

## Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Buahdua Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang

<sup>1</sup>Dede Yunus, <sup>2</sup>Dessy Shalehah Saputri, <sup>3</sup>Siva Nur'aini, <sup>4</sup>Rosadilla Chandra Fania,  
<sup>5</sup>Arip Rahman Sudrajat

STIA Sebelas April Sumedang

e-mail : <sup>1</sup>[Dyunus62@gmail.com](mailto:Dyunus62@gmail.com), <sup>2</sup>[shalehahdessy230@gmail.com](mailto:shalehahdessy230@gmail.com) <sup>3</sup>[sivanuraini@gmail.com](mailto:sivanuraini@gmail.com)

<sup>4</sup>[Rosadilacf02@gmail.com](mailto:Rosadilacf02@gmail.com) <sup>5</sup>[arip.rs48@gmail.com](mailto:arip.rs48@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia di desa Buahdua. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kantor desa Buahdua. Penelitian dilaksanakan di desa Buahdua. Metode penelitian ini dilakukan dengan observasi lapangan serta melakukan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa Buahdua telah berjalan sesuai aturan, meskipun dalam pelaksanaan pengelolannya masih terdapat permasalahan dan keterbatasan dana dan inisiatif dari aparat desa itu sendiri untuk mengembangkan kualitas kinerjanya. Sehingga hasil yang dicapai belum maksimal. Sehingga adanya pemecahan masalah berupa pemberian pendidikan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia di kantor desa Buahdua yang masih dianggap kurang, penggunaan alokasi dana desa (ADD) untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap aparat desa di kantor desa Buahdua, dan dengan dilakukannya pengawasan melekat oleh kepala desa Buahdua terhadap aparat desa. Sehingga disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di kantor desa Buahdua memerlukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dari aparat desa Buahdua demi memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

**Kata Kunci** : Pengembangan SDM, Aparat Desa, Kinerja

## *Human Resource Development in Buahdua Village Office, Buahdua District, Sumedang Regency*

### *Abstract*

*This study aims to find out how the development of human resources in Buahdua village. With the development of human resources, it is expected to be able to improve the quality of human resources in Buahdua village office. The study was conducted in Buahdua village. This research method was carried out by field observations and conducting interviews. Based on the results of research conducted, it can be seen that in the implementation of human resource development efforts to improve the quality of human resources in Buahdua village have gone according to the rules, although in the implementation of management there are still problems and limited funds and initiatives from the village officials themselves to develop the quality of their performance. So the results achieved have not been maximized. So there is a solution to the problem of providing education and training of human resources in Buahdua village office which is still considered lacking, the use of village fund allocations (ADD) to carry out education and training of village officials in Buahdua village office, and by carrying out supervision attached by Buahdua village head against village officials. So it was concluded that the development of human resources in Buahdua village office needed education and training to improve the performance of Buahdua village officials in order to provide optimal services to the community.*

**Keywords** : Human Resouces Development, Village Officials, Performance

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

## A. PENDAHULUAN

Setiap manusia tentunya pernah mengalami berorganisasi. Tanpa manusia sadari, mereka telah memasuki ruang lingkup dalam berorganisasi. Ciri sederhana yang dapat kita cermati yaitu dengan adanya kerja sama antar manusia dalam mencapai kebutuhan-kebutuhannya. Hal ini merupakan salah satu ciri terciptanya organisasi, sehingga, keberhasilan suatu organisasi pun tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satunya adalah bagaimana kinerja mereka dalam memajukan suatu organisasi. Kinerja pun tak lepas dari suatu birokrasi publik, kinerja birokrasi publik merupakan suatu isu yang sangat aktual yang terjadi pada masa sekarang ini, salah satunya yang terjadi dalam pemerintahan Desa.

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menerangkan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus Urusan Pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk dapat mengemban amanat Undang-undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, professional, dan mampu berbuat local serta bersaing secara global. Dengan demikian pemerintah daerah sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa harus memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang tersedia di daerahnya masing-masing.

Berkaitan dengan ketentuan tersebut, ini mengiasyaratkan bahwa dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan, pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa harus dapat dijalankan oleh aparatur desa karena masyarakat desa telah berkembang dengan berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintah yang profesional.

Dalam proses karya ilmiah, penelitian

ini melihat pada penelitian terdahulu untuk mempermudah dalam langkah penelitian, metode analisis data yang digunakan dalam pengelolaan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sama.

Dari beberapa literatur skripsi yang penulis temukan, terdapat beberapa skripsi yang bertopik sama, namun terdapat perbedaan dalam pembahasan kajian masalah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah tercantum, maka dapat penulis jelaskan di bawah ini:

1. Sahat Siregar, yang menulis skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Medan)", pada tahun 2009.1Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama mengangkat judul pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dari penelitiannya yaitu kalau penelitian ini meneliti Dinas Perhubungan Kota Medan adapun penelitian dari peneliti sendiri meneliti Kantor Desa Buahdua Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang, serta penelitian ini melihat pengaruh yang disebabkan oleh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dan pendekatan yang dipakai penelitian ini adalah kuantitatif sedangkan penelitian dari peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.
2. Prayogo, yang menulis skripsi yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber daya manusia di kantor Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta", pada tahun 2013 Persamaan penelitian ini dengan penelitian dari peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia. Dan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya yaitu penelitian ini meneliti objek organisasi ekstra dari kampus sedangkan penelitian dari

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

peneliti meneliti objek instansi pemerintahan, serta penelitian ini meneliti strategi pengembangan sumber daya manusia sedangkan penelitian dari peneliti meneliti sistem pengembangan sumber daya manusianya saja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, penulis menemukan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Buahdua dengan indikasi-indikasi masalah yaitu kurangnya pemahaan perangkat desa terhadap intruksi dari kepala desa, kurang begitu memahami tugas pokoknya masing-masing, kurang responsip dalam menerima tugas atau perintah dari kepala desa dan kurang adanya inisiatif dari perangkat desa. Hal ini diduga disebabkan oleh masih kurangnya pelatihan dan pendidikan pegawai sehingga menyebabkan masih rendahnya kompetensi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia di kantor desa Buahdua
2. Untuk mengetahui hambatan dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di kantor desa Buahdua
3. Untuk mengetahui cara mengatasi hambatan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di kantor desa Buahdua.

Pada penelitian ini, kami menggunakan metode penelitian kualitatif dimana hasil data observasi disandingkan dengan penelitian dari artikel dan berita serta dokumen yang membahas hal-hal terkait untuk mendapatkan hasil dan tujuan yang dibahas.

## B. PEMBAHASAN

Berdasarkan data Profil Kecamatan Buahdua tahun 2013, Desa Buahdua memiliki status sebagai pedesaan dengan klasifikasi sebagai desa swadaya. Sementara secara topografi, Desa Buahdua memiliki bentang permukaan tanah berupa dataran. Ketinggian wilayah dimana kantor desa berada sekitar 319 meter di atas permukaan laut. Secara geografis, wilayah Desa Buahdua dikelilingi oleh wilayah-wilayah sebagai berikut: Desa Gendereh di sebelah utara, Desa Panyindangan di sebelah

timur dan sebelah selatannya, Desa Bojongloa dan Desa Citaleus di sebelah baratnya. Dan secara administratif, Desa Buahdua terdiri atas 12 RW serta 42 RT.

Masih bersumber dari data yang sama, Desa Buahdua memiliki luas wilayah sebesar 475 hektar. Luas wilayah tersebut terbagi ke dalam beberapa peruntukan. Salah satunya dipergunakan sebagai lahan pertanian baik lahan basah maupun lahan kering. Luas lahan pertanian berupa pesawahan sebesar 47,79 persen atau sekitar 227 hektar, dan lahan pertanian berupa ladang dan huma sebesar 43,79 persen atau sekitar 208 hektar. Sisanya sebesar 8,42 persen atau seluas 40 hektar dipergunakan sebagai lahan pekarangan dan pemukiman.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi. Integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Pembangunan suatu organisasi memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya, baik sumber daya alam, maupun sumber daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berbicara masalah pengembangan sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pengembangan suatu organisasi.

Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pengembangan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Menurut Sedarmayanti (2009:26) Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yakni aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal penting dalam rangka mencapai tujuan pengembangan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik dapat menghemat sumber daya lainnya. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara makro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun mikro. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi.

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Tata urutan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara garis besar. Menurut sedarmayanti (2009:29) :

Merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena organisasi harus berkembang, untuk mengantisipasi perubahan di luar organisasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

Sebagai gambaran, berikut ini adalah tata urutan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara garis besar. Menurut sedarmayanti (2009:29) :

1. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Tahap analisis kebutuhan pada umumnya mencakup 3 jenis, yaitu : Analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis pribadi.

2. Menetapkan tujuan

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya merupakan perumusan kemampuan yang diharapkan dari

pendidikan dan pelatihan tersebut. Karena tujuan pendidikan dan pelatihan adalah perubahan perilaku (kemampuan), maka tujuan pendidikan dan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (behavior objectives). Misalnya setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan ini diharapkan peserta dapat melakukan pencatatan dan pelaporan secara benar.

Menurut Simamora (2006:278) jenis pelatihan dapat dibedakan menjadi lima, yaitu:

1. Pelatihan Keahlian (skills training)  
Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilalan efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
2. Pelatihan Ulang (retraining)  
Pelatihan ulang memberikan para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.
3. Pelatihan Lintas Fungsional (cross functional training)  
Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.
4. Pelatihan Tim (team training)  
Pelatihan tim merupakan kerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.
5. Pelatihan Kreativitas (creativity training)  
Pelatihan kreativitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebarang mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.



# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

M. Manullang dalam bukunya *Pengembangan Pegawai* mengemukakan bahwa pengembangan yang efektif akan memperoleh tiga hal, yaitu menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap.

Dasar untuk menyusun tujuan pendidikan dan pelatihan ini adalah hasil dari analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan.

Pengembangan diri merupakan kompetensi yang dengannya orang menunjukkan keinginan untuk tumbuh, belajar, berkembang secara terus-menerus. Menurut Zwell (dalam Sudarmanto 2009:91). Keinginan untuk tumbuh dan berkembang merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk selalu belajar, selalu menambah pengetahuan, dan selalu ingin lebih baik, dari kondisi sebelumnya. Orang yang memiliki kemampuan pengembangan diri yang baik selalu akan memperbaiki kapasitas dirinya, sehingga tidak mudah puas dengan hal hal yang telah dicapainya.

Kompetensi ini juga sejalan dengan upaya mewujudkan organisasi pembelajar (*learning organization*). Menurut Peter Shenge (dalam sudarmanto 2009:92), organisasi pembelajar merupakan kapasitas organisasi untuk selalu menciptakan tempat, situasi yang di dalamnya orang secara terus-menerus dapat meningkatkan kapasitas untuk menciptakan hasil yang diinginkan, pola pemikiran baru dikembangkan secara terbuka, inovasi, kreativitas selalu diciptakan dalam sistem, dan orang-orang atau karyawan selalu belajar bersama secara kolektif. Oleh karenanya, organisasi pembelajar hanya terjadi melalui individu-individu pembelajar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa Buahdua telah berjalan sesuai aturan, meskipun dalam pelaksanaan pengelolannya masih terdapat permasalahan diantaranya keterbatasan dana dan inisiatif dari aparat desa itu sendiri untuk mengembangkan kualitas kinerjanya. Sehingga hasil yang dicapai belum maksimal. Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu diadakan pendidikan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia di kantor desa Buahdua penggunaan alokasi dana desa (ADD)

untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap aparat desa di kantor desa Buahdua, dan dengan dilakukannya pengawasan melekat oleh kepala desa Buahdua terhadap aparat desa.

## C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa tata urutan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara garis besar yaitu diantaranya melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan dan menetapkan tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dianalisis. pengembangan diri yang baik selalu akan memperbaiki kapasitas dirinya, sehingga tidak mudah puas dengan hal hal yang telah dicapainya.

### Rekomendasi

Dengan demikian kepala desa Buahdua harus mengambil langkah strategis dalam menangani sumber daya manusia agar terus dapat berkembang seperti bagaimana telah dijelaskan diatas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, walaupun dalam hal pengembangan sumber daya manusia ada beberapa hambatan namun hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi apabila diadakannya pendidikan dan pelatihan, sumber daya manusia dapat berpartisipasi dengan baik sehingga, masalah-masalah tersebut dapat diatasi dengan baik dan sumber daya manusianya dapat terus berkembang menjadi jauh lebih produktif.

## REFERENSI

- M. Manullang, (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press
- Prayogo. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kantor Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Siregar, Sehat. *Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja*. Dinas Perhubungan Kota Medan

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar, 2009

Sumedang Tandang. *Direktori Desa Buahdua*.

<http://sumedangtandang.com/direktori/detail/desa-buahdua.htm>

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah. Daerah