

ABSTRAK

IRVAN: Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Semperiuk.A Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Semperiuk.A Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. Penelitian ini didasarkan oleh fenomena belum maksimalnya pengembangan sumber daya manusia terhadap Aparatur Desa di Kantor Desa Semperiuk.A Kabupaten Sambas. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dengan desain penelitian analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan Metode Pengembangan menurut Sedarmayanti (2010) : yang terdiri dari aspek *on the job method* dan *off the job method*. Pertama pada aspek rotasi jabatan tidak terlaksana dikarenakan rotasi jabatan tidak diterapkan dipemerintahan desa. Kedua pada aspek bimbingan dimana agar pimpinan lebih teratur dalam mengarahkan pegawai yang lain dalam menjalankan tugasnya. Ketiga pada aspek magang tidak terlaksana dikarenakan magang tidak diterapkan pada instansi pemerintahan. Dan yang keempat dari aspek demonstrasi dimana masih ada perangkat desa yang tidak bisa mengoperasikan komputer sehingga pekerjaan hanya dilakukan secara manual apabila ada pengerjaan secara komputerisasi maka otomatis pekerjaan akan diambil alih perangkat desa yang lain dan dampaknya adalah terjadinya penumpukan pekerjaan pada salah satu Perangkat Desa yang mempunyai kemampuan lebih. Kemudian pada aspek *off the job method* dengan 2 indikator yaitu pertama aspek Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dimana masih ada Perangkat Desa yang kurang berpartisipasi untuk mengikuti diklat, dikarenakan ada masalah internal yang dibawa ke ruang lingkup pekerjaan padahal diklat sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai. dan yang kedua dilihat dari aspek pendidikan formal agar kedepannya berjalan dengan baik dengan adanya motivasi diri dan motivasi dari pimpinan agar pegawai yang lain ingin melanjutkan pendidikan yang bertujuan untuk pengembangan karir dan pengembangan kompetensi. Adapun saran yang direkomendasikan oleh peneliti adalah pimpinan harus lebih cepat dalam memberikan monitoring dan evaluasi kinerja Perangkat Desa dalam hal kapasitas sumber daya manusia agar terwujudnya *good governance* dalam lingkungan Pemerintah Desa.

Kata Kunci : Pengembangan, Sumber Daya Manusia (SDM), Perangkat Desa.

ABSTRACT

IRVAN: Human Resource Development at the Semperiuk.A Village Office, South Jawai District, Sambas Regency. Public Administration Study Program in Social and Political Sciences Faculty of Universitas Tanjungpura. 2022.

This study aimed to describe and analyze Human Resource Development at the Semperiuk.A Village Office, South Jawai District, Sambas Regency. This research was based on the phenomenon that human resource development has not been optimized for the Village officers at the Semperiuk.A Village Office, Sambas Regency. The research method used in this study was a qualitative research method, with a descriptive analysis research design. This research used the Development Method according to Sedarmayanti (2010): which consists of aspects on the job method and off the job method. First, the aspect of job rotation was not implemented because it was not implemented in the Village Government. Secondly, it was on the aspect of guidance where the leader is more organized in directing other employees in doing their duties. Thirdly, the internship aspect was not implemented because it was not applied to government agencies. The fourth was from the demonstration aspect where there were still village officials who could not operate computers so that work was only done manually. Then on the off the job method aspect with 2 indicators, such as the first aspect of Education and Training (DIKLAT) where there were still village officials who do not participate in training. The second was seen from the aspect of formal education so that in the future it goes well with the existence of self-motivation and motivation from the leadership so that other employees want to continue their education aimed at career development and competency development. The suggestion recommended by the researcher is that the leader must work faster in providing monitoring and evaluation of the performance of the Village officers in terms of human resource capacity in order to realize good governance within the Village Government.

Keywords: Development, Human Resources, Village Officers



RINGKASAN SKRIPSI

Skripsi ini berjudul “ Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Semperiuk.A kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas “ Pengembangan Aparatur Desa Negara pada Kantor Desa Semperiuk.A perlu untuk ditingkatkan, melihat masih ada pengembangan beberapa pegawai selama ini belum terpola sebagaimana mestinya, ini dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang belum cakap komputer dan rendahnya motivasi untuk peningkatan kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui bagaimana pengembangan Perangkat Desa Semperiuk.A yang dilihat dari aspek *on the job method* dan *off the job method* berdasarkan teori dari Sedarmayanti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dimana penelitian ini memberikan gambaran secara lengkap dan mendalam tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kantor Desa Semperiuk.A. Dengan teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan dari aspek *on the job method* dan *off the job method* menunjukkan kurang maksimal, walaupun masih ada terjadi kesalahan dimana pada aspek *on the job method* dengan 4 indikator yaitu rotasi jabatan, bimbingan, magang dan demonstrasi. yang tidak terealisasi ada dua indikator yaitu pada aspek Demonstrasi dan Pendidikan dan Pelatihan. Pada aspek rotasi jabatan pada Pegawai dimana rotasi bukan hanya untuk sebuah penyegaran tetapi untuk pengembangan karir pegawai.

Kedua pada aspek bimbingan dimana agar pimpinan lebih teratur dalam mengarahkan pegawai yang lain dalam menjalankan tugasnya. Ketiga pada aspek magang tidak terlaksana dikarenakan magang tidak diterapkan pada instansi pemerintahan. Dan yang keempat dari aspek demonstrasi dalam memberikan arahan atau mempraktekkan agar kedepannya jauh lebih baik lagi agar Perangkat Desa tidak selalu mengandalkan Perangkat Desa yang mempunyai kemampuan lebih, untuk terus bisa beradaptasi dengan teknologi jaman sekarang agar terlaksana *good governance*. Kemudian pada aspek *off the job method* dengan 2 indikator yaitu pertama aspek pendidikan dan pelatihan dimana kedepannya pemberian diklat bisa menyeluruh tanpa alasan apapun, hal ini agar pemerataan pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas bisa berjalan dengan baik. Dan yang kedua dilihat dari aspek pendidikan formal agar kedepannya berjalan dengan baik dengan adanya motivasi diri dan motivasi dari pimpinan agar Pegawai yang lain ingin melanjutkan pendidikan yang bertujuan untuk pengembangan karir dan pengembangan kompetensi.