

PENINGKATAN SUMBER DAYA APARATUR DESA NANGA TONGGOI KECAMATAN KAYAN HULU KABUPATEN SINTANG

Antonius Erwandi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92,
Sintang, Indonesia, email: erwandi.unka@gmail.com.

Abstract: *This research aims to find out and describe improving human resources for village officials as an important indicator in assessing work performance. This research uses a qualitative approach with a descriptive analysis type of research. Motivation for village officials to continue formal education is still low due to financial support from the village government, training programs are carried out by allocating a budget to increase skills in stages. Supervision is carried out directly by the village head in the participation of officials in taking part in skills training. Research suggestions include increasing motivation for village officials to continue formal education, giving awards to village officials who are deemed to have made improvements. Emphasize that all officials must improve their skills according to their position and support the community in allocating costs for improving human resources.*

Keywords: *Improvement; Resources; Apparatus; Village.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Peningkatan Sumber daya manusia aparatur desa sebagai salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analisis. Motivasi aparatur desa melanjutkan pendidikan formal masih rendah karena faktor dukungan biaya dari pemerintah desa, program pelatihan dilakukan dengan mengalokasikan anggaran peningkatan ketrampilan secara bertahap. Pengawasan dilakukan langsung oleh kepala desa dalam keikutsertaan aparatur dalam mengikuti pelatihan ketrampilan. Saran penelitian yaitu Meningkatkan motivasi bagi aparatur desa untuk dapat melanjutkan pendidikan formal, memberikan penghargaan bagi aparatur desa yang dinilai telah memiliki peningkatan. Menegaskan kepada seluruh aparatur untuk wajib meningkatkan ketrampilan sesuai jabatan serta dukungan masyarakat dalam alokasi biaya peningkatan SDM.

Kata kunci : Peningkatan; Sumber daya; Aparatur; Desa.

PENDAHULUAN

Dewasa ini berkembangnya berbagai kepentingan administrasi masyarakat yang semakin kompleks menempatkan peran pemerintah desa sebagai salah satu unsur penting dalam sistem pemerintahan. Seiring dengan itu perkembangan teknologi dan informasi yang menjadi basis penyelenggaraan pemerintahan juga meningkat menjadi standar yang harus diikuti. Oleh karena

itu peran sumber daya aparatur juga menjadi salah satu aspek penting untuk diperbaiki dan ditingkatkan. Pengelolaan sumber daya manusia dengan demikian hendaknya menjadi suatu kegiatan manajemen yang tidak dapat dipisahkan dengan berbagai sistem pendidikan dan juga pelatihan serta semakin efektifnya sistem pengawasan dalam sistem administrasi desa.

Dalam menjalankan tugasnya tersebut, kepala desa dibantu oleh jajaran perangkat desa (sekdes, kasi, kaur dan kasun) serta diawasi oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD), sehingga keseluruhan sumber daya tersebut disebut sebagai perangkat desa. Kinerja aparatur pemerintah desa saat ini semakin dituntut untuk benar-benar mengarah pada kemampuan intelektual dan juga ketrampilan mengoperasikan berbagai perangkat teknologi yang berbasis aplikasi dan internet. Peningkatan pendidikan formal dan pelatihan ketrampilan diperlukan dalam rangka peningkatan kapasitas aparatur desa. Peningkatan kapasitas aparatur desa kini menjadi aspek penting untuk memberikan kontribusi signifikan bagi efektivitas pelayanan dan juga tertib administrasi desa.

Masalah kapasitas aparatur desa yang masih ditemui adalah kurangnya kemampuan dalam hal pemanfaatan teknologi informasi, misalnya pemanfaatan internet untuk pengiriman email dan mengakses berbagai informasi penting. Hal ini berimbas pada kurangnya efektifnya system pelaporan dan pelayanan pada masyarakat seperti sosialisasi informasi penting bagi masyarakat yang harusnya dapat diakses dari berbagai media. Aparatur Desa Nanga Tonggoi Kecamatan Kayan Hulu juga masih belum melakukan inovasi pelayanan berbasis teknologi untuk efisiensi waktu dan juga dapat memberikan informasi dengan jangkauan yang luas pada seluruh masyarakat. Misalnya penggunaan teknologi whatsapp atau facebook untuk

melakukan sosialisasi program-program desa dan laporan kinerja kerja pemerintah desa juga belum dapat diakses oleh masyarakat melalui media digitalisasi.

Sumber daya manusia sangat penting dalam dinamika pelayanan pada masyarakat karena dinamika perkembangan masyarakat cenderung semakin kompleks, menurut Hendri (2001:2) "istilah sumber daya manusia adalah merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi". Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa dalam organisasi apapun, termasuk didalam berbagai satuan kerja dilingkungan pemerintahan, sumber daya manusia merupakan sumber yang paling strategis. Adapun alasan pentingnya peran strategis manusia menurut Siagian (2007 : 178-179) yaitu :

1. Manusia sebagai penggerak benda-benda mati menjadi "alat yang hidup (alat-alat produksi, fasilitas kerja).
2. Manusia mempunyai karakteristik yang tidak dimiliki oleh sumber daya lain, seperti harkat dan martabatnya yang mutlak perlu diakui, akal dan nalarnya dalam berpikir, kepribaian dan kemampuan serta motivasinya.
3. "Predikat" yang menggambarkan manusia merupakan mahluk yang kompleks.
4. Perkembangan pesat ilmu pengetahuan berdampak pada tidak konsistennya manusia yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti jenis pekerjaan, suasana

kerja, bakat, minat dan persepsinya tentang kepentingan.

Berdasarkan pada kenyataan tersebut, menunjukkan bahwa manusia menjadi penggerak bagi peralatan melalui kemampuannya sehingga manusia dalam arti aparatur desa hendaknya menyesuaikan diri dengan pesatnya ilmu pengetahuan khususnya teknologi. Menurut Abdullah (2005: 55) “upaya pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan dengan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pemilikan”. Selanjutnya menurut Elton dalam Hendri (2001 : 9) “produktivitas kerja aparatur atau karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti faktor sosial, psikologis, termasuk pemberdayaan dan pendayagunaan sumber daya manusia”.

Menurut Moekijat (1991 : 46) bahwa : “usaha pengembangan dilakukan oleh atasan untuk usaha memperbaiki pelaksanaan pekerjaan”. Dalam rangka mengantisipasi tugas-tugas Pemerintahan dan pembangunan yang semakin kompleks dan berkembang, dibutuhkan sumber daya aparatur negara yang cakap, terampil dan selalu meningkatkan pendidikan dan latihan. Hal ini sejalan dengan pendapat Musanef (1996:19) yang mengemukakan :

Pendidikan adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan persyaratan jabatan. Sedangkan latihan

pegawai negeri adalah bagian dari pendidikan yang dilakukan bagi untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan sebagai Pegawai Negeri dimana yang bersangkutan ditempatkan.

Kebutuhan program pendidikan dan latihan adalah untuk melatih dan mendidik para aparatur dalam rangka meningkatkan kinerja kerja dan dapat selalu memahami dan mengerti dalam meningkatkan tugas-tugas pekerjaannya. Selanjutnya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidikan merupakan proses perubahan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perluasan, dan cara mendidik.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekijo (2003:4) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Menurut Pandodjo dan Husman (1998:4) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan

latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuankerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Menurut Lynton dan Pareek dalam Swasto (1992:2) pendidikan mempunyai tujuan yang berlainan dengan pelatihan:

1. Pendidikan terutama berkaitan dengan pembinaan bagi siswa sehingga ia dapat memilih minat perhatiannya dan cara hidupnya juga kariernya. Sebaliknya pelatihan terutama mempersiapkan para peserta untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempatnya bekerja,
2. Pendidikan membantu siswa memilih dan menentukan kegiatannya. Pelatihan membantu peserta memperbaiki prestasi kegiatannya,
3. Pendidikan terutama mengenai pengetahuan dan pengertian, sedangkan pelatihan terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Handoko, 1998:104). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis. Sedangkan menurut Wijaya (1995:5) pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan

pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

Agar tujuan pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan efektif, sebaiknya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus benar-benar di laksanakan agar tujuan dapat di capai.sedangkan menurut Moh As'ad (1998 ; 43),tujuan utama dari pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktifitas kerja,karena pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada suatu jabatan sehingga level Performancenya dan produktivitasnya meningkat dan keuntungan bagi suatu organisasi.
- b. Meningkatkan mutu kerja, hal ini berhubungan dengan kualitas dan kuantitas seorang pegawai yang berpengetahuan,bekerja lebih baik dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- c. Meningkatkan ketepatan Human Resource Planning, dimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan akan dapat mempersiapkan pegawai yang handal.
- d. Meningkatkan moral kerja: suatu organisasi yang memberikan pelatihan yang baik,maka suasana kerja yang tercipta di dalam organisasi tersebut dapat meningkatkan moral kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa, pasal 1 angka 6 menyebutkan bahwa:

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) 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.

Mengacu pada pemahaman tersebut pemerintah desa sebagai bentuk pemerintahan yang diakui secara syah dipimpin oleh kepala desa dan menyelenggarakan berbagai kegiatan pemerintahan untuk kepentingan masyarakat. Penyelenggaraan pemerintahan selanjutnya harus dilandasi dengan kemampuan dan peningkatan kemampuan setiap tahunnya agar dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Pemanfaatan sumber dana dan alokasi biaya untuk peningkatan kapasitas aparatur desa juga harus berimbang dengan pembangunan yang telah ditetapkan bersama dalam perencanaan pembangunan.

Menurut Widodo (2007 : 89) pengawasan berasal dari kata awas yang artinya melihat dengan jelas, dapat melihat dengan baik. Lebih lanjut Widodo (2007:89) kata awas dapat ditambah dengan imbuhan meng dan-I menjadi mengawasi yang berarti melihat dengan seksama akan tingkah laku atau sesuatu, mengamati dengan baik.

Dengan demikian pengawasan adalah subjek (orang) yang melakukan pekerjaan pengawasan yaitu secara personal atau lembaga, dan pengawasan adalah kegiatan pemantauan yang sedang dilakukan. Selanjutnya menurut pendapat Suparno (2003 : 223) “pengawasan atau legislasi adalah upaya mencegah terjadinya kesimpang siuran dalam pelaksanaan kegiatan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan kegiatan”. Istilah yang sedikit berbeda di kemukakan Odonnel dalam Anggraeni (2002 : 20) pengawasan atau *controlling* yaitu “ pengawasan terhadap proses pelaksanaan yang telah maupun yang akan dijalankan sesuai dengan perencanaan sehingga diperoleh efisiensi dan efektifitas. Dari berbagai pendapat tersebut dapatlah disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan mengawasi secara langsung guna mengontrol agar tidak terjadi kesalahan prosedur pelaksanaan sehingga kegiatan akan lebih efektif dan efisien sesuai dengan rencana dan tujuan.

Berdasarkan pada bentuk pengawasan tersebut secara lebih rinci dijelaskan bahwa pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, serta preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan

secara fungsional baik intern pemerintah maupun ekstern pemerintah yang dilaksanakan terhadap pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan agar sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berlandaskan pada pola pelaksanaan pengawasan dalam suatu instansi berlaku pengawasan internal, eksternal, pengawasan politik dan pengawasan masyarakat. Pentingnya pengawasan sebagai data dan informasi bagi pihak yang berwenang dalam menegakan aturan disiplin dan mengendalikan dampak yang dapat saja terjadi di dalam berbagai proses pelaksanaan yang tidak sesuai dengan keputusan yang telah disepakati. Menurut Siagian (2009 : 112) Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan.

Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik. Menurut Kartono (2002 : 81) pengawasan adalah merupakan langkah sekaligus salah satu fungsi organik manajemen yang sangat penting dikatakan demikian karena melalui pengawasan diteliti apakah hal

yang tercantum dalam melaksanakan dengan baik atau tidak. Kartono (2002 : 153) memberi pengertian pengawasan adalah pada umumnya parapengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpangan. Jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut. Siagian (2009 : 112) mengatakan pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sebagai suatu proses pengawasan juga dilakukan secara berkelanjutan dan dengan demikian setiap individu yang melakukan pengawasan haruslah mengetahui Jenis-jenis pengawasan menurut Siagian (2009 : 56) ada dua yakni pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung:

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, pengawasan ini biasanya dalam bentuk inspeksi langsung.
2. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dari jauh berupa laporan yang telah disampaikan oleh para bawahannya, laporan ini dapat berupa tertulis dan lisan

Berikutnya pengawasan juga memiliki jenis-jenis sebagaimana dikemukakan Erni (2008:23)

1. Pengawasan intern dan ekstern
 - a. Pengawasan intern
Pengawasan yang dilakukan oleh orang dari badan/unit/instansi di dalam lingkungan unit tersebut. Dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat
 - b. Pengawasan ekstern.
Pengawasan yang dilakukan di luar badan/unit/instansi tersebut. UUD 1945 Pasal 23E. “ Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri
2. Pengawasan Preventive dan Refresif
 - a. Pengawasan Preventif : sebelum kegiatan dilaksanakan
 - b. Pengawasan Refresif : setelah kegiatan dilaksanakan
3. Pengawasan Aktif dan Pasif
 - a. Pengawasan aktif (dekat)
Merupakan jenis pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan
 - b. Pengawasan Pasif
Melakukan penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggungjawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.
4. Pengawasan kebenaran formil menurut hak dan kebenaran

matril mengenai maksud dan tujuan pengeluaran.

- a. Pengawasan berdasarkan pemeriksaan kebenaran formil menurut hak adalah pemeriksaan pengeluaran apakah telah sesuai dengan peraturan, tidak kadaluarsa, dan hak itu terbukti kebenarannya.

- b. Pengawasan kebenaran materil mengenai maksud dan tujuan pengeluaran adalah pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah memenuhi prinsip ekonomi yaitu pengeluaran tersebut diperlukan dan beban biaya yang serendah mungkin.

Fattah, (2004 : 102). mengatakan pengawasan harus dipandang sebagai suatu sistem informasi, karena kecepatan dan ketepatan korektif sebagai hal akhir proses pengawasan bergantung pada macamnya informasi yang diterima. Dinamika pelaksanaan disiplin yang menyeluruh dalam semua aspek yang berkaitan dengan pegawai negeri sipil, selain perlu ditingkatkan juga perlu diawasi. Pengawasan yang menjadi salah satu upaya menegakan disiplin memiliki unsur yang secara langsung dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rancangan penelitian dalam kategori penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2005 : 6) adalah penelitian

yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan sebagainya, secara holistik yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Lebih lanjut Nazir (2003:54) mengatakan bahwa:

“Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif adalah suatu prosedur pemecahan masalah dengan cara memberikan gambaran yang jelas tentang suatu keadaan aktual pada saat penelitian dilakukan tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti. Penelitian dengan jenis deskriptif termasuk dalam pendekatan kualitatif, menurut Mardalis (2003 : 24) metode penelitian adalah suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian adalah : Kepala Desa Nanga Tonggoi, Sekretaris Desa Nanga Tonggoi. Untuk mendapatkan data-data yang di perlukan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini di gunakan beberapa teknik pengumpulan data, agar data yang dikumpulkan tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Observasi (*Pengamatan*), Dalam penelitian ini, peneliti akan mengamati tempat (*place*) dimana Peningkatan Sumber Daya Aparatur Desa Nanga Tonggoi Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Sintang, pelaku (*aktor*) yang melakukan pekerjaan, kegiatan (*activity*) yang dilakukan dalam Peningkatan Sumber Daya Aparatur Desa Nanga Tonggoi Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Sintang.
- b. Wawancara (*Interview*), Dalam penelitian ini penulis mengadakan wawancara atau interview dengan orang yang menjadi subjek penelitian.
- c. Studi Dokumentasi, Studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data untuk menggali data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Analisis data dilakukan dengan memilah dan mengolah data hasil wawancara, menjabarkannya kedalam unit-unit sesuai dengan konteks pendidikan pelatihan dan pengawasan, melakukan sintesa, menyusun kedalam berbagai analisis sesuai keperluan penelitian, memilih data mana yang

dianggap penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Kayan Hulu terletak di antara 00 08' Lintang Utara serta 00 29' Lintang Selatan dan 1110 57' Bujur Timur serta 1120 30' Bujur Timur. Batas wilayah administratif Kecamatan Kayan Hulu yaitu: Sebelah Utara : Kecamatan Silat Kabupaten Kapuas Hulu Sebelah Selatan : Kecamatan Ella Hilir dan Menukung Kabupaten Melawi. Sebelah Timur : Kecamatan Serawai. dan sebelah Barat : Kecamatan Kayan Hilir dan Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

Berdasar letak geografis wilayah, Desa Nanga Tonggoi berada antara 9° LU-9,12°LU dan 101°BT-101,24° BT. , dengan batas – batas sebagai berikut :Sebelah utara : Desa Engkurai Kec. Menukung Kab. Melawi, Sebelah Timur : Desa Topan Nanga, Sebelah Selatan: Desa Tonak Goneh, Sebelah Barat : Desa Mapan Jaya. Secara Topografi, Desa Nanga Tonggoi dataran rendah yang sebagian besar merupakan wilayah pantai sungai kayan. Luas lahan yang ada terbagi dalam beberapa peruntukan, dapat dikelompokkan seperti untuk fasilitas umum, pemukiman, pertanian, kegiatan ekonomi dan lain-lain seluas 4,21 km², yang terdiri dari : Sawah : 70, 50 Ha. Tanah bukan sawah : 900 Ha. Pekarangan/Pemukiman : 40,60 Ha. Tegal dan kebun : 1.500 Ha. Fasilitas Sosial dan ekonomi : 8 Ha.

Berikutnya hasil wawancara dengan kepala Desa Nanga Tonggoi di informasikan bahwa dalam

perkembangan teknologi yang begitu pesat saat ini pemerintah desa sudah diwajibkan menggunakan sistem administrasi yang berbasis pada berbagai aplikasi. Sehingga menjadi tuntutan bagi seluruh aparatur desa untuk dapat menyesuaikan diri dengan sistem administrasi tersebut. Melalui peningkatan pendidikan baik formal maupun pelatihan dalam bentuk kursus komputerisasi akan sangat membantu meningkatkan produktivitas dan mutu hasil pekerjaan .

Lebih lanjut kepala desa secara rinci juga menjelaskan Kebutuhan program pendidikan dan latihan adalah untuk melatih dan mendidik para aparatur dalam rangka meningkatkan kinerja kerja dan dapat selalu memahami dan mengerti dalam meningkatkan tugas-tugas pekerjaanya. selain peningkatan pendidikan yang sifatnya formal, kepala desa Nanga Tonggoi juga selalu memberikan kesempatan yang sama pada aparatur desa dalam mengikuti pelatihan.

Berlandaskan pada hasil pemaparan keala desa tersebut dapatlah di deskripsikan bahwa peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan akan memberikan hasil yang semakin baik bagi perkembangan kinerja dan meningkat mutu berbagai pelayanan bagi masyarakat pada masa yang akan datang.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Nanga Tonggoi dipeorleh informasi dalam sistem peningkatan sumber daya aparatur harus di lakukan secara berkelanjutan

dan komprehensif. Hal itu dilakukan karena menyesuaikan dengan kemampuan keuangan pemerintah desa yang dialokasikan untuk peningkatan sumber daya manusia. Dengan demikian program peningkatan sumber daya manusia yang menuju pada kemampuan aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepemimpinan harus dilakukan secara bertahap melalui perencanaan yang baik.

Selanjutnya dipaparkan juga oleh Sekretaris Desa Nanga Tonggoi kondisi aparatur desa saat ini umumnya masih tamatan SMA sederajat sehingga diperlukan dorongan motivasi bagi aparatur agar menyadari akan pentingnya pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan juga keikutsertaan dalam program pelatihan yang sudah di anggarakan. Pendidikan jenjang perguruan tinggi diakuinya sangat penting untuk di ikuti dimana berbagai permasalahan kerja juga memerlukan pemikiran, ide dan sikap mental yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Ketua BPD Nanga Tonggoi diperoleh informasi dalam penataan pemerintahan desa yang selama ini menjadi tugas utama BPD selain mengawasi pelaksanaan kerja pemerintah desa juga ikut mendukung program peningkatan sumber daya aparatur desa melalui berbagai kegiatan pelatihan. Tidak hanya bagi aparatur desa saja untuk kegiatan peningkatan SDM BPD juga sudah menjadi keharusan untuk ditingkatkan melalui program pendidikan dan pelatihan. Oleh

karena itu BPD dan pemerintah desa selama ini selalu bersinergi dalam menciptakan kinerja pemerintahan desa yang semakin maju dan berkembang.

Berikutnya juga dijelaskan oleh Ketua BPD Nanga Tonggoi dalam hasil wawancara bahwa peningkatan SDM bagi aparatur pemerintah desa dan BPD belum mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini terlihat dari pola kerja aparatur yang belum maksimal. Walaupun sudah ada aparatur desa yang sudah mengikuti pelatihan keuangan dari pemerintah akan tetapi secara umum masih belum merata bagi pelatihan komputerisasi bagi aparatur lainnya.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang telah diperoleh dapatlah di deskripsikan bahwa untuk pendidikan formal terutama dalam konteks jenjang sarjana bagi aparatur desa Nanga Tonggoi belum menjadi prioritas. Hal ini sesuai dengan realitas belum ada sarjana yang terlibat menjadi aparatur desa sampai saat ini. Namun demikian untuk pelatihan selalu dilibatkan sesuai dengan keperluan administrasi dan pelaporan keuangan desa. Dorongan motivasi dari kepala desa dalam mendukung setiap aparatur desa untuk melanjutkan pendidikan sudah maksimal namun belum terealisasi ditingkat aparturnya.

Hasil observasi penelitian menunjukan bahwa seluruh aparatur desa masih berjenjang pendidikan yang secara formal yaitu pendidikan SMA sederajat dan belum ada yang meningkatkan pada jenjang yang lebih tinggi. Hal ini juga terdapat pada

lembaga BPD yang secara keseluruhan masih belum termotivasi melanjutkan pendidikannya. Sedangkan untuk persyaratan secara yuridis formal sudah dapat dikatakan standar dalam proses penerimaan sebagai aparatur desa. Terlepas dari syarat tersebut aparatur desa hendaknya dapat juga meningkatkan kualifikasi pendidikannya secara formal dalam rangka menambah berbagai kemampuan intelektual dan teknologi serta kemampuan kepemimpinan agar dapat berkontribusi secara nyata dan langsung bagi lembaga dan masyarakat.

Hasil wawancara dengan Kepala Desa Nanga Tonggoi dipeoleh informasi sistem pengawasan dalam konteks peningkatan SDM aparatur desa yaitu dengan meninjau berbagai laporan administrasi anggaran yang berhubungan dengan pembiayaan pelatihan. Selain itu dengan meminta bukti keikutsertaan aparatur desa dalam pelatihan yang telah diikuti dalam bentuk sertifikat pelatihan.

Selanjutnya di paparkan juga oleh Kepala Desa Nanga Tonggoi bahwa pelaksanaan rapat-rapat evaluasi dan koordinasi dalam rangka untuk mengetahui pada setiap bidang atau seksi dalam struktur pemerintahan desa yang belum pernah mengikuti program pelatihan yang sifatnya prioritas dan diperlukan sehingga dengan administrasi pemerintahan desa.

Berikutnya hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Nanga Tonggoi diperoleh informasi keterlibatan sekretaris desa dalam pengawasan lebih pada proses-proses administrasi.

Sehubungan dengan peningkatan sumber daya aparatur desa jelas adanya pengawasan sangat mempengaruhi secara langsung. Bentuk pengawasan yang di laksanakan yaitu dengan mengawal setiap proses bagi aparatur desa dalam mengikuti program pelatihan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Nanga Tonggoi di jelaskan dalam wawancara juga selama ini pengawasan yang masih perlu ditingkatkan yaitu dari BPD. Hal ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh BPD yang dalam berbagai hal tidak secara langsung terlibat dalam proses pelatihan bagi aparatur desa..

Berdasarkan pada hasil wawancara yang diperoleh dari seluruh subjek penelitian dapatlah di paparkan keterkaitan dari aspek pengawasan yang berkenaan dengan peningkatan aparatur desa, yaitu dengan mengevaluasi keikutsertaan aparatur desa yang sudah mengikuti dan yang belum mengikuti program pelatihan. Selain itu terdapat prioritas dalam struktur pemerintahan untuk mengikuti pelatihan sehingga peningkatan ketrampilan yang diharapkan langsung dapat di rasakan dalam proses penyelenggaraan administrasi pemerintah desa. Faktor lainnya yang diperlukan juga yaitu dukungan masyarakat dalam pengalokasian anggaran dalam proses pengikatan sumber daya manusia yaitu dengan perencanaan pembangunan sumber daya manusia pada saat musrenbangdes..

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada saat penelitian

terlihat bahwa adanya rapat-rapat koordinasi dan evaluasi yang di pimpin langsung oleh kepala desa. Dalam rapat tersebut dilakukan secara internal oleh pemerintah desa dan juga dengan BPD Nanga Tonggoi. Koordinasi dan evaluasi di lakukan sebagai bentuk pengawasan dari kepala desa terhadap penggunaan alokasi dan anggaran serta inventarisir bagi pengembangan SDM aparatur desa.

Hasil observasi juga diperoleh hasil sehubungan dengan pengawasan oleh kepala desa yaitu dengan adanya berbagai tindak lanjut seperti pendokumentasian hasil-hasil peningkatan dan muytu kerja aparatur yang telah memiliki ketrampilan dalam operasional sistem kerja berbasis aplikasi dan komputerisasi. Hal ini merupakan tindak lanjut dari pengawasan kepala desa secara internal agar aparatur desa yang belum termotivasi untuk mengembangkan diri dari aspek ketrampilannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini dapatlah disimpulkan beberapa aspek yaitu :

1. Motivasi aparatur desa melanjutkan pendidikan formal masih rendah karena faktor dukungan biaya dari pemerintah desa, sedangkan program pelatihan dilakukan dengan mengalokasikan anggaran peningkatan ketrampilan secara bertahap setiap tahun anggaran.
2. Pengawasan dilakukan langsung oleh kepala desa dalam keikut sertaan aparatur dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan ketrampilan,

mengevaluasi skala prioritas peningkatan SDM dalam struktur organisasi pemerintahan desa karena keterbatasan alokasi yang dilakukan secara bertahap.

Saran Penelitian yaitu :

1. Meningkatkan motivasi bagi aparatur desa untuk dapat melanjutkan pendidikan formal pada jenjang sarjana, peningkatan alokasi anggaran pendidikan dan pelatihan secara bertahap, memberikan penghargaan bagi aparatur desa yang dinilai telah memiliki peningkatan dalam pelaksanaan kerja .
2. Menegaskan kepada seluruh aparatur untuk wajib meningkatkan ketrampilan sesuai jabatan melalui program pelatihan dan pendidikan formal, serta meningkatkan sosialisasi pada masyarakat untuk mendukung pemerintah desa dalam mengalokasikan pembiayaan pendidikan dan pelatihan aparatur desa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, Rozali 2005. *Pelaksanaan Otonomi Luas dengan Pemilihan Kepala Daerah Secara Langsung*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Anggraini, AM. Tri. 2002. *Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat Per se atau Rule of Reason*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Erni, Daly. 2008. *Pengawasan*. Jakarta : Kencana.
- Fattah, Jurdi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intra Publishing.

- Hendri, S. 2001. *Manajemen SDM*. Jakarta : STIE YKPN.
- Handoko.T.H. 1998. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : BPFE
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Umum*. Bandung : Sinar Baru Algies Indonesia
- Mardalis. 2003. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Moekijat 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara* . Bandung ; Penerbit Mandar Maju.
- Musanef, 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Moleong J. Lexy. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian* Jakarta : Ghalia
- Siagian, Sondang.P. 2009. *Administrasi Pembangunan (Konsep, Dimensi dan Strateginya)* . Cetakan ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka, Cipta
- Swasto, B. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA Unibraw.
- Suparno. Paul. 2003. *Pendidikan Budi Pekerti*. Kanisius : Yoyakarta
- Widodo M.S, Joko. 2007. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang : Bayu Media

Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa