernah sama sekali mengikuti kegiatan tersebut. Sedangkan pelatihan yang diterima seringkali ditujukan bagi kepala desa dan sekretaris desa. Adapun pelatihan, pengembangan dan edukasi informal berlangsung dengan usaha dari perangkat desa tersebut sendiri yaitu dengan belajar dari berbagai sumber bacaan ataupun belajar dari pengalamannya.

Pemerintah Desa telah menerima pelatihan mengenai pembuatan profil desa dan pelaksanaan administrasi desa, namun dalam prakteknya administrasi Desa Ngarak dan profil desa masih belum tertib administrasi (akurasi, lengkap dan tersipkan dengan baik). Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dan evaluasi terhadap administrasi desa tersebut sehingga pemerintah desa kurang memperhatikan dan memprioritaskan pelaksanaannya.

## E. PENUTUP

Pelaksanaan *capacity building* dalam pemerintahan pada dasarnya adalah untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintah desa merupakan instrumen utama dalam

menyelenggarakan pemerintahan desa. Perubahan pengaturan desa disertai dengan penambahan dana yang begitu besar, menuntut tanggung jawab yang lebih besar bagi pemerintah desa untuk dapat memajukan desanya. Oleh karena itu untuk dapat mengimplementasikan UU No 6 Tahun 2014, pemerintah harus memperkuat kapasitas/ kemampuan aparatur pemerintah desa agar dapat menjalankan amanat dari UU Desa tersebut.

Pemerintah Desa Ngarak perlu membuat perencanaan pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparturnya, dengan mengadakan program-program dan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan SDM perangkat desanya. Selain itu, Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pemberdayaan pemerintah desa harus lebih intens, dengan cara lebih rutin dan merata dalam melaksanakan kegiatan pelatihan-pelatihan bagi seluruh aparatur pemerintah desa. Dan juga harus dilakukan evaluasi terhadap kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan untuk melihat sejauh mana perkembangan aparatur pemerintah desa setelah mengikuti pelatihan.

## F. REFRENSI

### Sumber Buku :

Armstrong, Michael. 1997. *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia.

Grindle, M.S., (editor). 1997. *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*. Boston: Harvard Institute for International Development.

Handyaningrat, Soewarno. 1982. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Masyuri., Zainuddin. 2008. *Metodologi Penelitian; Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.

Milen, Annie. 2004. *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Diterjemahkan secara bebas. Yogyakarta: Pondok Pustaka Jogja.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.

Rasyid, M. 1992. *Pembangunan Kualitas dan Usaha-Usaha Peningkatan Aparatur Pemerintah*. Universitas Tadulako Palu

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.

Steer, Richard M. 1984. *Efektifitas Organisasi*. Diterjemahkan oleh Magdalina. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Tjiptoherianto, Prijono. 1993. *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prisma.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2007.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 2016.

#### **Sumber Elektronik :**

Yulianingsih, Tanti. 2015. *SDM Jadi Kunci Sukses Pengelolaan Dana Desa*. Diakses pada situs <http://bisnis.liputan6.com/read/2255393/sdm-jadi-kunci-sukses-pengelolaan-dana-des>, tanggal 16 April 2016.

Pontianak Post tanggal 26 Mei 2016. <http://www.pontianakpost.co.id/apbd-desa-selesai-dana-desa-disalurkan>, diakses pada 28 Februari 2017.

#### **Sumber Jurnal dan Skripsi:**

Apriansyah, Andi. "Kemampuan Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Administrasi Pemerintahan Desa (Studi di Desa Watusa Kecamatan Puriala, Kabupaten Konawe)", Skripsi Sarjana, Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lakidende, Konawe, 2011.

Nugroho, Setyo."Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Dalam Upaya mewujudkan Good Governance (Studi pada Balai Besar Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Malang)", Skripsi Sarjana, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang, 2014.

Ratnasari, Jenivia Dwi., Mochamad Makmur, Heru Ribawanto. "Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang", Jurnal Administrasi Publik Universitas Brawijaya, Vol.1, No.3, h. 103-110.

#### **Sumber Undang-Undang :**

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai civitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Raisa Yosephin  
NIM / Periode lulus : E0112147 / IV  
Tanggal Lulus : 30 Mei 2017  
Fakultas/ Jurusan : ISIP / IA  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
E-mail address/ HP : raisayosephine@gmail.com

demikian pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa .....Publika.....\*) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara ..... Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul\*\*):

Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah  
Desa di Desa Ngarah Kecamatan Mandor Kabupaten  
Landak

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

☐ Secara fulltex

☒ content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya

Mengucapkan/ disetujui

Pengelola Jurnal

Dr. Pardi, S.Sos, M. AB  
NIP. 1972095 200212 1003

Dibuat di

Pada tanggal 15 Agustus 2017

Raisa Yosephin  
NIM. E0112147

Catatan:

\*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing  
(Publika Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)