JURNAL SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BANDUNG
VOL. 2, NO. 1, APRIL 2020. HAL 54 - 63

RASI

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI USULAN MASYARAKAT DESA CIBIRU HILIR

Meti Mediyastuti S[1], Feny Febriyanti[2], Erni Maulani[3], Kamelia[4]

Program Studi Administrasi Publik

Universitas Muhammadiyah Bandung

metimedia@gmail.com, febriantyfeny@gmail.com, ernimaulani498@gmail.com, sagitakamelia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai program pengembangan Sumber Daya Manusia serta pengaruh terhadap kinerja aparatur di Desa. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan tenaga kerja dalam bekerja yang dimana kinerja aparat pemerinrah desa dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam sebuah organisasi pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut Sumber Daya Manusia sebagai individu dan sebagai sistem. Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia ini tentu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang menggunakan metode studi kasus, dimana data diperoleh melalui observasi dan wawancara. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu Sumber Daya Manusia yang terdapat di Desa Cibiru Hilir memiliki pengaruh terhadap kinerja; program yang dilaksanakan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan aspirasi dari masyarakat sekitar; pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia karena dapar meningkarkan kinerja daripada Sumber Daya Manusia tersebut.

Kata kunci : *Pengembangan Kinerja, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampian tenaga kerja dalam bekerja, artinya

[1] Dosen Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung
[2] Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung
[3] Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung
[4] Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung

kinerja masing-masing staff ataupun aparat pemerintahan desa dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam terori pengembangan menurut Hasibuan (2002, h19) pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesusai dengan kebutuhan pekerjaan/pejabat melalui pendidikan dan pelatihan. Sumber Daya Manusia yang harus dimiliki oleh sebuah instansi seperti modal, metode, dan mesin tidak memberikan hasil yang optimum. Hartantik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan dan perubahan bagi instansi pemerintah khususnya pemerintah desa untuk dapat bertahan dan menumbuhkan inovasi baru dalam pengembangan Sumber Daya Manusia aparat desa sehingga menjadi lebih maju. Oleh karena itu, upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena berhasil untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup aparat pemerintah desa tergantung pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya.

Dengan begitu untuk mengetahui seberapa pengaruh masyarakat dalam manajemen pengembangan kinerja Desa Cibiru Hilir, program yang akan dilakukan dalam perencanaan untuk meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia, dan juga bagaimana teknis yang dilakukan Desa Cibiru Hilir dalam mencapai sebuah program pengembangan Sumber Daya Manusia, maka tim melakukan penelitian tentang Manajemen Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Usulan Masyarakat Desa Cibiru Hilir.

IDENTIFIKASI MASALAH

Sumber yang menjadi pernyataan masalah (problem statement) pada penelitian ini yaitu diduga berjalannya Sumber Daya Manusia yang belum sesuai dengan tupoksinya dan pengembangan kinerja pegawai yang belum maksimal. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dapat dirumuskan indetifikasi masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Desa Cibiru Hilir?
2. Bagaimana program yang dilakukan dalam perencanaan kepala Desa Cibiru Hilir untuk meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia?
3. Teknik apa saja yang dilakukan untuk mencapai sebuah program dalam pengembangan Sumber Daya Manusia?

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja aparatur Desa Cibiru Hilir, mengetahui program pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Cibiru Hilir, dan untuk mengetahui teknis apa yang dilakukan Desa Cibiru Hilir dalam program pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini memberikan pengetahuan bagi peneliti tentang pengembangan Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan kajian ilmu pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya, sehingga dapat memperoleh tambahan pengentahuan mengenai teori pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Kegunaan praktis, memberikan masukan kepada kepala desa betapa pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia untuk kemajuan instansi pemerintah.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia	Kinerja	Manajemen	Pengembangan
1. Hasibuan (2018 : 5.3) 2. Khairuddin (1992 : 27)	1. Samsudin (2005 : 159) 2. Prawirasentono (1999 : 2)	Henry Fayol	Hasibuan (2012:68)
1. Sumber Daya Manusia atau *manpower* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia, yang terdiri dari	1. Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan	Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan/ kontrol terhadap sumber daya yang ada agar tercapai	Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan

daya pikir dan daya fisik setiap manusia. 2. Sumber Daya Manusia diartikan sebagai kemampuan manusia (baik fisik maupun pikiran) yang dimanfaatkan untuk mencapai kebutuhan hidupnya.	kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. 2. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.	tujuan secara efektif dan efisien.	kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya berkesinambungan dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia dalam arti seluas-luasnya melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kulitatif. Dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kasus. Dalam penelitian ini teknik dalam pengumpulan data yaitu menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tempat dilaksanakannya penelitian ini yaitu di Desa Cibiru Hilir. Waktu dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu selama 3 minggu, yaitu 2 minggu pengumpulan data dan 1 minggu pengolahan data. Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu 2 (dua) orang aparatur Desa Cibiru Hilir dan masyarakat sekitar yang memberikan usulan sebagai pengamat perubahan secara tidak langsung.

Rancangan analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup hasil wawancara, analisis, interpretasi data dan tringulasi. Dari hasil rancangan analisis data yang digunakan yaitu antara lain :

a. Reduksi data
b. Triangulasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk dapat mengemban amanat Undang-Undang penyelenggaraan pemerintah daerah tersebut, maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, professional dan bersaing secara global.

Kegiatan penyelenggaraan pemerintahan di Desa Cibiru Hilir dilaksanakan dengan jumlah 10 orang yang terdiri dari kepala desa dan perangkat desa. Selain aparat desa, ada juga Sumber Daya Manusia lainnya yaitu masyarakat. Pengaruh Sumber Daya Manusia di Desa Cibiru Hilir ini sangat besar dan sangat penting dalam terselenggaranya pemerintahan desa yang baik. Sumber Daya Manusia yang ada di Desa Cibiru Hilir ini saling mempengaruhi satu sama lain, dimana masyarakat ikut berpartisipasi dalam segala kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh desanya.

Aparatur desa sebagai Sumber Daya Manusia yang mengelola pemerintahan desa, masing-masing Sumber Daya Manusia tersebut memiliki kinerja yang berbeda. Dimana setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya memiliki kemampuan serta batasan masing-masing. Dalam penelitian ini kami melihat bahwa kinerja daripada aparatur desa ini dapat dikatakan sudah baik akan tetapi belum efektif. Mengapa demikian, karena dalam lingkup manajemennya itu sendiri belum terkelola dengan baik.

Ada beberapa Sumber Daya Manusia yang ada di desa tersebut menjalankan dua kewajiban sebagai pejabat struktural, artinya masih adanya double job pada Sumber

Daya Manusia tersebut. Masih adanya ketidaksesuaian dalam pembagian tugas dan jabatan dapat dilihat bahwa kinerja daripada Sumber Daya Manusia tersebut berbeda-beda. Kinerja daripada Sumber Daya Manusia ini sangat berpengaruh dalam tercapainya tujuan daripada organisasi, yang dimana di desa ini harus tercapainya visi dan misi dari desa atau Kepala Desa.

Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja pegawai di Desa Cibiru Hilir. Untuk meningkatkan kinerja tersebut maka diperlukannya suatu pengembangan Sumber Daya Manusia agar pegawai tersebut lebih mengetahui tugas dan kewajiban dari organisasi tersebut. maka, Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik, karena Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja itu sendiri.

B. Program Perencanaan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi pasti akan selalu ada suatu program yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Sebelum menjalankan program tersebut tentunya harus ada perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan merupakan tahap atau proses awal untuk merancang bagaimana suatu program dapat berjalan dan agar tecapainya tujuan. Begitu pun dengan program yang dilaksanakan oleh Desa Cibiru Hilir, dimana sebelumnya program tersebut telah dirancang dan direncanakan oleh aparat desa terutama oleh Kepala Desa. Program yang dilaksanakan tersebut juga atas usulan dari masyarakat sekitar yang ada di Desa Cibiru Hilir.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting karena pegawai dapat lebih mengetahui tugas dan kewajibannya. Selain itu, pegawai juga dapat meningkatkan keterampilan yang dimilikinya agar menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Program yang direncanakan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia ini tidak hanya aparat desanya saja, akan tetapi juga untuk masyakatnya. Seluruh elemen yang ada di desa tersebut terlibat dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program yang dijalankan untuk pegawai desa yaitu meliputi pendidikan dan pelatihan, dimana hal tersebut pastinya sudah umum dilakukan dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam program DIKLAT tersebut pegawai

diberikan fasilitas serta dianjurkan untuk mengikuti beberapa seminar atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja daripada pegawai desa tersebut. Pegawai desa tersebut dituntut untuk mengikuti beberapa pelatihan yang diantaranya yaitu pelatihan teknologi yang dimana pada saat ini sangat penting karena untuk menunjang pekerjaan dan kegiatan sehari-hari terutama untuk pelayanan publik agar lebih mudah.

Selain untuk aparat desa itu sendiri, pengembangan Sumber Daya Manusia di masyarakat juga sangat diperhatikan oleh desa tersebut. Masyarakat sekitar diberikan berbagai pelatihan untuk mengembangkan dirinya serta meningkatkan keterampilan maupun pengetahuannya. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada masyarakat sekitar ini dapat memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk membuka lapangan pekerjaan. Program-program yang dijalankan tidak lepas dari aspirasi masyarakat sekitar yang disampaikan melalui Kepala Dusun masing-masing. Dimana program dalam pengembangan Sumber Daya Manusia ini sangat penting untuk meningkatkan kemampuan daripada Sumber Daya Manusia yang ada di desa dan juga agar tercapainya tujuan. Dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia ini maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

C. Teknik Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak akan lepas dari kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan oleh setiap Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan dirinya untuk meningkatkan mutu dari setiap pegawai. Seperti yang sudah dipaparkan di atas bahwa Pemerintah Desa Cibiru Hilir memiliki program-program untuk pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di desa tersebut, baik pegawai desa maupun masyarakatnya itu sendiri.

Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia pada masyarakat, pemerintah desa memberikan berbagai program pada masyarakat yaitu seperti pelatihan membatik, pelatihan dasawisma, UMKM, dan lainnya. Dalam hal tersebut pemerintah desa juga memberikan dukungan berupa materi kepada masyarakat, dimana pemerintah desa memberikan pinjaman modal kepada masyarakat khusunya kepada ibu rumah tangga

yang tidak bekerja untuk membuka usaha, dengan itu dapat juga membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

Pegawai desa diberikan program pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuannya untuk menunjang pelaksanaan kegiatan atau tugas dari masing-masing pegawai agar menghasilkan kinerja yang baik. Pemerintah desa memberikan fasilitas kepada para pegawai desa untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan jabatan dari pegawai desa tersebut. Hal tersebut dilakukan untuk menunjang tupoksi dari masing-masing pegawai yang memangku jabatan struktural maupun fungsional.

Berbagai cara dan program dilakukan pemerintah desa untuk pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di desa. Cara tersebut dilakukan secara berulang dan terus menerus agar Sumber Daya Manusia yang ada di desa dapat mengembangkan dirinya dengan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia ini diharapkan semua elemen terutama pegawai desa dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilannya untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal dan terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kinerja daripada aparatur desa dapat dikatakan sudah baik akan tetapi belum efektif. Mengapa demikian, karena dalam lingkup manajemennya itu sendiri belum terkelola dengan baik dan masih adanya Sumber Daya Manusia yang memangku dua jabatan struktural.
2. Untuk meningkatkan kinerja tersebut maka diperlukannya suatu pengembangan Sumber Daya Manusia agar pegawai tersebut lebih mengetahui tugas dan kewajiban dari organisasi tersebut. maka, Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik, karena

Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia itu sendiri.

3. Masyarakat telah berperan dalam berpartisipasi untuk merencanakan program pengembangan Sumber Daya Manusia di desa tersebut. Berbagai program dalam pengembangan Sumber Daya Manusia berjalan dengan baik. Pemerintah desa juga memberikan dukungan serta fasilitas dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia, agar menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dengan kinerja yang baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka adapun saran dari peniliti yaitu :

a. Dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia, harus adanya proses evaluasi dari setiap program yang dijalankan agar proses pengembangan Sumber Daya Manusia dapat lebih maksimal.
b. Sebaiknya Pemerintah Desa Cibiru Hilir membuat pedoman kerja yang berkaitan dengan proses pengembangan Sumber Daya Manusia.
c. Perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia, yang diharapkan dapat mendukung hasil penelitian ini agar memberikan manfaat di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Creswell, J. W. (2016). *Research Design (Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran) Edisi Keempat.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wasistiono, S., & Irwan T. (2018). *Administrasi Pemerintah Desa Edisi Kedua.* Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Jurnal

Ardiana, B., & Subaedi. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12 No. 1.

Suderajat, H. (2010). Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Desa. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, Vol. 32 No. 23.

Sumber Lainnya

Anggun. (2012, Januari 8). *Learning is the journey of life*. Retrieved November 29, 2019, from Goenable: https://goenable.wordpress.com/tag/teori-manajemen-sumber-daya-manusia/

Budi. (2019, Mei 22). *Ilmu Manajemen Industri*. Retrieved November 28, 2019, from Ilmu Manajemen Industri: https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-pengembangan-sdm-sumber-daya-manusia/

Darman. (2016, Januari 8). *Teori-Teori Manajemen dan Organisasi*. Retrieved November 28, 2019, from Theory Manajemen dan Organisasi: http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/pengembangan-sdm.html

Liestyodono. (2014, April 1). *Menilai Kinerja Pegawai Suatu Tinjauan Teoritis*. Retrieved November 30, 2019, from Liestyodono: http://liestyodono.blogspot.com/2014/04/menilai-kinerja-pegawai-suatu-tinjauan.html

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa