

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA di KANTOR DESA
SEMPERIUK.A KECAMATAN JAWAI SELATAN KABUPATEN
SAMBAS**

Oleh :

IRVAN¹

NIM. E1011181076

Dr. H. Martoyo M.A², Nahot Tua Parlindungan Sihalo S.Pd, M.IP²
Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Tanjungpura Pontianak

Email : irvan020899@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

IRVAN: Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Semperiuk.A Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Semperiuk.A Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. Penelitian ini didasarkan oleh fenomena belum maksimalnya pengembangan dalam menjalankan tugasnya. Ketiga pada aspek magang tidak terlaksana sumber daya manusia terhadap Aparatur Desa di Kantor Desa Semperiuk.A Kabupaten Sambas. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dengan desain penelitian analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan Metode Pengembangan menurut Sedarmayanti (2010) : yang terdiri dari aspek *on the job method* dan *off the job method*, aspek *on the job method* yang Pertama pada aspek rotasi jabatan tidak terlaksana dikarenakan rotasi jabatan tidak diterapkan di Pemerintahan Desa. Kedua pada aspek bimbingan dimana agar pimpinan lebih teratur dalam mengarahkan pegawai yang lain dikarenakan magang tidak diterapkan pada instansi pemerintahan. Dan yang keempat dari aspek demonstrasi dimana masih ada perangkat desa yang tidak bisa mengoperasikan komputer sehingga pekerjaan hanya dilakukan secara manual sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan pada salah satu Perangkat Desa yang mempunyai kemampuan lebih. pada aspek *off the job method* yang pertama yaitu aspek Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dimana masih ada Perangkat Desa yang kurang berpartisipasi untuk mengikuti diklat. dan yang kedua dilihat dari aspek pendidikan formal untuk sejauh ini pendidikan formal masih tergolong cukup dan harapan kedepannya dapat terciptanya *good governance* dilingkungan pemerintah Desa.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Perangkat Desa

ABSTRACT

IRVAN: Human Resource Development at the Semperiuk.A Village Office, SouthJawai District, Sambas Regency. Public Administration Study Program in Social andPoliticalSciencesFacultyofUniversitasTanjungpura. 2022.

This study aimed to describe and analyze Human Resource Development at the Semperiuk.A Village Office, South Jawai District, Sambas Regency. This research was based on the phenomenon that human resource development has not been optimized for the Village officers at the Semperiuk.A Village Office, Sambas Regency. The research method used in this study was a qualitative research method, with a descriptive analysis research design. This research used the Development Method according to Sedarmayanti (2010): which consists of aspects on the job method and off the job method, where the aspects of the on the job method has 4 indicators, such as job rotation, guidance, internship and overall demonstration have not been realized properly. First, the aspect of job rotation was not implemented because it was not implemented in the Village Government. Secondly, it was on the aspect of guidance where the leader is more organized in directing other employees in doing their duties. Thirdly, the internship aspect was not implemented because it was not applied to government agencies. The fourth was from the demonstration aspect where there were still village officials who could not operate computers so that work was only done manually. If there was computerized work, the work will automatically be taken over by other Village officers and the impact was headed to the accumulation of work on one of the Village officers who have more abilities. Then on the off the job method aspect with 2 indicators, such as the first aspect of Education and Training (DIKLAT) where there were still village officials who do not participate in training. It was because there were internal problems that were brought into the scope of work even though training is very important to improve employee competence. The second was seen from the aspect of formal education so that in the future it goes well with the existence of self-motivation and motivation from the leadership so that other employees want to continue their education aimed at career development and competency development. The suggestion recommended by the researcher is that the leader must work faster in providing monitoring and evaluation of the performance of the Village officers in terms of human resource capacity in order to realize good governance within the Village Government.

Keywords: *Development, Human Resources, Village Officers*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk mengembangkan strategi dalam menciptakan daya tanggap Kinerja pemerintah yang efisien dan efektif. Sesuai dengan peraturan Daerah Kabupaten Sambas Tentang Perangkat Desa Tahun 2017 BAB IX “Perangkat Desa dan Staf Perangkat Desa yang telah diangkat dengan keputusan Kepala Desa mengikuti pelatihan awal masa tugas dan program pelatihan yang dilaksanakan oleh Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Desa”. Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) yang tujuannya untuk pengembangan Perangkat Desa seharusnya semua bisa dapat berpartisipasi, tetapi kenyataan masih ada perangkat desa yang merasa diklat ini masih tidak menjadi kebutuhan, terutama pada Perangkat Desa pada bagian kaur perencanaan yang sering tidak bisa hadir diklat sehingga dampaknya adalah Perangkat Desa masih belum menguasai tugas pekerjaannya. Program pelatihan kepada aparatur belum efektif disebabkan karena kurangnya motivasi dan kesadaran pegawai dalam hal pengembangan diri masih sangat rendah. Kurangnya pemahaman aparatur terhadap pekerjaan mengakibatkan kondisi yang rentan terjadi pada masalah pelayanan

maupun manajemen pemerintahan di Masyarakat Desa Semperiuk.A. fenomena ini menunjukkan bahwa pengembangan di Kantor Desa Semperiuk.A masih belum optimal sehingga berjalannya administrasi masih tumpang-tindih dimana salah satu pegawai yaitu Sekretaris Desa harus merangkap tugas. Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia maka perlu diadakan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara maksimal dan komprehensif. Padahal kita tahu Sumber daya manusia yang berkualitas lebih teruji dan handal dalam mengelola sumber daya lain yang dimiliki. Demikian halnya dengan Perangkat Desa yang merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia di Daerah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka dari itu rumusan masalah yang dikemukakan penulis adalah “Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Semperiuk.A Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas ?”

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang, identifikasi masalah, fokus penelitian dan rumusan masalah sebagaimana telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia di Kantor Desa Semperiuk.A Kecamatan

Jawai Selatan Kabupaten Sambas yang dilihat dari aspek *On the job method dan off the job method* berdasarkan teori Sedarmayanti.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Metode Pengembangan

Sedarmayanti (2010, h.182-183) membagi metode pengembangan sumber daya Manusia menjadi 2 metode, yaitu:

a. *On The Job*

On the job methode adalah metode pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja sebenarnya dan dilaksanakan sambil bekerja.

(1) *Job rotation* (rotasi pekerjaan)

Hasibuan (2002, h.81) menjelaskan bahwa: “*job rotation* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambahkan keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan”.

(2) *Coaching* (bimbingan)

Sedarmayanti (2010, h.184) mempertegas pernyataan tersebut dengan memberikan penjelasan bahwa: “bimbingan dan pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas-tugas dengan bimbingan oleh pejabat senior atau ahli. Bimbingan dan penyuluhan dianggap efektif karena latihannya diindividualisasikan dan peserta

berlatih/belajar melakukan pekerjaan langsung”.

(3) *Apprenticeship/understudy* (magang)

Sedarmayanti (2010, h.185) menjelaskan bahwa magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mempelajari bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.

(4) *Demonstration and example* (demonstrasi dan pemberian contoh)

Hasibuan (2002, h.78) menjelaskan bahwa *demonstration and example* “merupakan metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan”.

b. *Off the Job*

(1) Pendidikan dan pelatihan (diklat)

Menurut Sedarmayanti (2010, h.379) menjelaskan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah: “merupakan proses transformasi kualitas sumber daya manusia aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental dan fisik yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur negara tersebut.

(2) Pendidikan Formal Pendidikan

Menurut Sedarmayanti (2010, h.379) adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan teroganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Pendidikan formal bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode penelitian naturalistik yang sering disebut metode kualitatif. Sugiyono, (2013:14) metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) disebut juga sebagai metode etnographi.

Subjek dan Objek Penelitian

Peneliti pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive*. Menurut Sugiyono (2018: 218) *Purposive* adalah penunjukan informan secara sengaja, dimana informan tersebut dianggap bisa dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan, baik informasi berupa dokumen, arsip-arsip, maupun informasi dari hasil wawancara. Untuk mengumpulkan data dan fakta dari masalah yang diteliti oleh peneliti, maka

semua informasi yang berkaitan dengan penelitian ini digali langsung dari beberapa informan yang telah ditunjuk peneliti diantaranya :

1. Kepala Desa Semperiuk.A
2. Sekretaris Desa
3. Kepala Seksi Pemerintahan.
4. Kepala Seksi Kesejahteraan
5. Kepala Urusan Perencanaan
6. Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum

Menurut Sugiyono (2018) Objek Penelitian adalah suatu penelitian seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti pada penelitian kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2013: 222). Penelitian ini menggunakan alat bantu panduan wawancara, panduan observasi dan panduan dokumentasi.

Alat Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018: 222) dalam penelitian kualitatif “*The research is the key instrument*” atau instrumen kunci pada penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Adapun alat bantu yang digunakan untuk membantu proses penelitian ini

Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti dalam menguji keabsahan data menggunakan metode Triangulasi, yaitu dengan mengecek data dari berbagai sumber, berbagai cara dan berbagai waktu. Triangulasi menurut Sugiyono (2018: 273) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat Triangulasi Sumber, Teknik pengumpulan data, dan Waktu.

Terdapat beberapa aktivitas dalam analisis data, yaitu Reduksi Data (*Data Reduction*), Penyajian Data (*Data Display*), dan Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*). Sugiyono (2018: 247).

D. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan dari aspek *on the job method* dan *off the job method* menunjukkan kurang maksimal, walaupun masih ada terjadi kesalahan dimana pada

aspek *on the job method* dengan 4 indikator yaitu rotasi jabatan, bimbingan, magang dan demonstrasi. yang tidak terealisasi ada dua indikator yaitu pada aspek Demonstrasi dan Pendidikan dan Pelatihan.

1. On The Job Method

Metode *on the job method* merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (karyawan lain). Meliputi semua upaya bagi karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Berbagai macam metode pengembangan *On The Job Method* yaitu

a. Rotasi Jabatan

Memberikan karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai keterampilan manajerial (Handoko, 2000: 112). Rotasi pekerjaan melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 362) di beberapa organisasi, rotasi pekerjaan tidak direncanakan. Akan tetapi, organisasi-organisasi lain mengikuti grafik

dan jadwal terperinci, merencanakan program rotasi untuk setiap karyawan dengan tepat. Dalam merotasi jabatan bertujuan untuk memberikan pengalaman dan kemampuan dalam setiap pekerjaan. Merotasi jabatan berarti melakukan perputaran para pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan karier dalam beberapa bidang. Rotasi merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan potensi pegawai. Apalagi, bila keterampilan ditempat kerja yang baru memang dibutuhkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai target keterampilan sesuai rencana pengembangan yang bersangkutan. pada Pegawai dimana rotasi bukan hanya untuk sebuah penyegaran tetapi untuk pengembangan karir pegawai. Rotasi pekerjaan itu bekerja pada tugas yang berbeda untuk mengatur jangka waktu secara terencana menggunakan jadwal yang bertujuan untuk memungkinkan Perangkat Desa untuk mendapatkan berbagai pengetahuan, keterampilan dan kompetensi juga terlihat sebagai teknik pelatihan *on the job* dengan diketahui memiliki pengaruh terhadap karyawan. Prinsip Rotasi Jabatan adalah merotasikan Perangkat Desa kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Tujuan dari pelaksanaan Rotasi Jabatan ini pada intinya adalah untuk

menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi, memperhatikan pengertian dari rotasi jabatan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan secara umum dilaksanakannya program ini adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi

Dasar-Dasar Rotasi Jabatan terbagi tiga landasan pelaksanaan, antara lain: 1. Merit System, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar Rotasi Jabatan yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat. . 2. Seniority System, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru. 3. Spoil System, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka. dasar pelaksanaan Rotasi Jabatan yaitu : 1. Rotasi Jabatan didasarkan atas kebijakan dan peraturan pemerintah, yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi didasarkan atas perencanaan perusahaan menurut

kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam pedoman yang berlaku. 2. Rotasi Jabatan didasarkan atas prinsip *The Right Man on The Right Job*, yang artinya rotasi jabatan dilakukan untuk menempatkan karyawan/pegawai pada posisi yang tepat. 3. Rotasi Jabatan sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja. 4. Rotasi Jabatan sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi jabatan berdasarkan kompetisi yang rasional berupa penilaian prestasi kerja. 5. Rotasi Jabatan sebagai langkah untuk promosi jabatan bagi karyawan. 6. Rotasi Jabatan dilakukan untuk mengurangi *labour turn over*. 7. Pelaksanaan Rotasi Jabatan harus terkoordinasi. Menurut Hasibuan (2003:104) sebabsebab pelaksanaan Rotasi Jabatan antara lain sebagai berikut: a) Permintaan sendiri Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan. b) Alih Tugas Produktif (ATP) Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. dalam hasil wawancara dari beberapa Perangkat Desa sistem rotasi jabatan tidak pernah

dilakukan karena banyak faktor yang membuat regulasi rotasi jabatan tidak diimplementasikan. di Kantor Desa Semperiu. A faktor tersebut adalah menurunnya produktivitas, pada saat proses rotasi jabatan Perangkat Desa diterapkan maka otomatis akan memindahkan karyawan dari kondisi yang semula dia benar-benar begitu produktif karena sudah lebih terbiasa dengan pekerjaan tersebut, kepada posisi lain di mana dia harus belajar kembali mulai dari nol. Dan alhasil, dinamika untuk produktivitas kerja seperti ini sangat berisiko besar untuk semakin menurun selagi karyawan tersebut sedang berusaha untuk beradaptasi dengan posisi barunya. Namun, hal-hal seperti itu masih bisa sedikit dikurangi dengan mengadakan training atau program-program orientasi sebagai bekal selanjutnya bagi karyawan. Selanjutnya adalah Berpotensi Mengecewakan Karyawan Tidak semua karyawan merasa senang untuk menerima pergantian pekerjaan. Mungkin saja sebagian mereka sudah merasa sangat nyaman dan merasa tidak ingin untuk lebih terlibat ke sistem ini. Bahkan bukan tidak mungkin jika karyawan yang memiliki kinerja baik malah tidak ingin untuk belajar keterampilan lain diluar kemampuan asal mereka. Faktor selanjutnya adalah Membutuhkan Biaya dan Waktu Ketika akan melakukan rotasi

pekerjaan Perangkat Desa ke posisi baru, tentu saja harus ada penyesuaian dan proses pembelajaran bagi mereka. Kantor Desa harus memberikan pelatihan agar Perangkat Desa bisa melakukan pekerjaan baru mereka, dan tentu saja hal ini membutuhkan biaya dan waktu. Selanjutnya Dapat Mengecewakan Karyawan, Tidak semua karyawan suka dengan pekerjaan dan posisi yang baru ditawarkan oleh pimpinan dalam program rotasi pekerjaan. Mereka dapat beranggapan bahwa kebijakan tersebut malah akan mengacaukan pekerjaan mereka sendiri. Faktor lain juga Karena kinerja Perangkat Desa yang tidak memungkinkan apabila dilaksanakan rotasi jabatan, di lihat dari kemampuan Perangkat Desa yang tidak merata dan juga nantinya tentu untuk melaksanakan tugas pekerjaan tidak efektif karena berpindah pindah tugas mengakibatkan tugas sebelumnya terbelengkalai.

b. Bimbingan

Bimbingan merupakan proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan supaya individu tersebut dapat memahami dirinya sendiri, sehingga sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pada kantor

Desa Semperiuk. A *coaching* atau bimbingan sudah berjalan sangat baik dilihat dari bimbingan yang dilakukan oleh Sekretaris Desa sangat masif agar pengembangan di Kantor Desa dapat membuahkan hasil mengingat pernyataan dari Sekretaris Desa itu sendiri bahwasanya Perangkat Desa harus *upgrade skill* supaya tidak ketinggalan zaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk bimbingan tersendiri dilakukan langsung oleh sekretaris karena tupoksi dari sekretaris adalah untuk memonitoring di internal. Lanjut Dari pernyataan Kepala Desa juga menyatakan bahwa untuk bimbingan tersendiri juga kami monitoring dan setiap bulannya kami adakan evaluasi sudah sejauh manakah pengembangan kinerja dari perangkat desa itu sendiri. Hal ini didukung dengan teori menurut Sule dan Saefullah (2009 : 205) dalam bentuk *coaching* dan *counseling* yaitu bimbingan yang diberikan fasilitator atau atasan kepada bawahan yang bertindak sebagai *coach* mengenai berbagai hal yang terkait dengan pekerjaan. Pembimbing adalah kombinasi observasi dengan pemberian arahan. Dalam konteks perilaku, pembimbing dapat dicapai dengan lebih baik jika melibatkan hubungan yang sehat antara pegawai dengan fasilitator/*coach* selama periode waktu mereka mengerjakan pekerjaan mereka. dimana agar pimpinan

lebih teratur dalam mengarahkan pegawai yang lain dalam menjalankan tugasnya.

c. Magang

Dari beberapa penjelasan wawancara diatas, dapat dalam pekerjaan di pemerintahan magang tidak diberlakukan karena istilah magang hanya digunakan oleh perusahaan swasta, dimana pegawai yang akan bekerja tetapi dengan uji coba terlebih dahulu, untuk bekerja atau magang dalam jangka waktu tertentu. Magang dilakukan pegawai baru dengan pengawasan pimpinan dan arahan pimpinan untuk mempelajari bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan. Tetapi dalam instansi pemerintahan istilah magang tidak digunakan karena magang kebanyakan dilakukan untuk karyawan baru swasta dalam masa percobaan karyawan dalam bekerja.

d. Demonstrasi

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini sangat efektif, karena di samping pegawai mendapat teori juga dapat melihat/praktek langsung, sehingga antara pemahaman teori dengan kenyataan dapat langsung dipadukan. Dari pernyataan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan pekerjaan menggunakan teknologi masih terkendala karena

Perangkat Desa masih banyak yang baru saja memperdalam ilmu terutama untuk pengerjaan tugas secara teknologi tidak secara manual. Jumlah Perangkat Desa adalah 10 orang dan Untuk Perangkat Desa yang bisa digolongkan mahir dalam pengoperasian komputer adalah 4 orang selebihnya 6 orang masih tergolong belum mahir atau belum menguasai secara maksimal. Masih banyaknya Perangkat Desa yang belum menguasai komputer mengakibatkan terjadinya kendala dalam proses demonstrasi. Menurut Syah (2000:208) metode demonstrasi adalah metode mengajar dengan cara memperagakan barang, kejadian, aturan dan urutan untuk melakukan kegiatan, baik secara langsung maupun melalui penggunaan media pengajaran yang relevan dengan pokok bahasan atau materi yang sedang disajikan. Padahal agar Perangkat Desa cepat untuk memahami tupoksinya dalah dengan demonstrasi. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian pada Kantor Desa dimana Perangkat Desa yang secara keseluruhan belum pasif/mahir dalam mengoperasikan komputer, maka arahan dari pimpinan atau Perangkat Desa yang lebih mengerti dalam mengoperasikan komputer sangat membantu kepada pegawai yang lain dalam pengembangan karir pegawai. Tentu hal ini dalam memberikan arahan atau mempraktekkan agar kedepannya jauh

lebih baik lagi agar Perangkat Desa tidak selalu mengandalkan Perangkat Desa yang mempunyai kemampuan lebih, untuk terus bisa beradaptasi dengan teknologi jaman sekarang agar terlaksana *good governance*.

2. *Off the Job Method*

Off the job method artinya pegawai membutuhkan skill khusus yang harus dimiliki untuk dapat melaksanakan tugasnya. Ada beberapa metode yang bisa didapatkan dalam *off the job method* yaitu pendidikan dan pelatihan hal ini bertujuan agar pengembangan kompetensi pegawai dapat meningkat sehingga kinerja pegawai dapat lebih baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang diharapkan. Program latihan pada umumnya dilakukan melalui metode *off the job training* yaitu pendekatan pelatihan diluar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan.

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum tentang seluruh lingkungan kerja. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan

kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Pengembangan pengetahuan pegawai dapat melalui pendidikan dan pelatihan. Sesuai dengan peraturan Daerah Kabupaten Sambas Tentang Perangkat Desa Tahun 2017 BAB IX “Perangkat Desa dan Staf Perangkat Desa yang telah diangkat dengan keputusan Kepala Desa mengikuti pelatihan awal masa tugas dan program pelatihan yang dilaksanakan oleh Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Desa”. Pengembangan kapasitas SDM yang dilaksanakan organisasi bermanfaat bagi Aparatur Desa dalam mengembangkan karir, ketrampilan, dan ketangguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap. Agar pelatihan dan pengembangan dapat semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh. Langkah-langkah tersebut antara lain mengenai penentuan tujuan, sasaran, menetapkan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, identifikasi manfaat dan penilaian pelaksanaan program. Perangkat Desa dapat dilakukan melalui pengadaan pelatihan Perangkat Desa yang berperan penting dalam

mendukung kemajuan Pemerintahan Desa. Dalam menjalankan Administrasi Desa yang efektif memerlukan adanya bimbingan teknis yang ditujukan untuk Perangkat Desa. Tujuan pelaksanaan pelatihan ini adalah pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam hal melayani masyarakat dapat dijalankan dengan baik oleh Perangkat Desa sebagaimana tertuang pada Undang-Undang No 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 112 ayat 3 yang berbunyi “Meningkatkan kualitas Pemerintahan dan Masyarakat Desa melalui pendidikan, pelatihan dan penyuluhan”. Pentingnya penyelenggaraan program pengembangan kapasitas SDM agar tercapai tujuan organisasi. Pengembangan kapasitas SDM yang dilaksanakan organisasi bermanfaat bagi Aparatur Desa dalam mengembangkan karir, ketrampilan, dan ketangguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses membantu pegawai memperoleh

efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam satu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67).

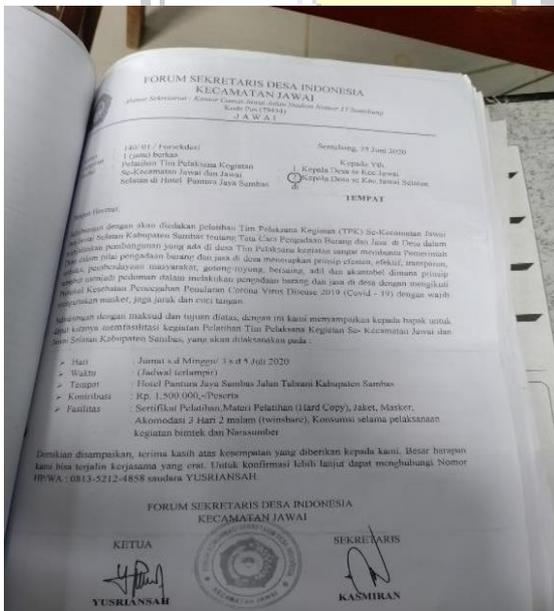
Tabel 1
Data Pendidikan dan Pelatihan

Sumber : Tata usaha dan Umum

berdasarkan beberapa teori dan data dari tabel diklat bahwasanya pendidikan dan pelatihan seharusnya semua Perangkat Desa antusias akan mengikuti diklat tetapi kenyataannya masih ada kendala terkait Perangkat Desa yang tidak bisa ikut pelatihan dalam beberapa kali diklat yang telah diadakan. Apabila Perangkat Desa tidak ikut diklat maka tentu saja dapat menghambat pengembangan sumber daya manusia di Kantor Desa Semperuk. A. dan nantinya akan terjadi pelimpahan pekerjaan kepada Perangkat Desa yang mempunyai kemampuan lebih. Selanjutnya yaitu pembahasan mengenai sistematis keikutsertaan peserta diklat.

Gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa

Nama Diklat	Jabatan dan (kehadiran)	Tempat	Waktu Pelaksanaan
Pelatihan Rpjm (Rencana Pembangunan Jangka Menengah) Desa	Kepala Desa (Mengikuti) Kepala Seksi Kesra (Mengikuti)	Hotel Pantura Sambas	14 Januari 2020
Pelatihan Sipades (Sistem Pengelolaan Aset Desa)	Kepala Desa (Mengikuti) Kepala Urusan Perencanaan (Absen)	Hotel Pantura Sambas	1-2 Februari 2020
Pelatihan Tim Pelaksana Kegiatan	Kepala Desa (Mengikuti) Sekretariat Desa (Mengikuti)	Hotel Pantura	03 Mei 2020
Pelatihan/ Bimtek Sipades/Aset Desa (Barang dan Jasa)	Kepala Desa (Mengikuti) Kaur Perencanaan (Absen)	Hotel Kapuas Palace	1 Februari 2021
Pelatihan Sipades (Sistem Pengelolaan Aset Desa)	Sekretariat Desa (Mengikuti) Kepala Urusan Perencanaan (Absen)	Hotel Kapuas Palace	2 April 2021
Pelatihan Portal Desa	Sekretariat Desa (Mengikuti) Kepala Urusan Perencanaan (Absen)	Hotel Swiss Bellinn Singkawang	03 Mei 2021



Gambar 1

Surat Undangan Mengikuti Diklat

Sumber : Tata Usaha dan Umum

salah satu surat undangan kepada Aparatur Desa untuk mengikuti diklat. Dalam surat undangan tersebut yang tertera hanya

Kepala Desa dan selanjutnya kepala Desa dapat memilih Perangkat Desa untuk ikut

No.	Nama	Pendidikan	Keterangan
1.	Hamdu	SMA	Kepala Desa
2.	Aswandi	SMA	Sekretariat Desa
3.	Supriadi	SMA	Kepala Seksi Kesra (Kesejahteraan)
4.	Ahmad	SMA	Kepala Seksi Pemerintahan
5.	Sepri	SMA	Kepala Urusan Perencanaan
6.	Kasipah	SMA	Kepala Urusan Umum
7.	Resti	SMA	Kaur Keuangan
8.	Fauzan	SMA	Kepala Dusun Karya Bhakti
9.	khuzaini	SMA	Kepala Dusun Palawija
10.	Jusmadi	SMA	Kepala Dusun Janur Kuning

sesuai jabatan yang bersangkutan terhadap kebutuhan diklat. Tetapi yang diprioritaskan terlebih dahulu adalah sesuai jabatan yang dimaksud agar tujuan dari undangan untuk pengembangan kinerja pada Perangkat Desa dapat maksimal. Tetapi data lapangan kebanyakan yang ikut diklat tidak sesuai jabatannya. Harapan kedepannya

pemberian diklat bisa menyeluruh tanpa alasan apapun, hal ini agar pemerataan pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas bisa berjalan dengan baik

b. Pendidikan formal

Pendidikan menurut Sedarmayanti (2010, h.379) adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan teroganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Pendidikan formal bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Data Pendidikan Aparatur Desa Semperiuik.A

Sumber : Kaur Tata Usaha dan Umum

Untuk sejauh ini tingkat pendidikan di Kantor Desa tergolong cukup untuk ruang lingkup Pemerintahan Desa. Tetapi alangkah lebih baiknya dapat ditingkatkan lagi karena sekarang kita sudah harus bersaing dengan perkembangan zaman. Pendidikan formal bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. pentingnya pendidikan untuk pengembangan pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan pegawai dari aspek pengetahuan adalah pengembangan pegawai diarahkan untuk penempatan sesuai dengan kemampuan,

pendidikan keterampilan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar memiliki pegawai yang berkompoten bermakna sebagai individu yang berkualifikasi untuk menjalankan suatu peran tertentu. tetapi untuk saat ini himbauan atau arahan dari pemerintah daerah masih belum ada untuk aspek tersebut. Seperti kita ketahui salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas secara profesional berlandaskan kepribadian dan etika Aparatur Desa sesuai kebutuhan instansi yang bersangkutan. Dengan demikian keikutsertaan Aparatur Desa dalam suatu pendidikan dan pelatihan haruslah mampu membentuk karakter dan kualitas Aparatur Desa yang jauh lebih baik daripada sebelumnya. Tanpa adanya pemahaman seperti itu maka upaya pemberian pendidikan dan pelatihan hanyalah kegiatan yang sia-sia karena tidak akan menciptakan Aparatur Desa yang mampu berdayaguna dan berhasilguna tetapi hanya merupakan kegiatan pemborosan anggaran negara. Untuk itu maka keikutsertaan Aparatur Desa dalam suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan haruslah memperhatikan kesesuaian antara tugas pokok dan fungsi Aparatur Desa dan atau kebutuhan instansi yang bersangkutan

dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang akan diikuti. Upaya pengembangan kemampuan dan kualitas Aparatur Desa haruslah selalu dilandasi oleh keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas Aparatur Desa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari yang bersangkutan. Ada upaya untuk meningkatkan dayaguna dan hasilguna dari Aparatur Desa sebagai salah satu aparatur negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu perlu kiranya masing-masing instansi memiliki rencana program pengembangan pegawai yang berkesinambungan sehingga arah dan tujuan peningkatan kemampuan dan kualitas Aparatur Desa dapat lebih terarah dan terencana. Pada akhirnya nanti diharapkan Aparatur Desa dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya dapat memenuhi harapan dan keinginan dari masyarakat sesuai dengan perkembangan yang ada. harapannya agar kedepannya berjalan dengan baik dengan adanya motivasi diri dan motivasi dari pimpinan agar Pegawai yang lain ingin melanjutkan pendidikan yang bertujuan untuk pengembangan karir dan pengembangan kompetensi.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka disimpulkan bahwa :

On the Job Method

yang terdiri dari 4 indikator, yaitu Pada aspek rotasi jabatan di Kantor Desa Semperiuk.A tidak dijalankan karena tidak ada regulasi atau arahan dari pemerintah daerah terkait rotasi jabatan dilingkungan pemerintah Desa, Pada aspek bimbingan di Kantor Desa Semperiuk.A sudah terlaksana dimana pimpinan selalu memberikan arahan kepada pegawai yang membutuhkan. Pada aspek magang di Kantor Desa Semperiuk.A tidak terlaksana ini dikarenakan magang tidak diterapkan pada instansi Pemerintah. Pada aspek demonstrasi di Kantor Desa Semperiuk.A belum terlaksana dengan baik karena terkendala pada perangkat desa yang belum cakap terhadap komputer dan kemauan untuk belajar sangat minim.

Off the Job Method

Dari hasil penelitian *Off the Job Method* yang terdiri dari 2 indikator yaitu Pada Aspek Pendidikan dan Pelatihan di kantor Desa belum terlaksana dengan baik karena masih ada perangkat desa yang tidak berpartisipasi dalam diklat yang dilaksanakan yang dikarenakan kurangnya kemauan untuk pengembangan diri dan terkendala masalah pribadi. Dan yang terakhir Pada aspek Pendidikan formal

tidak terlaksana karena tidak adanya regulasi atau arahan pemerintah daerah terkait dengan melanjutkan jenjang pendidikan pada perangkat desa

Saran

Dari beberapa kesimpulan diatas, peneliti merekomendasikan beberapa saran yang berkaitan dengan Pengembangan Perangkat Desa Semperiuk.A khususnya dilihat dari beberapa aspek seperti yang telah diungkapkan diatas, adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. *On the Job Method*

Rotasi jabatan tidak dilaksanakan di Kantor Desa Semperiuk.A. karena memang untuk rotasi jabatan ini tidak diperlukan yang ada hanya akan menghambat kinerja Perangkat Desa yang dilihat dari lapabilitas perangkat desa yang hanya bisa mengerjakan pada tupoksi tertentu. Bimbingan pada Kantor Desa Semperiuk.A agar kedepannya jauh lebih baik lagi dimana pimpinan lebih teratur dalam mengarahkan pegawai yang lain dalam menjalankan tugasnya. Magang pada Kantor Desa Semperiuk.A tidak terlaksana ini dikarenakan magang tidak diterapkan pada instansi Pemerintahan. Demonstrasi pada Kantor Desa Semperiuk.A dalam memberikan arahan atau mempraktekkan agar kedepannya jauh lebih baik lagi dimana perangkat desa tidak mesti takut

terhadap teknologi. Dan terus bisa beradaptasi dengan teknologi jaman sekarang agar terlaksana good governance.

2. *Off The Job Method*

Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Desa Semperiuk.A dimana kedepannya pemberian diklat bisa menyeluruh kesemua Perangkat Desa, hal ini agar pemerataan pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas bisa berjalan dengan baik.Dan pada Pendidikan formal pada Kantor Desa Semperiuk.A agar kedepannya berjalan dengan baikdengan adanya motivasi diri dan motivasi dari pimpinan agar pegawai yang lain ingin melanjutkan pendidikan yang bertujuan untuk pengembangan karir dan pengembangan kompetensi

F. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Buku

Alam, Hedy Vanny. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa*. Gorontalo : Ideas Publishing.

Flippo. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi .). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

PublikA,Jurnal S1 Ilmu Administrasi Publik
<http://jurnafis.untan.ac.id>

(edisi revisi) Jakarta : PT Bumi Aksara.

Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Press.

Mangkuprawira, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia.

Pasalong, Harbani. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta Bandung.

Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo: Zifatama Publisher*.

Sari Dian Citra,dkk. (2020). *Manajemen Pemerintahan*. Gorontalo: Ideas Publishing

Sedarmayanti, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Refika Aditama.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: CV Alfabeta.

— . (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Tjutju Yuniarsih & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Wasistiono, Sadu. (2001) *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung: Alqaprint.

Widoyoko, Eko Putro S. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Skripsi

Marzukli, 2021." Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Skripsi Universitas Muhamadiyah.

Nurdiansyah, Bambang. 2015. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di kantor Sekretariat Mamuju" Skripsi., Univesrsitas Hasanudin.

Jurnal

Isnaini Rodiyah, H. S. (2021). Pengembangan kapasitas SDM Aparatur dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa di Desa Kenongo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo. *P-JIAP*, 32-41.

Yunus, M. and Sani, K. R. (2017). The capacity building of local government in Sanjai village, Sinjai regency. *MIMBAR* 33, 2, 245-252

Dokumen

Peraturan Daerah Kabupaten Sambas No 8 Tahun 2017 Tentang Perangkat Desa