

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI APARATUR DESA DI DESA KALUPPINI KABUPATEN ENREKANG

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN INCREASING THE COMPETENCY OF VILLAGE APPARATUS IN KALUPPINI VILLAGE ENREKANG DISTRICT

Haliza¹, Fatimah², Sudirman³

Email : lizaha854@gmail.com, fatimahumpar11@gmail.com, sudhyr9999@gmail.com

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, No.KM.6, Lapadde, Kec. Ujung kota parepare,
Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

HALIZA, 2024, dengan judul penelitian "Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang". Pembimbing 1 Fatimah dan pembimbing 2 Sudirman. Penelitian ini dilakukan di Desa kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui kompetensi aparatur desa di Kantor Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja kendala dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini yaitu kepala Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang, Sekretaris Desa, serta staf atau pegawai desa. Berdasarkan hasil penelitian yang ada bahwa analisis pengembangan sumber daya manusia dilakukan tiga indikator yaitu motivasi, kepribadian dan keterampilan. Indikator ini memberikan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Kaluppini Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang saat ini sudah baik meskipun belum maksimal dan harus terus ditingkatkan. Adapun juga hasil penelitian dari kompetensi aparatur desa dilakukan tiga indikator yaitu pengetahuan, keahlian dan sikap. Indikator ini memberikan hasil bahwa kompetensi aparatur desa pada kantor desa kaluppini sudah baik, baik dalam sikap melayani masyarakat serta pengetahuan dan keahlian dalam mengoperasikan komputer serta dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa kendala yaitu kesempatan yang di miliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan sangat di batas oleh pekerjaan sampingan didesa sehingga susah untuk mengikuti pelatihan yang diadakan di luar desa seperti kesibukan bertani dan ternak sapi, peningkatan kapasitas apatur belum memadai, dan jaringan di kantor desa terkadang tidak lancar.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Aparatur Desa

Abstract

HALIZA, 2024, with the research title "Analysis of human resource development in improving the competency of Kaluppini Village officials, Enrekang Regency". Supervisor 1 Fatimah and supervisor 2 Sudirman This research was conducted in Kaluppini Village, Enrekang District, Enrekang Regency. The aim of this research is to determine the development of human resources at the Kaluppini Village office, Enrekang District, Enrekang Regency. This research is to determine the competency of village officials at the Kaluppini Village Office, Enrekang District, Enrekang Regency. The aim of this research is to find out what are the



obstacles in developing human resources in increasing the competency of the apparatus in Kaluppini Village, Enrekang District, Enrekang Regency.

The research method used in this research is a qualitative descriptive method and data collection techniques through observation and interviews. The informants in this research are the head of Kaluppini Village, Enrekang Regency, the Village Secretary, and village staff or employees. Based on the results of existing research, three indicators were used to analyze human resource development, namely motivation, personality and skills. This indicator shows that human resource development at the Kaluppini Village office, Enrekang District, Enrekang Regency is currently good, although not optimal and must continue to be improved. Meanwhile, the results of research on the competence of village officials were carried out by three indicators, namely knowledge, skills and attitudes. This indicator shows that the competence of village officials at the Kaluppini village office is good, good in their attitude of serving the community as well as knowledge and skills in operating computers and carrying out their work. Several obstacles that is, the opportunities that village officials have to take part in training courses are very limited by side jobs in the village, so it is difficult to take part in training held outside the village, such as busy farming and raising cattle, increasing the capacity of officials is not adequate, and the network at the village office is sometimes not smooth.

Keywords: Human Resource Development, Competency, Village Apparatus

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam era globalisasi sepertisekarang 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 aparat 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”.

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), kuisioner (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 datapenelitian. 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.

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 dimiliki 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, buka sifat-sifat kepribadian atau keterampilan yang diluar dari tempat kerja (Benjamin Bukit, Tasman Malusa, 2019).

Kompetensi adalah Kemampuan sumber 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 dimiliki 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 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.

Indikator keterampilan yang dimiliki oleh aparatur desa kaluppini dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penelitian bahwa 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, pengelolahan 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 kepribadiannya 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 kalupini dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa yaitu dalam meningkatkan kapasitas aparat desa adalah kesempatan yang dimiliki aparat desa untuk mengikuti pelatihan sangat dibatasi oleh pekerjaan sampingan di desa sehingga sulit 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 dari penelitian Im'mortel Dohona, FatolesaHulu, Palindungan Lahagu, Eliagus Telaumbanua(2023), dengan judul "analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa di desa awela Kecamatan Hiliserangkai Kabxzupaten 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 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.

Belum tercapainya kinerja sebagai akibat dari kurangnya kompetensi aparatur yang disebabkan oleh beberapa aspek seperti Faktor *motives* (motif) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara dengan baik, karena kurangnya kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi., 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. Faktor *self concept* (konsep diri) dalam analisis kompetensi aparatur guna meningkatkan kinerja belum terselenggara secara optimal. 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. 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.

SIMPULAN DAN SARAN

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

1. 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 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
2. 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 di miliki 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.
3. 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 di miliki 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.

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 di Kecamatan 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 Sinsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*,