

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam era globalisasi seperti sekarang ini karena mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang atau jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, hal ini dilakukan agar perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang berkaitan dengan eksistensi dari suatu organisasi. Sedangkan sumber daya sendiri memiliki arti sebagai potensi yang berada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif sehingga mampu mengelola dirinya sendiri begitu juga seluruh potensi yang ada di alam untuk tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Sedangkan pengembangan sendiri merupakan suatu usaha yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan Sumber Daya Manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia.

Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan dikategorikan sebagai peningkatan kualitas manusianya melalui program pelatihan dan pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan SDM merupakan tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program manajemen sumber daya

manusia untuk mencapai tujuan hasil yang diharapkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan.

Sedangkan pendidikan merupakan suatu kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam proses pencapaian tujuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa maksud dari diadakannya pengembangan karyawan yaitu sebagai usaha dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan demi tercapainya tujuan secara efisien.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah konsep krusial dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Mengingat perubahan pesat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi, serta persaingan global yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi (Riono, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi (Riono, 2021). Dalam era yang didominasi oleh inovasi dan perkembangan teknologi yang cepat, organisasi harus berfokus pada pengembangan sumber daya

manusia sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan mereka. Melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja, sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga karyawan mampu menghadapi perubahan dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Purnaya, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya menguntungkan organisasi tetapi juga memberikan manfaat bagi para karyawan secara pribadi. Dengan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Muhyi, et al., 2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) juga menciptakan iklim kerja yang positif dan berorientasi pada prestasi, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas dedikasi dan kontribusi mereka. Sebagai hasilnya, ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja.

Peran teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia juga semakin penting. *Platform* pembelajaran digital, kursus *online*, dan alat pengembangan berbasis teknologi lainnya telah memberikan akses lebih luas kepada pelatihan dan pengembangan bagi para karyawan di berbagai belahan dunia. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk memahami kebutuhan pelatihan karyawan dan mengidentifikasi tren dalam keahlian yang diperlukan untuk masa depan. Dengan menggabungkan teknologi dan pendekatan manusia

yang berfokus pada pengembangan, organisasi dapat mencapai efektivitas yang lebih tinggi dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut beberapa pakar, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga. Menurut Dunnetts dalam anonim, skill adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut Ferina, dkk (2016) Kompetensi aparat desa merupakan keterlibatan sumber daya manusia dalam mengelola dana desa dengan peningkatan kualitas melalui pembinaan, karena laporan keuangan yang berkualitas tidak mampu terealisasi tanpa adanya keterlibatan sumber daya manusia.

Menurut Pahlawan (2020) Semakin tingginya tingkat kemampuan kompetensi pada aparat desa maka akan meningkat pula akuntabilitas pengelolaan dana desa. Aparat desa yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu mengelola dana desa dengan baik. Tingginya kompetensi aparat desa dapat berasal dari tingkat pendidikan yang ditempuh oleh aparat desa.

Dalam lingkungan pemerintah desa, kepala desa dan seluruh perangkat desa sebagai pelaksana tugas pemerintah di desa

diharapkan dapat melaksanakan tugas pemerintah desa dengan baik demi terciptanya kesejahteraan dan pembangunan rakyat di desa. Kinerja aparatur pemerintah desa merupakan satu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa mempunyai peran untuk mengurus serta mengatur urusannya sesuai dengan UU No 6 Tahun 2014. Desa memiliki kewenangan dalam bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pengetahuan kemasyarakatan dan pemberdayaan desa. Dalam menjalankan wewenangnya sebuah desa memiliki unsur penyelenggara yaitu pemerintah desa yang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa dan aparat desa lainnya. Urusan pemerintahan yang menyangkut tentang desa di atur oleh pemerintah desa. Pemerintah desa bertanggung jawab atas kegiatan yang dilaksanakan berkaitan dengan masalah pembangunan dan pemerintahan desa.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul dalam penulisan ini, tentang "Analisis pengembangan Sumber

Daya Manusia dalam meningkatkan Kompetensi Aparatur desa di Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada desa kaluppini?
2. Bagaimana kompetensi aparatur desa kaluppini?
3. Bagaimana kendala dalam pengembangan sumber daya manusia pada desa kaluppini dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa?

C. Tujuan Penelitian

1. Dapat Mengetahui Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang
2. Dapat Mengetahui Bagaimana Kompetensi Aparatur Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang kabupaten Enrekang
3. Untuk Mengetahui Apa Saja Kendala Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Desa Kaluppini Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Bagi Akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Dapat memberikan referensi kepada peneliti selanjutnya dengan dengan masalah yang sama.
- b. Guna menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terkait sejauh mana teori-teori yang sudah ditetapkan dilaksanakan di lapangan sehingga hal-hal yang dirasa kurang dapat diperbaiki.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi kinerja bagi aparat desa setempat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu proses untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas-tugas di masa sekarang dan yang akan datang.

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Noe, et al. (2016) "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang

untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi." Secara teoritis dapat dipahami bahwa Pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai strategi dan metode untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Melalui proses ini, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi dalam berbagai aspek yang relevan dengan pekerjaan mereka, di antaranya:

- 1) Kemampuan. Meliputi peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Misalnya, melalui pelatihan dalam manajemen waktu atau kemampuan komunikasi yang efektif, karyawan dapat menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya.
- 2) Pengetahuan. Memperkaya pengetahuan karyawan dalam bidang yang relevan dengan pekerjaannya. Hal ini dapat mencakup pengetahuan tentang produk atau layanan perusahaan, perkembangan terkini dalam industri, atau perkembangan teknologi terbaru.
- 3) Keterampilan. Pengembangan keterampilan spesifik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Contohnya, karyawan di departemen pemasaran dapat menghadiri

pelatihan dalam pemasaran digital untuk meningkatkan keterampilan pemasaran online mereka.

- 4) Sikap. Memperbaiki sikap dan etika kerja karyawan agar lebih sesuai dengan budaya organisasi dan nilai-nilai perusahaan. Sikap positif dan karyawan yang bersemangat dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dengan demikian, definisi ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses berkelanjutan dan terencana untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas karyawan dalam rangka mencapai kinerja yang unggul, baik dari sisi individu maupun keseluruhan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Lubis & Haidir (2019) "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi." Definisi ini menekankan pada upaya untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui berbagai kegiatan pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan pendekatan proaktif untuk

membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat berkinerja lebih baik dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Definisi ini menyoroti beberapa aspek kunci dari pengembangan sumber daya manusia :

- 1) Proses. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berlangsung secara berkesinambungan dan terencana. Ini mencakup serangkaian langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas karyawan dari waktu ke waktu.
- 2) Meningkatkan Kapabilitas Individu. Fokus utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kapabilitas, potensi, dan kemampuan individu. Ini mencakup perkembangan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kualitas pribadi karyawan.
- 3) Pengajaran, Pelatihan, dan Pembelajaran. Metode dan pendekatan yang beragam digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk pengajaran (*teaching*), pelatihan (*training*), dan pembelajaran (*learning*). Pengajaran dapat melibatkan penyampaian pengetahuan melalui instruktur atau mentor, pelatihan melalui simulasi atau latihan keterampilan, serta pembelajaran mandiri oleh karyawan.

4) Kontribusi Maksimal terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi. Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan meningkatkan kapabilitas individu, organisasi dapat mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi.

Uraian di atas menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai strategi untuk meningkatkan daya saing organisasi melalui pemberdayaan karyawan dan peningkatan kinerja mereka. Melalui pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran yang tepat, organisasi dapat menghadirkan tim yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya pengembangan SDM memiliki tujuan yang jelas, menurut Donni ada tujuan internal dan juga tujuan eksternal dalam pengembangan sumber daya manusia. Tujuan pengembangan sumber daya manusia(SDM) secara internal antara lain sebagai berikut:

1) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan di ukur dengan kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkannya. Sedangkan

peningkatan dapat diwujudkan melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi akan meningkatkan kemampuan manajerial, kemampuan berpikir, maupun kemampuan teknis pegawai.

2) Melakukan efisiensi

Efisiensi adalah kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya).

3) Meningkatkan efektivitas

Sebuah perusahaan yang efektif merupakan perusahaan yang mampu merancang program pengembangannya serta program tersebut berhasil dilaksanakan dengan hasil melebihi harapan.

4) Pencegahan kerusakan

Banyaknya karyawan yang tidak mampu memanfaatkan peralatan dan perlengkapan dengan semestinya yang menyebabkan terjadinya resiko kerusakan menjadi lebih tinggi.

5) Mengurangi kecelakaan kerja

Apabila karyawan yang bekerja tidak mengalami kecelakaan, maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut sudah terampil dan profesional dalam

melaksanakan tugasnya. Sehingga tidak membutuhkan pengembangan dan juga berlaku sebaliknya.

6) Peningkatan pelayanan internal

Yaitu keadaan dimana setiap karyawan menyadari dan memahami pentingnya keterlibatan untuk mensukseskan seluruh pekerjaan yang ada di perusahaan bukan hanya pekerjaan yang ada di unit kerja, sehingga akan menggerakkan roda organisasi mencapai visi organisasi dengan lebih optimal.

7) Moral pegawai

Dengan adanya pengembangan pegawai, maka moral pegawai diharapkan akan lebih baik, dimana keahlian dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya, sehingga pegawai bekerja bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

8) Karir

Jabatan yang ada di sebuah menuntut adanya dukungan pendidikan dan pengalaman pelatihan yang saling menunjang. Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi pegawai diharapkan akan memberikan kesempatan karir yang lebih luas.

9) Kepemimpinan

Keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh organisasi bergantung pada bagaimana pemimpin dalam mengatur, menjaga, dan menjalankan setiap rencana yang telah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan. Oleh sebab itu pengembangan tidak hanya diperuntukkan kepada karyawan saja namun juga untuk orang-orang yang berkuasa dalam mengambil keputusan.

10) Kompensasi

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia sehingga pekerjaan yang diembannya akan lebih efektif dan efisien serta pegawai mampu mengemban pekerjaan dengan lebih banyak. Dengan demikian peningkatan kompetensi mampu mengemban tugas lebih efektif, efisien, serta dalam, beban kerja yang tinggi akan memperoleh penghasilan tambahan berupa insentif yang besarnya ditentukan atas kinerja pegawai.

Sedangkan Tujuan pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara eksternal adalah sebagai berikut:

1) Tuntutan Pelanggan

Pelanggan semakin tinggi pengetahuannya sehingga ketika mereka menggunakan produk akan cenderung

lebih kritis dibandingkan dengan sebelumnya. Untuk itu, perusahaan harus mampu menyiapkan karyawannya dengan profesional dengan tujuan memenuhi kebutuhan pelanggan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan yaitu kepuasan pelanggan.

2) Globalisasi

Globalisasi memberikan dampak yang cukup kuat baik kepada internal perusahaan ataupun kepada pelanggan. Berkat adanya globalisasi masyarakat memiliki standar baru dalam hal konsumsi akan kebutuhannya, oleh sebab itu perusahaan juga dituntut untuk lebih maju selain untuk tujuan memenuhi kebutuhan pelanggan, perusahaan juga dituntut untuk bergerak ke arah global sebagai dampak perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat.

3) Persaingan

Persaingan bisnis antar perusahaan seiring berjalannya waktu semakin meningkat. Oleh sebab itu dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia dengan strategi yang tepat, sehingga nantinya mampu menghasilkan karyawan yang berkompetensi yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

c. Prinsip-prinsip Utama Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip-prinsip utama Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup pendekatan yang berkesinambungan dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi serta pemberdayaan karyawan (Desler, 2017). Berikut adalah beberapa prinsip utama dalam pengembangan sumber daya manusia :

1) Berkelanjutan

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang terintegrasi dengan strategi bisnis jangka panjang organisasi. Tidak hanya berfokus pada pelatihan singkat atau acara satu kali, tetapi berlangsung secara terus-menerus untuk meningkatkan kualitas karyawan dari waktu ke waktu.

Prinsip berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia mencerminkan komitmen organisasi untuk memberdayakan karyawan mereka dan menciptakan lingkungan yang berfokus pada pertumbuhan dan peningkatan. Dengan memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan, organisasi dapat mencapai kualitas karyawan yang unggul dan tetap relevan di tengah perubahan yang terus berlangsung.

Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan mengapa prinsip berkelanjutan begitu penting dalam pengembangan sumber daya manusia:

- a) Pertumbuhan yang Berkesinambungan.
- b) Penyesuaian dengan Perubahan.
- c) Peningkatan Kinerja.
- d) Memelihara Motivasi.
- e) Pengembangan Kepemimpinan.
- f) Investasi jangka panjang.
- g) Menghadapi Tantangan Masa Depan.

2) Perencanaan

Pengembangan sumber daya manusia memerlukan perencanaan yang matang untuk mengidentifikasi kebutuhan, sasaran, dan strategi yang tepat. Perencanaan yang cermat akan memastikan bahwa program pengembangan sesuai dengan tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan (Desler, 2017).

Prinsip berencana dalam pengembangan sumber daya manusia membantu organisasi memastikan bahwa program pengembangan yang diimplementasikan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan mereka (Ichsan, et al., 2021). Dengan adanya perencanaan yang matang, pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi

investasi berharga yang memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan dan kesuksesan organisasi. Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan mengapa prinsip berencana sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia:

- a) Identifikasi Kebutuhan.
- b) Penetapan Sasaran.
- c) Strategi yang Tepat.
- d) Penggunaan Sumber Daya secara Efisien.
- e) Penyesuaian dengan Kebutuhan Karyawan.
- f) Evaluasi dan Peninjauan.
- g) Dukungan dari Manajemen.

3) Berbasis Kinerja

Pengembangan sumber daya manusia harus didasarkan pada analisis kinerja yang mendalam untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Program pengembangan harus diarahkan untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi (Desler, 2017).

Prinsip berbasis kinerja dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan pada pentingnya menggunakan analisis kinerja sebagai dasar

untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan (Ichsan, et al., 2021). Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan mengapa prinsip berbasis kinerja sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia :

- a) Pengidentifikasian Kebutuhan,
- b) Menetapkan Prioritas,
- c) Meningkatkan Efektivitas,
- d) Pemecahan Masalah,
- e) Mengukur Kemajuan,
- f) Motivasi Karyawan,
- g) Mencapai Tujuan Organisasi.

4) Dukungan Manajemen

Pengembangan sumber daya manusia memerlukan dukungan aktif dan komitmen dari manajemen tingkat atas. Manajemen harus memberikan sumber daya dan dukungan yang cukup untuk memastikan keberhasilan program pengembangan (Ichsan, et al., 2021).

Dukungan manajemen tingkat atas adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia yang sukses. Dengan adanya dukungan ini, program pengembangan memiliki landasan yang kuat untuk memberikan manfaat

yang signifikan bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan mengapa dukungan manajemen sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia:

- a) Penentuan Prioritas,
- b) Alokasi Sumber Daya,
- c) Pengarahan dan Perencanaan,
- d) Membangun Budaya Pengembangan,
- e) Mendorong Partisipasi,
- f) Membangun Kepercayaan,
- g) Menunjukkan Komitmen,
- h) Mengatasi Tantangan.

5) Individualisasi

Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan potensi yang berbeda. Pengembangan SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi individu, sehingga mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang optimal.

Prinsip individualisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan pentingnya mengakui perbedaan individual antara karyawan dan menyesuaikan program pengembangan sesuai dengan kebutuhan dan potensi masing-masing (Ichsan, et al., 2021). Dengan

menerapkan prinsip individualisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan secara pribadi. Dengan merespons kebutuhan individu, program pengembangan dapat menjadi lebih relevan, bermakna, dan memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan dan organisasi.

Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan mengapa prinsip individualisasi sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia :

- a) Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan,
 - b) Memaksimalkan Potensi Karyawan,
 - c) Mengatasi Kelemahan,
 - d) Mengurangi Pemborosan,
 - e) Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan,
 - f) Menghadirkan Solusi yang Lebih Personal,
 - g) Mendorong Pembelajaran Mandiri,
- 6) Partisipatif

Partisipasi aktif karyawan membantu mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi secara lebih akurat.

Prinsip partisipatif dalam pengembangan sumber daya manusia memastikan bahwa program

pengembangan menjadi lebih relevan, bermakna, dan berdampak bagi karyawan. Melibatkan karyawan dalam proses ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka, tetapi juga membantu organisasi untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan dan mendukung pertumbuhan individu dan kesuksesan organisasi (Lubis & Haidir, 2019).

Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan mengapa prinsip partisipatif sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia:

- a) Peningkatan Keterlibatan dan Motivasi,
 - b) Menyesuaikan Program dengan Kebutuhan,
 - c) Pemahaman yang Lebih Mendalam,
 - d) Penguatan Dukungan,
 - e) Penciptaan Budaya Pembelajaran,
 - f) Penerimaan dan Dukungan Lintas Tim,
 - g) Pengambilan Keputusan yang Lebih Inklusif.
- 7) Evaluasi dan Umpan Balik

Program pengembangan SDM harus dievaluasi secara teratur untuk mengevaluasi efektivitasnya. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kemajuan dan prestasi mereka membantu membangun motivasi dan kepuasan dalam pekerjaan.

Prinsip evaluasi dan umpan balik dalam pengembangan SDM membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan (Solong, 2020). Dengan melakukan evaluasi teratur dan memberikan umpan balik yang konstruktif, organisasi dapat meningkatkan efektivitas program pengembangan dan mendorong pertumbuhan karyawan yang lebih baik. Karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam program pengembangan dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi kesuksesan organisasi.

Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan mengapa prinsip evaluasi dan umpan balik sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia :

- a) Menilai Efektivitas Program,
 - b) Pengukuran Kemajuan Karyawan,
 - c) Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Lanjutan,
 - d) Pengakuan dan Apresiasi,
 - e) Pembangunan Hubungan antara Atasan dan Bawahan,
 - f) Pengarahan Perencanaan Pengembangan,
 - g) Meningkatkan Akuntabilitas.
- d. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dalam organisasi. Pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk mentransfer kemampuan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan ataupun pegawai

1) Metode Pendidikan (*Education Method*)

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini

berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

2) Metode Pelatihan (*Training Method*)

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan menjadi tanggungjawab yang penting daripada manajemen. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus.

Tujuan dari pada pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar dapat :

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.

- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya
- c. Melatih dan meningkatkan kerja.
- d. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.
- e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Faktor lingkungan internal dan eksternal sangat berpengaruh terhadap pemanfaatan sumber daya manusia dalam mengimplementasikan setiap bidang kerja yang dihadapi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

- a) Pengaruh kondisi ekonomi terhadap sumber daya manusia, teridentifikasi melalui perluasan dan kemajuan perekonomian, desakan terhadap nilai mata uang nasional, desakan benefit yang tinggi, desakan kondisi kerja yang lebih baik dan resesi ekonomi.
- b) Pengaruh tuntutan dunia internasional, teridentifikasi melalui : ethnosentisme, sentralisasi dan desentralisasi, hak-hak pekerja, repatriasi. Kantor transfer internasional dan benefit internasional.

- c) Pengaruh nilai budaya dan norma social, teridentifikasi melalui ; sikap dan perilaku, penggunaan obat terlarang, kebebasan seksual,tingkat partisipasi wanita, keagamaan, kasta atau suku bangsa tertentu.
- d) Pengaruh tuntutan profesionalitas, teridentifikasi melalui : keahlian dan keterampilan , kelayakan profesi, interdisipliner bidang ilmu, kepemimpinan dan keahlian masyarakat.
- e) Pengaruh teknologi, teridentifikasi melalui : kemampuan artificial, renivasy industry, otonomisasi.
- f) Pengaruh Demografi, teridentifikasi melalui : tingkat pendidikan, etnis/ras, usia, jenis kelamin, persentase populasi, pertumbuhan /migrasi.
- g) Pengaruh geografis, teridentifikasi melalui : tingkat kompensasi, jaminan keamanan, sarana dan prasarana pendukung.

2) Faktor Internal

- a) Serikat kerja, dimana menjadi wadah yang mengakomodir semua kepentingan, hak-hak pekerja dan juga kewajiban manajerial lembaga.
- b) Sistem informasi, sebagai wahana dan alat (*tools*) pekerja untuk mengakses semua hal yang berkaitan

kerja yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk juga pemanfaatan kompetensi dan sumber daya pekerja yang mampu menunjang pelaksanaan tugas rutinnya.

c) Budaya kerja/etos kerja lembaga, menjadi sentral tampilan kualitas diri yang dimiliki pekerja yang mencakup : perubahan sikap (*attitude*), motivasi kerja dan apresiasi yang diberikan pihak manjerial sebagai suatu stimulasi bagi pekerja.

d) Konflik internal lembaga, merupakan dampak negative yang menjadi kendala bagi kelangsungan kegiatan lembaga secara baik. Pemanfatan sumber daya manusia disini lebih diarahkan kepada kapabilitas seorang pimpinan lembaga/organisasi dalam menetralsir semua konflik horizontal maupun konflik vertival.

f. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Krismiyati, 2017) :

1) Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk

melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

2) Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3) Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan

semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi mempunyaiperanan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompentensi tinggi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

Mondy et al., 2016 dalam Kadarwati (2019) menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Dalam Tannady (2017) bahwa kompentensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana

kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kompetensi Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut Kravetz kompetensi merupakan sesuatu yang seorang tunjukkan pada saat bekerja setiap hari. Fokusnya ialah sikap ditempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan yang diluar dari tempat kerja (Benjamin Bukit, Tasman Malusa, 2019).

Safwan dalam (Herawati, 2019) mengatakan bahwa kompetensi bisa digambarkan sebagai aspek-aspek eksklusif yang berasal dari seseorang pekerja yang memungkinkan dalam mencapai kinerja yang unggul.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur Pegawai Negeri Sipil, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah Kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai

suatu tujuan tertentu. Kompetensi SDM aparatur dalam konteks penyelenggaraan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, (SANKRI) diklasifikasikan dalam empat jenis kompetensi:

- 1) Kompetensi Teknik (*Technical Competence*), kompetensi tentang bidang yang menjadi tugas utama organisasi.
- 2) Kompetensi Manajerial (*Managerial Competence*), kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang diperlukan dalam menangani tugas tugas organisasi.
- 3) Kompetensi Sosial (*Social Competence*), kemampuan melakukan komunikasi yang diharapkan oleh organisasi pada pelaksanaan tugas pokok.
- 4) Kompetensi Intelektual/Strategik (*Intellectual/ Strategic Competence*),

b. Kategori Kompetensi

Terdapat empat kategori kompetensi, yakni:

- 1) *Technical competencies* adalah kemampuan dalam menggunakan pengetahuan dan pemahaman yang mendalam terkait dengan pekerjaan tersebut.
- 2) *Methodological competencies* adalah kemampuan dan keterampilan untuk memecahkan permasalahan umum dan pengambilan keputusan. Kemampuan ini berfokus

terhadap pembuatan keputusan bisnis dan memimpin bawahan dalam suatu perusahaan, termasuk kemampuan, taktik negosiasi dan response behavior.

3) *Social competencies* mengacu pada fakta bahwa seorang individu membutuhkan kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama dan membangun struktur dan koneksi sosial dengan orang atau kelompok lain (Hullaet al., 2019).

4) *Personal competencies* adalah kemampuan untuk belajar (mengembangkan kemampuan kognitif), untuk mengembangkan sistem nilai sikap dan etika yang dimiliki seseorang (Agolla, 2018).

Berdasarkan kajian di atas, disintesis kompetensi adalah karakteristik kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan produksi konstruksi secara efektif di workshop, yang terungkap dari dimensi-dimensi: *task achievement*, *relationship*, personal attribute, dan indikator-indikator: orientasi pada hasil, inisiatif, efisiensi produksi, peduli pada kualitas, dan keahlian teknik, kerjasama, perhatian pada komunikasi, kualitas keputusan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi yang terkait dengan kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki.

Menurut Zweek (dalam Sholehatusya, 2017), terdapat 7 (tujuh) determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

- 1) Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
- 2) Keahlian/Keterampilan Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
- 3) Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
- 4) Karakteristik Personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
- 5) Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
- 6) Isu-isu emosional Hambatan dan blokkblok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 7) Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

d. Dimensi Dan Indikator Kompetensi

Terdapat dimensi dan indikator kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017) menjelaskan bahwa untuk

memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- 2) Keahlian (*Skill*) memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- 3) Sikap (*Attitude*) menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

3. Aparatur Desa

a. Pengertian Desa

Pengertian Desa Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “desa” sendiri berasal dari bahasa India yakni “swadesi” yang berarti tempat asal, tempat tinggal, negeri asal,

atau tanah leluhur yang merujuk pada suatu kesatuan hidup, dengan satu kesatuan norma, serta memiliki batas yang jelas. Desa merupakan suatu daerah hukum yang merupakan wilayah masyarakat hukum terbentuk atas dasar ikatan tertentu, antara lain bentuk genealogis, bentuk territorial, dan bentuk campuran keduanya.

Desa menurut UU nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah mengartikan Desa sebagai berikut: “Desa atau yang disebut nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pasal 1 ayat 12).

Desa memiliki wewenang sesuai yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 72 Tahun 2005 tentang Desa, yakni:

- 1) Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul desa
- 2) Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa, yakni urusan pemerintahan

yang secara langsung dapat meningkatkan pelayanan masyarakat.

- 3) Tugas pembantuan dari pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- 4) Urusan pemerintahan lainnya yang oleh peraturan perundang-undangan diserahkan kepada desa.

Tujuan pembentukan desa adalah untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan secara berdaya gunaberhasil dalam peningkatan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan. Dalam menciptakan pembangunan hingga di tingkat akar rumput, maka terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk pembentukan desa yakni: Pertama, faktor penduduk, minimal 2500 jiwa atau 500 kepala keluarga, kedua, faktor luas yang terjangkau dalam pelayanan dan pembinaan masyarakat, ketiga, faktor letak yang memiliki jaringan perhubungan atau komunikasi antar dusun, keempat, faktor sarana prasarana, tersedianya sarana perhubungan, pemasaran, sosial, produksi, dan sarana pemerintahan desa, kelima, faktor sosial budaya, adanya kerukunan hidup beragama dan kehidupan bermasyarakat dalam hubungan adat istiadat, keenam, faktor kehidupan masyarakat, yaitu tempat untuk keperluan mata pencaharian masyarakat.

b. Pengertian Aparatur Desa

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) bahwa aparat adalah alat/perkakas atau kelengkapan, sedangkan aparatur adalah perangkat/alat Negara, aparat pemerintah, atau pegawai negeri. Aparatur Desa merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi, misalnya komputer dan internet dan merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu instansi pemerintah yang dimana untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan efisien dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Perangkat Desa adalah penyelenggara pemerintahan desa yang bertugas membantu kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya pada penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat di desa. Perangkat desa terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Urusan Pemerintahan, Kepala Urusan Keuangan, Kepala Urusan Perencanaan, Kepala

Urusan TU dan Umum, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kesejahteraan, Kepala Seksi Pelayanan. Setiap bidangnya memiliki tugas dan fungsi masing-masing diharapkan setiap bidangnya memaksimalkan kinerjanya. Berikut struktur aparatur desa beserta tugas dan fungsinya:

1) Sekretaris Desa

Sekretaris Desa bertugas membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintahan.

Adapun fungsi sekretaris sebagai berikut:

- a) Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti: tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip dan ekspedisi.
- b) Melaksanakan urusan umum seperti; penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
- c) Melaksanakan urusan keuangan seperti: pengurusan administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi penghasilan kepala desa, perangkat desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.

- d) Melaksanakan urusan perencanaan seperti: menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program.

2) Kepala Urusan

Kepala urusan bertugas membantu sekretaris dalam pelayanan administrasi, pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Berikut merupakan fungsi-fungsi dari Kepala Urusan:

- a) Kepala Urusan Ketatausahaan dan umum, memiliki fungsi seperti: melaksanakan tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip dan ekspedisi dan penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, investarisasi, perjalanan dinas dan pelayanan umum.
- b) Kepala urusan keuangan memiliki fungsi seperti: melaksanakan urusan pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi administrasi keuangan dan penghasilan kepala desa, perangkat desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.

c) Kepala urusan perencanaan memiliki fungsi seperti; mengkoordinasikan urusan perencanaan, pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program.

3) Kepala Seksi

Kepala seksi bertugas membantu kepala desa sebagai pelaksana tugas operasional. Berikut merupakan fungsi-fungsi Kepala Seksi:

- a) Kepala seksi pemerintahan memiliki fungsi, melaksanakan manajemen tata praja pemerintahan, menyusun rancangan regulasi desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, kependudukan, penataan dan pengelolaan wilayah, serta pendataan dan pengelolaan profil desa.
- b) Kepala seksi kesejahteraan memiliki fungsi, melaksanakan pembangunan sarana prasarana perdesaan, pembangunan bidang pendidikan, kesehatan dan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga dan karang taruna Kepala seksi pelayanan

memiliki fungsi, melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, meningkatkan upaya partisipasi masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perangkat desa memiliki tugas dan fungsi yang cukup besar sehingga dituntut untuk saling bekerja sama dan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan fungsi guna memperlancar setiap pembangunan di desa dan terlaksana secara optimal.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi Hardi¹; H.M. Aries Djaenuri²; Deti Mulyati Program (2023), dengan judul “analisis kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerja di kelurahan grogol selatan kecamatan kebayoran lamakota administrasi jakarta selatan”. Metode Penelitian yang digunakan yaitu Metode penelitian kualitatif, Kesimpulan dari penelitian ini yaitu : Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Analisis kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerja di Kantor Kelurahan Grogol Selatan Kecamatan Kebayoran Lama belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya

kemampuan teknis yang dimiliki aparatur, kurangnya kesempatan yang diperoleh aparatur dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki baik dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Demikian pula kurangnya kemampuan aparatur dalam menjalin hubungan sosial dengan masyarakat, sehingga aparatur terkesan kurang memahami kebutuhan dan keinginan masyarakat, seperti menampilkan sikap sopan santun dan keramahan, serta kesungguhan terhadap tugas dan fungsi yang dilaksanakan.

- b. Belum tercapainya kinerja sebagai akibat dari kurangnya kompetensi aparatur yang disebabkan oleh beberapa aspek sebagai berikut :
 - a. Faktor *motives* (motif) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara dengan baik, karena kurangnya kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Demikian pula belum adanya perhatian organisasi dalam memberikan penghargaan yang cukup bagi aparatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.
 - b. Faktor *traits* (watak) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara

secara optimal, karena kurangnya tingkat kepercayaan diri aparatur dalam bekerja, sehingga kurang disiplin dan kurang memiliki kreativitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi terutama dalam memberikan pelayanan. Di samping itu, kurang terbangunnya pola hubungan yang harmonis baik antara sesama aparatur, maupun antara atasan dan bawahan.

- c. Faktor *self concept* (konsep diri) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara secara optimal. Karena kurangnya kemampuan yang dimiliki aparatur dalam mengatasi masalah dan mencari solusi yang terbaik, sesuai dengan prosedur dan mekanisme kerja yang berlaku dalam organisasi, serta kurangnya semangat kerja dan inisiatif yang dimiliki aparatur.
- d. Faktor *knowledge* (pengetahuan) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya pemahaman aparatur terhadap visi dan misi organisasi secara menyeluruh, serta aparatur belum memahami aturan yang berlaku sesuai tugas dan fungsi karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki.

- e. Faktor skill (keterampilan) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja juga belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya kemampuan aparatur dalam menggunakan berbagai fasilitas kantor, karena kurangnya kesempatan yang diperoleh aparatur untuk mengembangkan diri terutama dalam mengikuti Diklat atau Kursus yang relevan sesuai bidang tugasnya masing-masing.
 - c. Strategi yang tepat digunakan dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja di Kantor Kelurahan Grogol Selatan Kecamatan Kebayoran Lama yaitu :
 - a. Optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi melalui peningkatan kemampuan teknis bagi aparatur.
 - b. Menyusun program-program yang dapat mengembangkan kemampuan aparatur dalam meningkatkan kinerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Im'mortel Dohona, Fatolosa Hulu, Palindungan Lahagu, Eliagus Telaumbanua(2023), dengan judul "analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa di desa awela Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias", metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah : Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada Desa Awela Kecamatan Hiliserangkai

Kabupaten Nias tentang analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pengembangan sumber daya manusia pada desa awela saat ini masih kurang dimana dapat dilihat bahwa kondisi aparatur desa kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang masih bergantung pada aparatur desa lainnya, hanya sebagian dari aparatur desa yang bisa mengerjakan administrasi desadan juga pengoperasian komputer. Hal ini sangat membutuhkan pelatihan pelatihan, atau bimbingan teknis terkait peningkatan pengembangan sumber daya manusia pada desa awela, namun bentuk pelatihan ini jarang sekali di ikuti ataupun di adakan, pemerintahan aparatur desa hanya melakukan pembinaan secara lisan serta pengawasan secara langsung kepada aparat desa melalui forum rapat.
- b. Aparatur Desa Awela mampu melakukan pekerjaannya pada bidang masing masing namun mengalami beberapa kendala dalam pekerjaan tersebut seperti fasilitas yang tidak memadai, kemampuan khusus dalam mengerjakan administrasi serta kemampuan dalam mengoperasikan komputer yang masih kurang dan tingkat pendidikan rata-rata masih tamatan SMA sederajat yang masih kurang memiliki pengalaman dalam pengerjaan administrasi.

- c. Kompetensi Aparatur Desa Awela masih kurang dalam pekerjaan dimana sesuai dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada tiga informan, aparatur desa hanya sebagian yang mempunyai pengetahuan tentang administrasi desa, pengetahuan tentang penggunaan komputer, sehingga kondisi aparatur desa awela saat ini ada yang bergantung kepada rekan aparat desa lain, dimana hal ini dinilai akan memperlambat pekerjaan. Penggunaan komputer yang seharusnya keahlian yang wajib dimiliki aparatur desa pada zaman modern ini, tetapi pada desa awela masih ada yang tidak bisa mengoperasikan komputer, hal ini dikarenakan faktor pendidikan yang tamatan SMA yang tidak memiliki pengetahuan khusus dalam mengerjakan administrasi desa.
- d. Pemerintah desa awela saat ini dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa hanya melalui pembinaan langsung, pengawasan dalam pekerjaan sehari-hari dan juga melalui rapat internal, atau tidak melakukan sosialisasi, pelatihan khusus bagi aparatur desa yang masih memiliki kendala dalam pekerjaan, hal ini dikarenakan dalam mencapai hal tersebut tentunya dibutuhkan dana yang cukup banyak sementara anggaran tidak mencukupi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dhani Nur Hidayat (2023), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Popongan”, Metode ini menggunakan metode kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

Berdasarkan pada analisa SWOT yang dilakukan di pemerintah Desa Popongan dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir seluruh aparatur desa Popongan sudah memiliki kinerja yang baik. Dengan kompetensi yang cukup terutama mengenai pengetahuan tentang desa dapat sangat membantu dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, kemampuan untuk menggunakan IT di lingkungan aparatur desa Popongan sangat mempermudah dalam bekerja, sehingga dapat menambah keefektifan dan keefisienan pekerjaan.

Namun di sisi lain kelemahan yang ada berupa pelayanan yang masih kurang maksimal dapat menimbulkan ancaman yaitu berupa keluhan dan protes dari masyarakat terhadap pelayanan yang ada. Kelemahan yang ada dapat dikurangi dengan dapat memaksimalkan pekerjaan dan dengan lebih mengasah pemahaman dan kemampuan aparatur desa dalam penggunaan IT. Dengan memanfaatkan hubungan yang baik dengan masyarakat dapat lebih memaksimalkan dalam penyerapan

aspirasi yang dapat dilakukan ketika bersosialisasi dalam kehidupan sehari-hari.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Indayani B (2020), dengan judul “Pengaruh Pengembangan SDM Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar”, Metode ini menggunakan metode kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM (X1) dan semangat kerja (X2) menampakkan hasil yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima.

- b. Berdasarkan hasil pengujian regresi, maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya dalam membangun kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat adalah pengembangan SDM. Dalam metode analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengembangan SDM adalah variabel yang paling dominan berpengaruh dalam membangun kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yohan Dwi Putra , A. Sobandi (2019), dengan judul “Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja”. Metode ini menggunakan metode penelitian explanatory survey dan Teknik analisis statistik yang digunakan dalam mengolah data adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

Indikator pengembangan sumber daya manusia meliputi tujuan pengembangan berada pada kategori efektif, para pelatih berada pada kategori cukup efektif, materi pengembangan berada pada kategori efektif, metode pengembangan berada pada kategori efektif dan peserta pengembangan berada pada kategori

cukup efektif. Indikator produktivitas kerja meliputi kualitas kerja berada pada tinggi, kuantitas berada pada kategori tinggi, disiplin kerja berada pada kategori sedang dan kerja lembur berada pada kategori sedang.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai. Demikian pula halnya dengan korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki korelasi yang sedang. Dengan demikian rekomendasi yang dapat diambil dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah perlu adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan motivasi pegawai dalam mengikuti program pengembangan maupun dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja akan diperoleh secara optimal.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Harsono Ahmad(2020), Dengan Judul "Analisis kompetensi aparat pemerintah desa dalam menunjang pembangunan desa di kecamatan telaga jaya kabupaten gorontalo". Metode Penelitian yang digunakan yaitu Penelitian Kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

Analisis kompetensi perangkat Desa dalam menunjang Pembangunan Desa di Kecamatan Telaga Jaya. Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pemerintah Desa memiliki kompetensi pengetahuan yang baik dalam bidang pemerintahan mengenai tugas pokok dan fungsinya serta memiliki pengetahuan yang baik mengenai program pembangunan desa sesuai dengan tata cara yang berlaku.
- b. Pemerintah desa memiliki keterampilan (*skills*) dalam teknis dan manajemen pengelolaan pembangunan desa; pemerintah Desa memiliki kemampuan teknis yang baik dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan namun masih kurang mampu melakukan pengawasan terhadap pembangunan.
- c. Pemerintah desa memiliki sikap (*attitude*) dalam pembangunan desa; dalam hal ini pemerintah desa mampu mengajak masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan, namun kurang optimal dalam pelayanan dan kurang mampu berinteraksi dan bersosial dengan masyarakat. Faktor yang menghambat kompetensi pemerintah desa dalam pembangunan desa:
 - 1) Aparatur Desa masih kurang peningkatan kompetensi dalam hal ini adalah pelatihan belum memiliki keterampilan dalam tertib administrasi desa disebabkan oleh kurangnya mendapatkan peningkatan

kapasitas aparatur desa terkait penyelenggaraan administrasi desa.

- 2) Aparatur Desa belum ada pengembangan diri dalam peningkatan kompetensi dari pemerintah daerah maupun dari tingkat kecamatan maka Keterbatasan sumberdaya manusia yang kurangnya mengikuti pelatihan atau pengembangan kapasitas.
- 3) Kurangnya motivasi bagi aparat pemerintah desa dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehingga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah desa, disebabkan kurangnya pelatihan terhadap aparat pemerintah desa.

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang. Selanjutnya kerangka konseptual ini bertujuan untuk dapat mengarahkan peneliti dalam menganalisis masalah yang akan diteliti sehingga mampu menjawab tujuan dari rumusan yang ada.

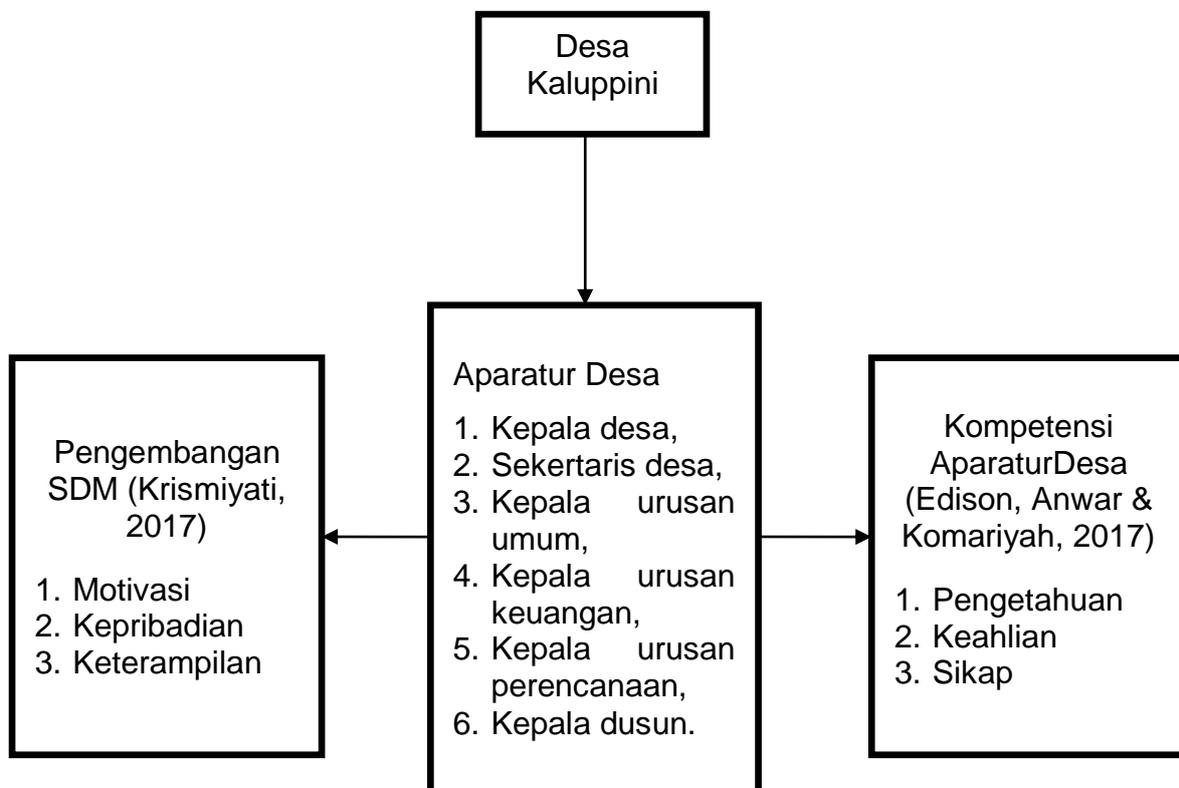
Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan pada waktu tertentu untuk meningkatkan motivasi, keterampilan dan

kepribadian sumber daya manusia yang dimilikinya guna meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Perangkat Desa adalah penyelenggara pemerintahan desa yang bertugas membantu kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya pada penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat di desa. Perangkat desa terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan Umum, Kepala Urusan Keuangan, Kepala Urusan Perencanaan, Kepala Dusun,

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan dalam baik kondisi maupun proses dan ditemukan pada sasaran penelitian H.B Sutopo, (2020) Artinya peneliti ini menggunakan keterangan-keterangan dan uraian-uraian berdasarkan argument yang bertujuan untuk menggambarkan secara menyeluruh dan sistematis tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi Aparatur Desa kaluppini Kabupaten Enrekang dari segi teori maupun praktek untuk menjelaskan hasil dari penelitian.

Metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci, Menurut Sugiyono (2016).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian akan di laksanakan selama 2 bulan mulai dari bulan Januari sampai Maret 2024.

C. Informan Penelitian

Informan atau narasumber dalam penelitian merupakan seseorang yang memiliki informasi maupun data yang banyak terkait masalah dan objek yang sedang diteliti sehingga nantinya akan dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut Sugiyono, (2016).

Dalam rencana penelitian ini Nara Sumber yang dilakukan peneliti Merupakan purposive, untuk memerintahkan tugas pokok dan fungsi. Utama Berdasarkan kriterianya, Nara Sumber dalam rencana penelitian ini adalah:

1. Kepala Desa Kaluppini
2. Staf atau pegawai Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang
3. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

D. Jenis Dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai Penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, Yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan Data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber Pertama

atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung Memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam Penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem Pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data maka metode pengumpulan data Merupakan langkah yang paling vital dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan Data. Menurut Sugiyono (2018) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, Berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada Setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai Responden, pada suatu seminar, diskusi,

di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, Maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari Segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan Observasi (pengamatan), wawancara (interview), kuisisioner (angket), dokumentasi dan gabungan Keempatnya.

Adapun metode pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi.

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku Non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila Dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga Objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku Dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan Pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti akan wawancarai informan yang menggunakan video call dalam berkomunikasi, Sugiyono (2016). Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari informan yang terkait.

Menurut Arikunto (2016) wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

3. Dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya

atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada. Tetapi tidak semua dokumen memilih tingkat kredibilitas yang tinggi. Sebagai contoh banyak foto yang tidak mencerminkan keadaan aslinya, karena foto bisa saja dibuat untuk kepentingan tertentu.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara Sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan Cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan Sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan Membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan Menurut Moleong (2017) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan Mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan.

Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan Teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terusmenerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data yang digunakan Oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam Buku Sugiyono (2018) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat Pengumpulan

data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2018) Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, Mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam Penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, Pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, Tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, flowchart, dan

sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono).

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

BAB IV

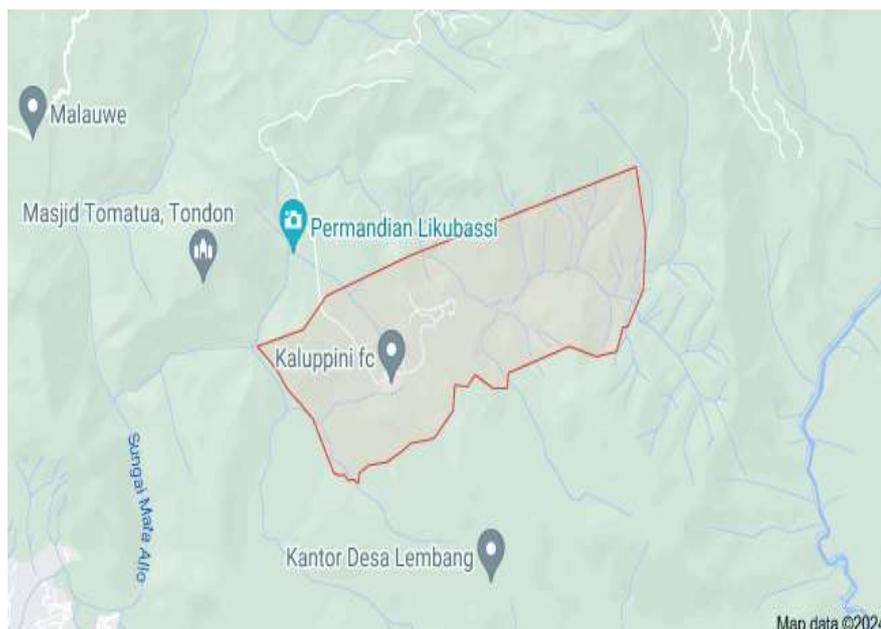
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Singkat Tentang Lokasi Penelitian

Desa Kaluppini adalah salah satu Desa yang ada di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang yang masih menjunjung tinggi adat istiadat. Meskipun sudah masuk di zaman modern ini, masyarakat Kaluppini masih sering melakukan upacara ritual dari nenek moyang mereka dan masih mempertahankan adat yang ada di Desa Kaluppini. Salah satu ritual yang dilakukan ialah ritual tradisi Pangewaran. Tradisi Pangewaran di Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang dilaksanakan satu kali dalam delapan tahun.

1. Peta Desa Kaluppini

Gambar 4.1
Peta



2. Struktur Organisasi Badan Permusyawaratan Desa

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Desa Kaluppini



Tugas pokok dan fungsi dari masing masing unsur pada struktur organisasi antara lain:

- a. Kepala Desa bertugas untuk menyelenggarakan pemerintah Desa, melaksanakan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.
- b. Sekretaris Desa bertugas untuk melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah administrasi surat menyurat, arsip, ekspedisi dan lain sebagainya.
- c. Kaur keuangan bertugas untuk melaksanakan pengurusan administrasi keuangan dan administrasi penghasilan kepala Desa dan perangkat Desa, BPD, dan lain sebagainya.

- d. Kaur perencanaan bertugas untuk melaksanakan penyusunan rencana apbdes, inventaris data-data dalam rangka pembangunan, melakukan model program dan lain-lain.
- e. Kaur usaha dan umum bertugas untuk melaksanakan urusan ketata usahaan seperti tata naskah administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi penyiapan rapat dan lain-lain.
- f. Kaur pemerintah bertugas untuk melaksanakan manajemen tata pemerintah, menyusun rancangan regulasi Desa, pembinaan masalah pertanahan pendataan pengelolaan profil Desa dan lain-lain.
- g. Kasi kersa bertugas untuk melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana pendesaan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan sosialisasi dan lain sebagainya.
- h. Kasi pelayanan bertugas untuk melaksanakan penyuluhan, motivasi meningkat upaya partisipasi masyarakat dan lain sebagainya.
- i. Kepala dusun bertugas untuk membantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugasnya di wilyahnya.

3. Visi Dan Misi

Visi

Menuju Masyarakat Kaluppini Yang Mandiri Dan Bermartabat

Misi

- a. Bersinergis Dengan Toko Adat Dalam Setiap Acara atau Pesta Adat Maupun Acara Keagamaan Dan Dalam Mempertahankan Serta Melestarikan Budaya Atau Kearifan Lokal.
- b. Memaksimalkan Potensi Pertanian Dan Perternakan Melalui Pemberdayaan Dan Pelatihan
- c. Memaksimalkan Bumdes Dengan Segala Potensi Yang Ada
- d. Membangun Kekuatan Wanita Melalui Pemeberdayaan Maupun Kegiatan Kegiatan Lainnya.
- e. Melengkapi Data Base Penduduk Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Masyarakat Dan Acuan Pembangunan.

B. Letak Geografis Desa Kaluppini

Desa Kaluppini merupakan salah satu desa diantara 18 desa dan kelurahan di Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang Provinsi Sulawesi Selatan. DesaKaluppini mempunyai luas wilayah 13,30 Km² yang terdiri dari pemukiman,perkantoran, perkebunan, persawahan hutan, daerah aliran sungai dengan batas-batassebagai berikut:

- Sebelah Timur : Desa Tobalu
 Sebelah Selatan : Desa Lembang
 Sebelah Utara : Desa Tokkonan

Sebelah Barat : Desa Ranga

Desa Kaluppini terdiri atas tiga dusun yaitu Dusun Palli, Dusun Tanadoko Dan Dusun Kajao. Sebelum dijadikan sebagai Desa Kaluppini, ketiga dusun tersebut masih bergabung dengan Desa Ranga. Oleh sebab itu, pada tahun 1995 Desa Ranga dimekarkan menjadi Desa Kaluppini dan Desa Ranga, untuk kelancaran pelayanan masyarakat dan pembangunan baik fisik maupun nonfisik.

C. Iklim

Musim yang terjadi di Kabupaten Enrekang ini hampir sama dengan musim yang ada di daerah lain yang ada di daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu musim hujan dan musim kemarau. Di mana musim hujan terjadi pada bulan November-Juli sedangkan musim kemarau terjadi di bulan Agustus-Oktober. Iklim di Desa Kaluppini hampir sama dengan daerah-daerah lain di Kabupaten Enrekang yaitu musim hujan dan musim kemarau.

D. Kondisi Demografi Desa Kaluppini

1. Jumlah penduduk desa kaluppini

Tabel 4.1
Pembagian wilayah dan jumlah penduduk Kaluppini

No	Nama Dusun	Laki Laki	Perempuan	Jumlah	Jumlah Kk
1	Dusun Palli	155	141	296	76
2	Dusun Tana Doko	169	149	318	81
3	Dusun Kajao	212	192	404	105
JUMLAH		536	482	1018	262

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka Desa Kaluppin memiliki tiga dusun yakni Dusun Kajao, Dusun Tanah Doko dan Dusun Palli. Dari ketiga dusun tersebut memiliki penduduk yakni Dusun Palli berjumlah 296 jiwa, 76 KK, yang berjenis kelamin laki-laki 155 jiwa, dan perempuan 141 jiwa, sedangkan Dusun Tanah Doko memiliki penduduk berjumlah 318 jiwa, 81 KK, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 169 jiwa, perempuan berjumlah 149 jiwa, dan dusun Kajao memiliki penduduk berjumlah 404 jiwa, 105 KK, yang berjenis kelamin laki-laki 212 jiwa, dan perempuan 192 jiwa. Jadi total keseluruhan penduduk Desa Kaluppin berjumlah 1018 jiwa, 262 KK, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 536 jiwa, dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 482 jiwa.

2. Tingkat pendidikan masyarakat desa kaluppin

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan

SD	SMP	SLTA	Sarjana
197	195	226	56

Sumber : Data Primer (2024)

3. Mata Pencaharian Desa Kaluppin

Tabel 4.3
Mata Pencaharian Desa Kaluppin

Petani	Peternak	Pedagang	Pengrajin	Asn
150	150	25	10	20

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mata pencaharian masyarakat Desa Kaluppini hampir 100% petani dan perternak . Di Dusun Kajao sebagian besar masyarakat bercocok tanam dengan tanaman jangka panjang seperti cengke, panili dan pala. Akan tetapi diDusun Palli dan Dusun Tanadoko kebanyakan masyarakatnya bercocok tanam dengan tanaman jangka pendek karena kondisi tanahnya yang tidak cocok untuk tanaman jangka panjang. Maka pada umumnya masyarakat hanya menanam tanaman jangka pendek seperti, jagung kuning, kacang tanah, dan padi.

4. Sarana / Prasarana Desa Kaluppini

Tabel 4.4
Sarana/ Prasarana

No	Sarana Dan Prasarana	Jumlah
1	Kantor Desa	1
2	Gedung Serbaguna	2
3	Masjid	1
4	SekolahSD	2
5	TK	2
6	Perpustakaan	1
7	Gedung Pustu	2
8	Gedung Posyandu	1
9	Rumat Adat	2
10	Lapangan Bola	1
11	Lapangan volley	3
12	Lapangan futsal	1
13	Lapangan takrow	2

Sumber : Data Primer (2024)

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan dari temuan peneliti di lapangan saat penelitian berlangsung. Pembahasan mengenai hasil penelitian berkaitan dengan Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa Di Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. Adapun uraian disesuaikan berdasarkan fokus penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan sesuai dengan rumusan masalah yang ingin ditemukan jawabannya. Maka secara sederhana hasil dan pembahasan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

a. Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Dengan demikian motivasi pengembangan sumber daya manusia pada kantor desa Kaluppini didasarkan pada ketentuan yang dimaksud sebagaimana telah melakukan wawancara dengan Bapak Muh. Salata, SP.t selaku Kepala Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang pada hari rabu, 07 februari 2024 menyatakan bahwa :

“Dalam motivasi yang dimiliki oleh aparatur desa dalam melakukan pekerjaan bahwa ada kesadaran diri dalam mengemban amanah sehingga dapat bertanggung jawab dan amanah yang diberikan masyarakat tidak boleh diabaikan”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Sanning, ST selaku Sekretaris Desa pada hari rabu, 07 Februari 2024 menyatakan bahwa :

“Motivasi yang dimiliki bisa memberi manfaat kepada masyarakat, sebagai tanggung jawab atas amanah yang dipercayakan dan sebagai kontribusi terhadap kemajuan desa”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Hariani selaku Kaur Keuangan pada hari rabu, 07 Februari 2024 menyatakan bahwa :

”yang menjadi motivasi didalam diri pegawai kantor Desa salah satunya yaitu dimana aparatur desa memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya sehingga mendorong pegawai desa untuk memberikan yang terbaik kepada masyarakatnya karena apabila kinerja pegawai kantor desa baik maka masyarakatnya akan merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh aparat desa”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Alimuddin selaku

Kaur Perencanaan menyatakan bahwa :

“sebagai pegawai desa yang merupakan perwakilan dari semua masyarakat khususnya desa kaluppini, kita harus memiliki motivasi dalam mengemban amanah dan tanggung jawab, seperti dalam hal pelayanan masyarakat, kita melakukan pelayanan tidak hanya pada jam kantor saja”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Sitti Nur Rahmah

selaku Kaur Umum menyatakan bahwa :

“Selain kesadaran dan tanggung jawab akan posisi dan peran di desa, sebagai aparat desa sikap rasional menjadi motivasi dan modal utama penyelenggaraan pelayanan masyarakat yang efektif dan efisien”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Muliadi selaku Kasi

Kesra menyatakan bahwa :

“sebagai pegawai desa kita harus memiliki kemampuan, rasa tanggung jawab, rela berkorban demi kemajuan desa, dan dalam mengerjakan pekerjaan berdasarkan nilai dan norma”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Junaida selaku Kasi

Pelayanan menyatakan bahwa :

“Sebagai Aparat desa kami terdorong oleh keinginan untuk memberikan yang terbaik, seperti dalam hal pelayanan kepada masyarakat setempat. Serta sadar bahwa tugas kami sangat berpengaruh pada kesejahteraan dan kepuasan hidup warga. Tidak lupa pula kepedulian kami untuk membantu dan mendukung masyarakat dalam menghadapi berbagai permasalahan yang mereka hadapi”

Di perkuat juga hasil wawancara dengan Bapak Supriadi selaku

Badan Permusyawaratan Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang

menyatakan bahwa :

“motivasi aparat desa yaitu membangun desa menjadi lebih baik, membantu melayani kebutuhan administrasi masyarakat, bertanggung jawab atas propesi aparat deasa”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh aparatur desa sangat tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya karena memiliki kesadaran penuh dalam mengemban amanah. Dan dimana tanggung jawab sebagai aparatur desa sangatlah sulit sehingga menjadi salah satu motivasi dan dorongan mereka dalam memberikan kinerja yang baik terhadap masyarakat sehingga dapat mengambil kepercayaan masyarakatnya dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

b. Kepribadian

Mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas. Dengan hasil wawancara dari Bapak Muh. Salata, SP.t selaku Kepala Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“kepribadian pegawai desa kaluppini dalam melayani atau berinteraksi dengan masyarakatnya selama ini selalu bersikap ramah dan bersikap sportif kepada semua masyarakat yang dimiliki.”

Demikian juga hasil wawancara dari Bapak Sanning,ST selaku sekretaris desa pada hari rabu, 07 februari 2024 menyatakan bahwa :

“kepribadian pegawai desa mengutamakan nilai-nilai etika yang baik dan sopan santun tanpa membedakan kepada siapapun baik itu kepada atasan, antar sesama pegawai maupun kepada masyarakat.”

Hal serupa yang di sampaikan oleh Ibu Hariani selaku Kaur Keuangan yaitu :

“bahwa kepribadian pegawai desa dalam melayani selalu baik dan tidak mempersulit masyarakat.”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Alimuddin selaku Kaur Perencanaan menyatakan bahwa :

“Dalam hal berinteraksi di dalam lingkungan kantor dengan masyarakat kita usakan menyapa duluan. Banyak bercanda agar warga yang mempunyai keperluan tidak canggung ketika ada kepengurusan”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Sitti Nur Rahmah selaku Kaur Umum menyatakan bahwa :

“Sebagai aparat desa bertutur dan bertata krama dengan sopan dan santun seperti menjadi suatu keharusan dalam pelayanan ataupun berinteraksi dengan masyarakat”

Demikian pula hasil wawancara dengan bapak muliadi selaku kasi kesra menyatakan bahwa :

“Pegawai desa memiliki sifat yang bijaksana dalam melayani masyarakat dan mampu memahami karakter masyarakat sehingga roda pemerintahan di desa berjalan dengan lancar”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Junaida selaku Kasi Pelayanan menyatakan bahwa :

“pegawai desa memiliki kepribadian dan etika yang baik dan sopan santun, baik dalam melayani masyarakat ataupun kepada atasannya”

Di perkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Badan Permusyawaratan Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“aparat desa mengutamakan kenyamanan masyarakat dengan tetap menjaga etika dan tatakrama yang baik, bersikap sopan dan santun serta bertegur sapa kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian Sumber Daya Manusia pegawai desa sangat mengutamakan etika yang baik dan sopan santun kepada siapa pun baik kepada atasan, antar sesama pegawai dan kepada masyarakat.

c. Keterampilan.

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan. Dari hasil wawancara dengan Bapak Muh.Salata,SP.t menyatakan bahwa :

“selama ini keterampilan pegawai desa belum maksimal karena kompetensi atau kemampuan diri yang kurang sehingga perlu peningkatan kapasitas aparatur desa.”

Demikian juga hasil wawancara dari Bapak Sanning,ST selaku sekretaris desa menyatakan bahwa :

“keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat penting sebagai penunjang kinerja di desa, keterampilan-keterampilan ini di tingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan pengelolaan pemerintahan desa yang berbasis

aplikasi misal, pengelolaan keuangan, pengelolaan barang dan jasa, pengelolaan aset desa.”

Begitu pula hasil wawancara dengan Ibu Hariani selaku kaur keuangan kantor desa menyatakan bahwa :

“pegawai desa sudah mampu mengoperasikan computer serta terampil dalam mengerjakan pekerjaannya masing masing dan memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat.”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Alimuddin selaku Kaur Perencanaan menyatakan bahwa :

“pegawai desa mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya masing masing dan tidak harus melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai lain, jika masih mampu mengerjakan sendiri”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Sitti Nur Rahmah selaku Kaur Umum menyatakan bahwa :

“aparatus desa cukup mampuni juga terampil dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tupoksinya masing masing”

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Muliadi selaku Kasi Kesra menyatakan bahwa :

“pegawai desa sudah cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tupoksinya masing masing dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat”

Demikian juga hasil wawancara dengan ibu junaida selaku kasi pelayanan menyatakan bahwa :

“dalam hal pelayanan administrasi dan komunikasi pegawai desa sudah cukup terampil dan dapat menjalankan tugas dengan baik tetapi dalam hal teknologi beberapa pegawai belum maksimal”

Di perkuat juga hasil wawancara dengan bapak Supriadi Badan Permasyarakatan Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“pegawai desa dalam menjalankan pekerjaan sangat dibantu dengan adanya fasilitas fasilitas seperti komputer, laptop dan lain lain. Juga dengan adanya kegiatan kegiatan pelatihan peningkatan kapasitas aparat desa sangat membantu aparat desa dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga aparat desa mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, mampu mengelola keuangan desa, mampu membuat perencanaan sesuai kebutuhan di desa dan mampu membuat laporan pertanggungjawaban dengan baik”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai desa beberapa belum maksimal oleh karena itu pegawai desa perlu meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan pelatihan apalagi dalam berbasis aplikasi misalnya pengelolaan keuangan, pengelolaan barang dan jasa dan lain lain. Keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang maka dari itu setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat dimana aparat desa sangat berkaitan terhadap masyarakat.

2. Kompetensi Yang Di Miliki Oleh Aparatur Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan

tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompentensi tinggi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugasnya.

a. Pengetahuan

Pengetahuan (*Knowledge*) memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihan pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Dari hasil wawancara dengan Bapak Muh.Salata,SP.t selaku Kepala Desa menyatakan bahwa :

“pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai desa dalam mengerjakan tugasnya sudah baik dimana setiap pegawai desa sudah mengetahui topoksi dari jabatan atau tugasnya masing masing seperti pengelolaan admistrasi, pengelaloan aplikasi yaitu microsof world dan exel.”

Begitu pun dengan hasil wawancara dari Sekretaris Desa oleh Bapak Sanning, ST yang menyakan bahwa :

“dalam menjalankan tugasnya pegawai desa sudah mengerjakan pekerjaannya dengan baik dimana kami sudah melakukan tugas sesuai dengan topoksinya di setiap bidangnya.”

Hal ini sesuai dari hasil wawancara dari Ibu Hariani sebagai Kaur Keuangan menyatakan bahwa :

“pengetahuan aparatur desa dalam melaksanakan tugas sudah maksimal karena sudah mengetahui tugasnya masing masing.”

Demikian hasil wawancara dengan Bapak Alimuddin selaku Kaur

Perencanaan menyatakan bahwa :

“untuk tupoksi aparat desa 70% kita sudah pahami tapi dalam melakukan pekerjaan kita selalu kerja sama”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Sitti Nur Rahmah selaku Kaur Umum menyatakan bahwa :

“masing masing aparat desa sudah mengetahui tugas dan pekerjaannya baik dalam hal administrasi, pelayanan dan pengetahuan teknologi karena dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dapat mendukung efisiensi dalam pelayanan administratif dan komunikasi”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Muliadi selaku Kasi Kesra menyatakan bahwa :

“aparatur desa dalam mengerjakan tugasnya harus bisa memahami regulasi yang ada, serta tupoksinya masing masing dan bertanggung jawab atas pekerjaannya”

Demikian pula hasil wawancara dengan Ibu Junaida selaku Kasi Pelayanan menyatakan bahwa :

“pegawai desa memahami tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai desa menjalankan tugasnya dengan baik, memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, dan berkontribusi dalam pembangunan dan kemajuan desa secara keseluruhan”

Di perkuat juga hasil wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Badan Permusyawaratan Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“setiap aparat memiliki tugas berdasarkan jabatan masing-masing , sehingga dibutuhkan kerja sama dan kordinasi yang baik antara aparat agar pekerjaan di desa bisa berjalan dengan baik”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa sudah baik karena setiap pegawai mampu mengerjakan tugasnya dalam bidangnya

masing-masing seperti pengelolaan administrasi, surat menyurat dan pengoperasian komputer.

Diperkuat oleh pendapat menurut Zweel (dalam Sholehatusya, 2017), bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu kapasitas intelektual seperti pengetahuan yang dimiliki oleh seorang aparatur desa bahwa apabila pengetahuannya baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi.

b. Keahlian

Keahlian (*Skill*) memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Bapak Muh.Salata,S.Pt yang menyatakan bahwa :

“untuk pengoperasian computer seperti aplikasi word dan exel sudah menguasai tetapi aplikasi lainnya belum mahir “
Sejalan dari hasil wawancara oleh bapak Sanning,ST yang menyatakan bahwa :

“keahlian yang dimiliki oleh pegawai desa sudah mampu mengoperasikan dalam hal pelayanan dan kebutuhan administrasi di desa”
Hal ini serupa dengan hasil wawancara dari Ibu Hariani selaku kaur keuangan menyatakan bahwa :

“mampu mengoperasikan computer dan sudah baik dalam mengelola keuangan desa”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Alimuddin selaku

Kaur Perencanaan menyatakan bahwa :

“pengoperasian dasar kita sudah cukup maksimal, baik dalam hal pengelolaan data administrasi ataupun manajemen keuangan”

Demikian juga hasil wawancara dengan Ibu Sitti Nur Rahmah

selaku Kaur Umum menyatakan bahwa :

“aparatus desa cukup kapabel dalam pengoperasian komputer, komputer sudah menjadi media bagi aparat untuk mengerjakan pekerjaan masing masing, seperti pengelolaan keuangan desa, asset desa dan lain lain”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Muliadi selaku

Kasi Kesra menyatakan bahwa :

“pegawai desa mampu mengoperasikan komputer sehingga dalam mengerjakan tugasnya dan melayani masyarakat tidak ada kendala”

Demikian juga hasil wawancara dengan ibu junaida selaku kasi

pelayanan menyatakan bahwa :

“pegawai desa terkadang menggunakan komputer dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pegawai desa sudah cukup terampil dalam penggunaan komputer”

Di perkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Supriadi

selaku Badan Permusyawaratan Desa Kaluppini menyatakan

bahwa :

“aparatus desa sudah mampu mengoperasikan computer dengan baik dan lancar dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa keahlian

yang dimiliki oleh aparatur desa sudah baik dimana pegawai desa

sudah mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya

sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat. Beberapa pegawai desa juga mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi aparat seperti pelatihan sistem keuangan desa, pelatihan sistem pengelolaan asset desa, pelatihan profil desa, pelatihan digital desa, dan pelatihan pengadaan barang dan jasa. Diperkuat oleh pendapat menurut Zweek (dalam Sholehatusya, 2017), bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu keahlian yang dimiliki oleh aparatur desa memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi yang baik.

c. Sikap

Sikap (*Attitude*) menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Muh. Salata, S.Pt yang menyatakan bahwa:

“sikap pegawai dikantor desa sudah profesional dalam mengerjakan tugas dan tidak mementingkan dirinya sendiri terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakatnya.”
Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dari Bapak Sanning, ST menyatakan bahwa:

“sikap pegawai desa selalu mengutamakan sopan santun dan etika seperti tutur kata yang baik terhadap lawan bicara baik itu kepada atasan sesama pegawai atau masyarakat.”

Begitupun dengan hasil wawancara dari Ibu Hariani selaku Kaur Keuangan menyatakan bahwa:

“setiap pegawai desa selalu menghargai antar sesama dan saling membantu terhadap rekan kerja.”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Alimuddin selaku Kaur Perencanaan menyatakan bahwa :

“pegawai desa selalu bersikap ramah dan sopan santun baik kepada masyarakat atasan maupun sesama pegawai desa”

Demikian juga hasil wawancara disampaikan oleh Ibu Sitti Nur Rahmah selaku Kaur Umum menyatakan bahwa :

“aparatus desa selalu mengutamakan sikap yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya, seperti melayani masyarakat kita mengutamakan sikap ramah dan memberikan yang terbaik kepada masyarakat”

Demikian juga hasil wawancara dengan Bapak Muliadi selaku Kasi Kesra menyatakan bahwa :

“pegawai desa selalu bersikap ramah dan sopan kepada masyarakat, atasan ataupun kepada pegawai lain, baik pada jam kantor ataupun tidak”

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Junaida selaku Kasi Pelayanan menyatakan bahwa :

“pegawai desa selalu bersikap baik dan ramah dalam melayani masyarakat”

Di perkuat dari hasil wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Badan Permusyawaratan Desa Kaluppini menyatakan bahwa :

“aparatus desa dalam melayani masyarakat bersikap ramah dan sopan baik pada jam kantor ataupun tidak”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sikap yang di miliki pegawai desa sudah baik karena selalu meutamakan sikap profesional dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai desa selalu bersikap sopan dan beretika yang baik terhadap atasannya, sesame pegawai maupun masyarakat.

Diperkuat oleh pendapat menurut Zweel (dalam Sholehatusya, 2017), bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sikap dan perilaku aparatur terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap kepercayaan seseorang.

3. Kendala Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Desa Kaluppini Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa

Kendala atau hambatan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia pada desa kaluppini dan dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa yaitu dalam meningkatkan kapisitas aparat desa adalah kesempatan yang di miliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan pelatihan sangat di batasi oleh pekerjaan sampingan didesa sehingga susah untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di luar desa seperti kesibukan bertani dan berternak sapi, kedisiplinan aparatur desa tidak maksimal, peningkatan kapasitas apatur belum memadai, dan jaringan di kantor desa terkadang tidak lancar.

B. Pembahasan

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang

Kebutuhan untuk mengembangkan diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi setiap orang. Realisasi pengembangan diri ini bermacam-macam bentuk, diantaranya melalui pendidikan yang lebih tinggi atau pelatihan-pelatihan peningkatan kemampuan. Dalam suatu organisasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau pelatihan baik bergelar maupun non gelar merupakan usaha memberikan kesempatan bagi karyawannya guna memenuhi kebutuhan.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya penggerak aktivitas organisasi, akan tetapi SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas organisasi. Peran Manajemen SDM harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan organisasi. SDM mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi atau yang mungkin muncul di kemudian hari. Pelatihan merupakan sarana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan global. Berkaitan dengan hal ini, maka pelatihan merupakan bentuk fundamental karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedarmayanti (2016) bahwa pengembangan pegawai adalah fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran yaitu didalamnya menciptakan organisasi pembelajaran mengelola pengetahuan secara sistematis. Dengan kegiatan pengembangan pegawai tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengetahuan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual para pegawai. Mengembangkan pengetahuan para pegawai berarti meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Pengembangan sumber daya aparatur desa adalah penyiapan individu aparatur desa untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan dimaksud berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan aparatur desa untuk menunaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih fokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan pada waktu

tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia yang dimilikinya guna meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai usaha untuk mempersiapkan individu karyawan bisa memikul tanggungjawab yang berbeda, lebih besar atau lebih tinggi di dalam organisasi (Eko Sudarmanto, 2021)

Pengembangan sumber daya manusia pada desa Kaluppini saat ini sudah baik meskipun belum maksimal dimana dapat dilihat dari kondisi aparatur desa bahwa motivasi sangat tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya karena memiliki kesadaran penuh dalam mengemban amanah. Kepribadian aparatur desa kaluppini sangat mengutamakan etika yang baik dan sopan santun kepada siapa pun baik itu kepada atasan, antar sesama pegawai dan kepada masyarakat, dan juga keterampilan yang di miliki setiap aparatur desa kaluppini belum maksimal, oleh karena itu pegawai desa meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan seperti pelatihan sistem keuangan desa, pelatihan sistem pengelolaan asset desa, pelatihan profil desa, pelatihan digital desa, dan pelatihan pengadaan barang dan jasa.

2. Kompetensi Aparatur Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya

kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompentensi tinggi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

Kompetensi Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut Kravetz kompetensi merupakan sesuatu yang seorang tunjukkan pada saat bekerja setiap hari. Fokusnya ialah sikap ditempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan yang diluar dari tempat kerja (Benjamin Bukit, Tasman Malusa, 2019).

Kompetensi adalah Kemampuansumber daya manusia untuk bekerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kompetensi Aparatur Desa kaluppini sudah baik dalam pekerjaan, dapat dilihat dari keahlian yang dimiliki oleh aparatur desa sudah baik dimana pegawai desa sudah mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya sehingga dapat menghasilnya kinerja pegawai dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat. Selain itu pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa juga

sudah baik dimana setiap pegawai mampu mengerjakan tugas dalam bidangnya masing-masing seperti pengelolaan administrasi, surat menyurat dan pengoperasian computer, adapun terkait sikap yang di miliki pegawai desa sudah bisa dikatakan baik karena selalu mengutamakan sikap profesional dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai desa selalu bersikap sopan dan beretika yang baik terhadap atasannya, sesama pegawai maupun masyarakat.

3. Kendala Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Kaluppini Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa Kabupaten Enrekang

Kendala atau hambatan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia pada desa kaluppini dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa yaitu dalam meningkatkan kapisitas aparat desa adalah kesempatan yang dimiliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan pelatihan sangat di batas oleh pekerjaan sampingan didesa sehingga susah untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di luar desa seperti kesibukan bertani dan berternak sapi, peningkatan kapasitas apatur belum memadai, dan jaringan di kantor desa terkadang tidak lancar.

Adapun indikator pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa kaluppini yaitu motivasi Dilihat dari keahlian yang dimiliki seseorang dengan tugas yang diberikan, tentu hal ini akan memberikan motivasi aparatur untuk

menyelesaikan tugasnya dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sebagaimana bahwa aparatur atau perangkat desa bahwa motivasi yang di miliki oleh aparatur desa sangat tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya karena memiliki kesadaran penuh dalam mengemban amanah. Dan dimana tanggung jawab sebagai aparatur desa sangatlah sulit sehingga menjadi salah satu motivasi dan dorongan mereka dalam memberikan kinerja yang baik terhadap masyarakat sehingga dapat mengambil kepercayaan masyarakatnya dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

Indikator keterampilan yang di miliki oleh aparatur desa kaluppini dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penelitian bahwa keterampilan yang di miliki setiap aparatur desa kaluppini belum maksimal oleh karena itu pegawai desa perlu meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan pelatihan apalagi dalam berbasis aplikasi misalnya pengelolaan keuangan, pengelolaan barang dan jasa dan lain lain. Keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang maka dari itu setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat dimana aparat desa sangat berkaitan terhadap masyarakat.

Adapun indikator kepribadian dimana dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa aparatur desa kaluppini sangat mengutamakan etika yang baik dan sopan santun kepada siapa pun

baik itu kepada atasan, antar sesama pegawai dan kepada masyarakat.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison dkk, 2016).

Selain indikator dari kompetensi yang dimiliki oleh aparatur desa kaluppini kecamatan enrekang kabupaten enrekang yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa sudah baik karena setiap pegawai mampu mengerjakan tugasnya dalam bidangnya masing masing seperti pengelolaan administrasi, surat menyurat dan pengoperasian komputer.

Indikator keahlian yang dimiliki oleh aparatur desa sudah baik dimana pegawai desa sudah mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat.

Indikator sikap yang dimiliki pegawai desa sudah baik karena selalu mengutamakan sikap profesional dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai desa selalu bersikap sopan dan beretika yang baik terhadap atasannya, sesama pegawai maupun masyarakat.

Kendala atau hambatan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia pada desa kaluppini dalam meningkatkan

kompetensi aparatur desa yaitu dalam meningkatkan kapasitas aparat desa adalah kesempatan yang dimiliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sangat dibatasi oleh pekerjaan sampingan di desa sehingga susah untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di luar desa seperti kesibukan bertani dan berternak sapi, peningkatan kapasitas aparat belum memadai, dan jaringan di kantor desa terkadang tidak lancar.

Adapun penelitian dari Dhani Nur Hidayat (2023), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Popongan”, hasil penelitiannya yaitu bahwa hampir seluruh aparatur desa Popongan sudah memiliki kinerja yang baik. Dengan kompetensi yang cukup terutama mengenai pengetahuan tentang desa dapat sangat membantu dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, kemampuan untuk menggunakan IT di lingkungan aparatur desa Popongan sangat mempermudah dalam bekerja, sehingga dapat menambah keefektifan dan keefisienan pekerjaan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Im'mortel Dohona, Fatolosa Hulu, Palindungan Lahagu, Eliagus Telaumbanua (2023), dengan judul “analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa di desa Awela Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias”, hasil penelitiannya yaitu Pengembangan sumber daya manusia pada desa Awela saat ini

masih kurang dimana dapat dilihat bahwa kondisi aparatur desa kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang masih bergantung pada aparatur desa lainnya, hanya sebagian dari aparatur desa yang bisa mengerjakan administrasi desa dan juga pengoperasian komputer. Kompetensi Aparatur Desa Awela masih kurang dalam pekerjaan dimana sesuai dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada tiga informan, aparatur desa hanya sebagian yang mempunyai pengetahuan tentang administrasi desa, pengetahuan tentang penggunaan komputer, sehingga kondisi aparatur desa awela saat ini ada yang bergantung kepada rekan aparat desa lain, dimana hal ini dinilai akan memperlambat pekerjaan. Penggunaan komputer yang seharusnya keahlian yang wajib dimiliki aparatur desa pada zaman modern ini, tetapi pada desa awela masih ada yang tidak bisa mengoperasikan komputer, hal ini dikarenakan faktor pendidikan yang tamatan SMA tidak memiliki pengetahuan khusus dalam mengerjakan administrasi desa.

Hal ini juga tidak sejalan dari Penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi Hardi¹; H.M. Aries Djaenuri²; Deti Mulyati Program(2023), dengan judul “analisis kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerja kelurahan grogol selatan kecamatan kebayoran lamakota administrasi jakarta selatan”. Hasil dari penelitian ini yaitu kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerja di Kantor Kelurahan Grogol Selatan Kecamatan Kebayoran Lama belum terselenggara secara

optimal, karena kurangnya kemampuan teknis yang dimiliki aparaturnya, kurangnya kesempatan yang diperoleh aparaturnya dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki baik dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Demikian pula kurangnya kemampuan aparaturnya dalam menjalin hubungan sosial dengan masyarakat, sehingga aparaturnya terkesan kurang memahami kebutuhan dan keinginan masyarakat, seperti menampilkan sikap sopan santun dan keramahan, serta kesungguhan terhadap tugas dan fungsi yang dilaksanakan.

Belum tercapainya kinerja sebagai akibat dari kurangnya kompetensi aparaturnya yang disebabkan oleh beberapa aspek seperti Faktor *motives* (motif) dalam analisis kompetensi aparaturnya guna meningkatkan kinerja belum terselenggara dengan baik, karena kurangnya kemampuan aparaturnya dalam melaksanakan tugas dan fungsi., Faktor *traits* (watak) dalam analisis kompetensi aparaturnya guna meningkatkan kinerja belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya tingkat kepercayaan diri aparaturnya dalam bekerja, sehingga kurang disiplin dan kurang memiliki kreativitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi terutama dalam memberikan pelayanan. Faktor *self concept* (konsep diri) dalam analisis kompetensi aparaturnya guna meningkatkan kinerja belum terselenggara secara optimal. Faktor *knowledge* (pengetahuan) dalam analisis

kompetensi aparaturnya belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya pemahaman aparaturnya terhadap visi dan misi organisasi secara menyeluruh, serta aparaturnya belum memahami aturan yang berlaku sesuai tugas dan fungsi karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki. Faktor *skill* (keterampilan) dalam analisis kompetensi aparaturnya guna meningkatkan kinerja juga belum terselenggara secara optimal, karena kurangnya kemampuan aparaturnya dalam menggunakan berbagai fasilitas kantor, karena kurangnya kesempatan yang diperoleh aparaturnya untuk mengembangkan diri terutama dalam mengikuti Diklat atau Kursus yang relevan sesuai bidang tugasnya masing-masing.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa dapat disimpulkan bahwa

- a. Pengembangan sumber daya manusia pada desa Kaluppini saat ini sudah baik meskipun belum maksimal dimana dapat dilihat bahwa kondisi aparatur desa dari indikator motivasi sangat tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya karena memiliki kesadaran penuh dalam mengemban amanah, indikator kepribadian bahwa aparatur desa kaluppini sangat mengutamakan etika yang baik dan sopan santun kepada siapa pun baik itu kepada atasan, antar sesama pegawai dan kepada masyarakat dan indikator keterampilan yang dimiliki setiap aparatur desa kaluppini belum maksimal oleh karena itu pegawai desa perlu meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan pelatihan apalagi dalam berbasis aplikasi misalnya pengelolaan keuangan, pengelolaan barang dan jasa dan lain lain
- b. Kompetensi Aparatur Desa kaluppini sudah baik dalam pekerjaan dapat dilihat dari indikator keahlian yang dimiliki oleh aparatur desa sudah baik dimana pegawai desa sudah mampu mengoperasikan computer dan lain sebagainya sehingga dapat menghasilkan kinerja

pegawai dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat., indikator yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa sudah baik karena setiap pegawai mampu mengerjakan tugasnya dalam bidangnya masing masing seperti pengelolaan administrasi, surat menyurat dan pengoperasian computer dan indikator sikap yang dimiliki pegawai desa sudah baik karena selalu memutamakan sikap profesional dan tidak mementingkan diri sendiri dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai desa selalu bersikap sopan dan beretika yang baik terhadap atasannya, sesama pegawai maupun masyarakat.

- c. Kendala atau hambatan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia pada desa kaluppini dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa yaitu dalam meningkatkan kapisitas aparat desa adalah kesempatan yang dimiliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan pelatihan sangat dibatasi oleh pekerjaan sampingan didesa sehingga susah untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di luar desa seperti kesibukan bertani dan berternak sapi, peningkatan kapasitas apatur belum memadai, dan jaringan di kantor desa terkadang tidak lancar.

B. Saran

Diharapkan semua aparatur desa selalu mengikuti pelatihan pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19 (2), 133–151.
- Bakri, M., Jainuddin, J., Risman, R., & Erfan, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kantor Desa Jojjolo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1946-1958.
- Indayani, B. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(2), 63-70.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Khoirunnisa, S. L. (2016). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta. *Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- LILIPORY, P., POSUMAH, J. H., & MAMBO, R. (2018). Pemberdayaan Sumber Daya aparat Desa (Study Kasus di Desa Kuyanga Kecamatan Tombatu Utara Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal Administrasi Publik*, 4(53).
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127-133.
- Pratiwi, P. I., & Dewi, R. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparat Desa Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 1(2), 183-198.
- Rahayu, I. E. (2021). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada*

Extrawash Laundry Ponorogo) (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).

- Sari, E. K., & UB, A. R. (2023). KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN DESA TAMBAK REJO KECAMATAN KREMBUNG KABUPATEN SIDOARJO DALAM PELAYANAN E-KTP. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 674-688.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9-16.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.
- Soleh, A., Susanto, F., & Susanti, R. (2017). Persepsi Aparatur Pemerintah Desa Terhadap Dana Desa diKecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(2)
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.
- Syaripudin, D., Sari, R. P., & Hadining, A. F. (2022). EVALUASI KOMPETENSI INDUSTRI 4.0 PADA TENAGA KERJA INDUSTRI DI KABUPATEN KARAWANG. *Jurnal Teknologi*, 14(2), 163-172.
- Tarjo, T. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur desa. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 334-340.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.
- Wuri, R. R., Kaunang, M., & Pioh, N. (2017). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi di Desa Singsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*,