KOMPETENSI APARAT DESA DI KANTOR DESA PUNCAK MANDIRI KECAMATAN SUMALATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Nikita Arelia Tambirang[1], Robin Pakudu [2,] Sakbir[3]
[123]Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
nikitaareliatambirang@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the competency of village officials at the Puncak Mandiri Village Office, Sumalata District, North Gorontalo Regency. The research method uses a qualitative type. The research results show that (a) The level of knowledge of Puncak Mandiri Village Officials is still low. This can be seen from the low level of education possessed by Puncak Mandiri Village Officials and has implications for the slow implementation of their duties and the low level of work results of Puncak Mandiri Village Officials; (b) The skills of Puncak Mandiri Village Officials are still low. This can be seen from the lack of skill of village officials in completing work so that it takes quite a long time to complete a job and errors often occur in completing the work; (c) the capacity of Puncak Mandiri village officials is not optimal. This can be seen from a lack of work initiative and a lack of innovation by village officials in their work. This means that village officials wait more for orders to carry out their duties and are less able to solve problems independently

Keywords: Village Apparatus Competence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompetensi Aparat Desa di Kantor Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Pendekatan penelitian menggunakan jenis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) Tingkat pengetahuan Aparat Desa Puncak Mandiri masih rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Aparatur Desa Puncak Mandiri dan berimplikasi pada lambatnya pelaksanaan tugas serta rendahnya hasil kerja Aparat Desa Puncak Mandiri; (b) Keterampilan Aparat Desa Puncak Mandiri masih rendah. Hal ini terlihat dari kurangya kecapakan aparat desa dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan seringnya terjadi kesalahan di dalam menyelesaikan pekerjaan; (c) kemampuan aparat desa Puncak Mandiri belum optimal. Hal ini terlihat dari kurang inisiatif kerja serta kurang inovasi aparat desa di dalam bekerja. Artinya bahwa, aparatur desa lebih banyak menunggu perintah dalam mengerjakan tugasnya dan kurang sanggup untuk bisa memecahkan masalah secara mandiri.

Kata Kunci: Kompetensi Aparatur Desa

PENDAHULUAN

Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang era reformasi ini memerlukan tenaga kerja yang handal. Artinya tenaga kerja yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme membutuhkan tenaga kerja yang berdedikasi tinggi, moralitas yang baik, loyalitas terjamin dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Pelaksanaan pembangunan mengikutsertakan pegawai atau aparatur pemerintah bersamarakyat memegang peranan penting yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan pembangunan dan sebagai penggerak laju pembangunan disegala bidang.

Peranan pegawai atau aparatur negara sangat dituntut dalam menjalankan tugas dibidang masing - masing untuk lebih ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi dan menuju kepada suatu efisiensi untuk dapat mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan baik materil maupun spiritual. Untuk dapat menggerakkan atau mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organsiasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Organisasi secara umum merupakan suatu sistem atau kumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi suatu organiasi tidak bisa dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntunan tugas sekarang maupun

untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan.

Banyak permasalahan yang serius yang dihadapi oleh organisasi, misalnya adanya kesalahan manajemen atau kesalahan operasional sehingga organisasi tersebut jadi kurang produktif atau macet sama sekali, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih di sebabkan oleh faktor pegawai yang belum memadai dan kurang mendapat perhatian untuk dikembangkan melalui jalur - jalur pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara professional harus diberikan pendidikan dan pelatihan yang sebaik baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Pendidikan dan pelatihan ini di laksanakan baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Dengan demikian, jelaslah bahwa program pendidikan dan pelathan pegawai sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, lebih - lebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesatnya. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi - kondisi baru sangat mendorong pimpinan organisasi pendidikan yang kontinyu serta semantap mungkin.

Sesuai dengan tercantum dalam UU No. 43 Tahun 1999 perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian Pasal 31 ayat (1), yang berbunyi “Untuk mencapai daya guna dan hasilguna yang sebesar - besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggara pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan”.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktfitas kerja pegawai atau aparatur di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang, sebab pendidikan pegawai dirancang atau disesuaikan dengan posisi baru, dimana tugas –tugas dilakukan memerlukan kemampuan – kemampuan khusus yang lain dari yang mereka miliki sebelumnya, dengan demikian tujuan pendidikan

pegawai yakni untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi atau jabatan baru, terutama dalam bidang pengelolaan kepegawaian yang professional.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa betapa pentingnya peran pegawai atau aparatur sebagai sumber daya manusia dalam upaya mendukung keberhasilan organisasi. Namun masalahnya yang paling mendasar adalah masih lemahnya sumber daya manusia yang mampu mengelola pembangunan berbagai sektor berdasarkan kebutuhan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat apalagi dibawah tekanan persaingan ekonomi global.

Demikian halnya di Kantor Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara sebagai suatu organisasi yang merupakan bagian dari pelaksaan pembangunan di wilayah provinsi Provinsi Gorontalo dituntut untuk meningkatkan kemampuan aparaturnya dalam menunjang pelaksanaan pembangunan di Provinsi Gorontalo. Karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Kantor Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena kualitas sumber daya manusianya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya.

Kantor Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara perlu untuk senantiasa memperhatikan pengembangan aparaturnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan produktivitas kerja mereka. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup Kantor Desa tersebut seyogyanya dapat melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan dengan baik dalam usaha yang bersangkutan demi menacapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Kenyataaan yang terjadi bahwa kompetensi sumber daya manusia di Kantor Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara belum maksimal. Hal ini di tandai dengan kurangnya disiplin kerja, masih kurangnya aparat yang ikut dalam kegiatanan pelatihan, tingkat pendidikan yang rendah karena rata-rata tingkat pendidikan aparat desa adalah SMA/Sederajat, masih ada juga beberapa aparat yang belum memahami tufoksinya masing - masing dan terdapat aparat yang latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di embannya sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja aparat di Kantor Desa Puncak Mandiri

Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

Sehingganya masih terdapat keluhan dari masyarakat terhadap kualitas kerja maupun tingkat pelayanan yang diberikan oleh aparat desa baik itu pelayanan yang terkait dengan administrasi maupun kecepatan dalam memberikan pelayanan, yang intinya bahwa aparat Desa diberikan pemahaman baik melalui jenjang pendidikan maupun diikutkan dalam berbagai pelatihan guna menambah wawasan dan pengalaman bagi aparat itu sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sehubungan dengan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat dalam suatu tulisan ilmiah sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi dengan judul ; "Kompetensi Aparat Desa di Kantor Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara"

Penelitian sebelumnya dari Tania Yayun Mawaddah (2013) dengan judul "*Peranan Pelatihan dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dirgantara Indonesia*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran pelatihan dalam meningkatkan kierja karyawan tak luput dari peran sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaing dalam tataran internasional

Ema Desia Prajitiasari, (2012), "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Talungagung".* Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hasil positif antara diklat pada karyawan dengan produktivitas kerja yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari uji t signifikan menunjukkan bahwa variabel diklat secara parsial mempengaruhi prodiktivitas kerja

Ilham Ramadhan, (2009) "*Pengaruh Program pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka"* Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh program diklat terhadap peningkatan produktivitas kerja karawan pada KUD trisula berdasarkan perhitungan koefisien determinasi adalah 76,38 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti sebesar 23,62 %, sedangkan hubgunan dengan pelaksanaan program diklat dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,874. Berarti mempunyai hubungan yang kuat karena berada pada 0,80-1,00.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penulis lebih melakukan pendalaman terhadap kompetensi aparatur desa di sebuah Pemerintahan Desa dengan menggunakan tiga indicator

kompetensi secara umum yang menjadi alat ukur untuk melihat sejauh mana kemampuan aparat desa dalam konteks penyelenggaraan pelayanan publik

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif Sugiyono (2015);

Pendekatan kualitatif dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini dikarenakan pendekatan ini dapat digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terkait dengan Kompetensi Aparat Desa di Kantor Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara

Sarwono (2006) Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu primer dan sekunder. Adapun infroman dalam penelitian ini adalah; Kepala Desa, Kaur Keuangan, Kaur Pemerintahan dan Perencanaan, Kaur Pembangunan, Kesra dan Pelayanan, Kaur Umum dan Perencanaan, Ketua BPD, Anggota BPD, Toko Masyarakat dan Masyarakat. Jumlah keseluruhan informan sebanyak 10 orang

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Semiawan, C. R. (2010) keseluruhan proses berlangsung pada saat penelitian dimana analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dengan (a) Reduksi data (*Reduction Data*) yaitu peneliti mengumpulkan data terkait dengan bentuk atau wujud profesionalisme pegawai; (b) Penyajian data (*data display*) yaitu peneliti melakukan penyajian informasi terkait dengan profesionalisme pegawai untuk memungkinkan penarikan kesimpulan (c) Kesimpulan atau Vertivikasi (*Conclusion or Verification*) yaitu peneliti melakukan penarikan kesimpulan setelah dilakukannya verifikasi informasi dan data terkait dengan Kompetensi Aparat Desa di Kantor Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengetahuan

Pengetahuan (*knowladge*) dalam penelitian ini adalah, pengetahuan Aparatur Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata di dalam menjabarkan prosedur pelaksanaan tugas dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan/tugasnya.

Berikut hasil wawancara dengan informan kunci selaku Kepala Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata yang menyatakan bahwa;

> “aparatur desa terdiri dari beranggotakan 6 (enam) orang diantaranya kepala desa, kasun, kasi pemerintahan desa, kasi pembangunan, kaur kesrah, dan bendahara desa. Pengetahuan dari aparat desa Puncak Mandiri masih kurang

diantaranya tentang pelaksanaan tugas, banyak dari aparatur desa yang kurang mengerti tupoksinya. Dari penyelesaian tugas masih belum baik, seperti tugas profil desa yang masih belum selesai dikerjakan". (wawancara dengan AG, tanggal 20 Agustus 2023)

Selaras dengan pendapat Kepala Desa, informan selanjutnya selaku Ketua BPD menyatakan bahwa;

"salah satu aspek yang masih kurang dan harus segera dibenahi pada apara Desa Puncak Mandiri adalah pengetahuan yang dominan dikarenakan rendahnya pendidikan aparat dan berimplikasi pada proses pelaksanaan tugas. Aparat Desa Puncak Mandiri membutuhkan waktu yang cukup lama di dalam proses penyelesaiannya". (wawancara dengan FS, tanggal 20 Agustus 2023)

Penyataan ini diperjelas dengan data yang didapatkan dari wawancara anggota BPD. Menurut bapak bagaimana kinerja dari Aparatur Desa Puncak Mandiri?

"kinerja dari aparatur desa masih sangat kurang, mulai dari keefektifan dari jam kantor yang harusnya jam 07:30 sampai jam 12:00 tapi kenyataan dilapangan kadadang tidak buka, kadang juga gak sampai jam 12 siang sudah tutup dan juga tidak keseluruan dari aparatur desa hadir dikantor desa atau balai desa. Dan juga mengenai kordinator antar perangkat satu dengan yang lain masih belum terbentuk, sehingga mengakibatkan job dari perangkat tidak teratur seperti bagian pemerintahan mengurusi masalah sosial atau yang sosial mengurusi bagian pemerintahan, hal itu biasanya terbentuk karena adanya dominasi dari Kepala Desa yang masih melekat dipemeritahan desa, contohnya ketika Kepala Desa menyuruh bawahan untuk mengerjakan laporan tentang keuangan, yang disuruh yang ada di kantor bukan orang yang bertanggung jawab bagian itu, sehingga kerancuan kerja terjadi". (wawancara dengan AO, tanggal 20 Agustus 2023)

Peneliti mencoba mengklarifikasikan kepada Pemerintah Desa tentang kinerja dari aparatur desa. dari Aparatur Desa sendiri tiap hari apa yang dilakukan oleh Aparat Desa Puncak Mandiri?.

"Keseharian yang dilakukan oleh pemerintahan desa, seperti membuat laporan keuangan desa, merekap pengeluaran dan pemasukan, melayani keluhan dari warga desa. Kadang juga tidak ada kerjaan alias nganggur". (wawancara dengan NAN, tanggal 20 Agustus 2023)

Dengan kegiatan yang dilakukan oleh Aparat Desa menurut anda apakah kinerja dari Aparatur

Desa Puncak Mandiri dirasa sudah cukup?.

> “kinerja dari aparatur desa atau pemerintahan desa, masih kurang diantaranya mulai dari jam masuk kerja, terkadangan banyak yang tidak hadir tiap harinya di balai desa atau kantor dari pemerintahan desa, tidak hanya itu yang hadir di balai desa biasanya cuman 3 (tiga) orang bahkan kadang tutup. Soalnya dipemerintahan cuman ada 6 (enam) orang, bahkan dijadikan shift untuk masuknya jadi untuk 3 (tiga) hari senin,selasa,rabu, cuman 3 (tiga) orang yang masuk, kamis,jumaat, sabtu, juga 3 (tiga) orang jadi tidak semuanya masuk. Dari kordinasi antar anggota juga terpecah. Ada yang mengerjakan bagian orang lain, seperti kasun mengerjakan bagian sekretaris desa”. (wawancara dengan SB, tanggal 20 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan keseluruhan informan dan pengamatan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pengetahuan Aparat Desa Puncak Mandiri masih rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Aparatur Desa Puncak Mandiri dan berimplikasi pada lambatnya pelaksanaan tugas serta rendahnya hasil kerja Aparat Desa Puncak Mandiri

Keterampilan

keterampilan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keterampilan Aparatur Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Berikut hasil wawancara dengan informan kunci selaku Kepala Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata yang menyatakan bahwa;

> “dengan tingkat pendidikan yang rendah, maka tentu keterampilan aparat juga masih rendah. Ini bisa kita lihat dari banyaknya keluhan masyarakat tentang lambatnya aparat di dalam menyelesaikan administrasi layanan masyarakat. Selain itu, aparat yang kami miliki juga kurang memiliki keahlian khususnya dalam bidang IT sehingga masih banyak layanan administrasi yang dilakukan dengan cara yang sederhana dan tentunya cukup memakan waktu”. (wawancara dengan AG, tanggal 26 Agustus 2023)

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa keterampilan aparat desa Puncak Mandiri belum optimal. Informan selaku pimpinan pada Pemerintah Desa Puncak Mandiri menjadi saksi tentang kinerja aparatnya yang cenderung lambat dan membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan seperti layanan administrasi. Hal tersebut menurut informan dikarenakan tingkat pendidikan aparat desa yang rendah dan tidak adanya tenaga ahli yang memiliki kemampuan

pada bidang IT di dalam memproses layanan administrasi sehingga semua layanan masyarakat khususnya yang berkaitan dengan administrasi kependudukan hanya dip roses secara sederhana.

Selanjutnya wawancara dengan Tokoh Masyarakat Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata yang menyatakan bahwa;

> “kalau kita lihat dari proses penyelesaian pekerjaan, misalnya dalam menyelesaikan administrasi layanan masyarakat seperti surat keterangan yang memakan waktu cukup lama, ini menandakan bahwa aparatur desa kurang memiliki kecakapan di dalam bekerja sehingga setiap jenis pekerjaan pasti membutuhkan waktu yang cukup lama”. (wawancara dengan SAR, tanggal 26 Agustus 2023)

Selaras dengan pendapat Tokoh Masyarakat, informan selanjutnya selaku Ketua BPD menyatakan bahwa;

> “secara pribadi saya melihat bahawa keterampilan Aparat Desa Puncak Mandiri masih sangat rendah. Hal ini terlihat dari seringnya terjadi kesalahan dari produk yang dihasilkan dalam hal ini terkait dengan dokumen administrasi desa, terkadang salah penulisan nama, alamat atau tempat tanggal lahir masyarakat dan setiap layanan masyarakat akan memakan waktu yang cukup lama”. (wawancara dengan FS, tanggal 26 Agustus 2023)

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa keterampilan aparat desa Puncak Mandiri belum optimal. Informan menilai bahwa hasil kerja aparat desa belum mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat khususnya masyarakat yang membutuhkan layanan. Salah satu contoh yang digambarkan oleh informan adalah seringnya terjadi kesalahan dokumen masyarakat seperti salah dalam penulisan nama sehingga harus diulang atau diperbaiki kembali dan secara otomatis akan membutuhkan waktu kerja dan tentu saja merugikan pihak masyarakat.

Peneliti mencoba mengklarifikasikan kepada salah seorang Aparat Desa tentang keterampilan dari aparatur desa.

> “harus kami akui bahwa keterampilan yang kami miliki hanya bersumber dari kebiasaan atau pengalaman sehari-hari. Tugas kami kan hanya itu-itu saja sehingga saya rasa tidak ada masalah yang penting kebutuhan masyarakat itu terpenuhi dari segi pelayanan meskipun memang pasti masyarakat tidak terlalu puas karena masyarakat saat ini maunya serba cepat”. (wawancara dengan CS, tanggal 05 Desember 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan keseluruhan informan dan pengamatan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan

Aparat Desa Puncak Mandiri masih rendah. Hal ini terlihat dari kurangya kecapakan aparat desa dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan seringnya terjadi kesalahan di dalam menyelesaikan pekerjaan

Kemampuan

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan kemampuan adalah semua potensi yang dimiliki oleh Aparatur Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata untuk melaksanakan tugas berdasarkan intelektual dan kesanggupan kerja.

Berikut hasil wawancara dengan informan kunci selaku Kepala Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata yang menyatakan bahwa;

> "kebetulan para aparatur desa ini rata-rata hanya berpendidikan SMA sehingga kemampuan intelektualnya juga terbatas pada keseharian dan pengalaman saja. Dalam pelaksanaan tugas pun semua berjalan normatif tanpa banyak inovasi dan inisiatif". (wawancara dengan AG, tanggal 10 September 2023)

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa kemampuan aparat desa Puncak Mandiri belum optimal. Khususnya dalam aspek intelektual, informan melihat bahwa aparat desa kurang memiliki inisiatif kerja serta kurang melakukan inovasi di dalam bekerja. Artinya bahwa, aparatur desa lebih banyak menunggu perintah dalam mengerjakan tugasnya dan kurang sanggup untuk bisa memecahkan masalah secara mandiri.

Selanjutnya wawancara dengan Tokoh Masyarakat Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata yang menyatakan bahwa;

> "untuk kemampuan aparat saya rasa juga masih kurang optimal karena masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan secara tepat waktu khususnya dalam pelaksanaan tugas yang bersifat fisik seperti perbaikan drainase dan jalan ataupun proyek-proyek infrastruktur lainnya". (wawancara dengan SAR, 10 September 2023)

Selaras dengan pendapat tersebut, informan selanjutnya selaku masyarakat menyatakan bahwa;

> "dari sisi intelektual masih rendah karena hampir semua aparat hanya berpendidikan SMA dan dari sisi kesanggupan kerja juga kurang maksimal. Ini dapat kita lihat dari penyelenggaraan layanan yang lambat, bahkan terkadang kita sulit untuk menemukan aparat desa di balai desa pada jam kantor sehingga masyarakat harus menemui aparat desa di rumah atau tempat tinggal aparat bersangkutan". (wawancara dengan AT, 10 September 2023)

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa kemampuan aparat desa Puncak Mandiri belum optimal. Sebagai masyarakat, pihaknya mengeluhkan keberadaan

aparat desa yang seringkali tidak ada ditempat kerja dalam hal ini di Kantor Desa pada jam kerja. Dampaknya adalah kebutuhan masyarakat akan layanan aparat menjadi terhambat dan tak jarang menurut informan, harus berkunjung ke rumah pribadi aparat desa untuk mendapatkan layanan.

Peneliti mencoba mengklarifikasikan kepada salah seorang Aparat Desa tentang keterampilan dari aparatur desa.

> "untuk saat ini memang kami dihimbau oleh Kepala Desa untuk segera mengembagkan kemampuan kami, salah satunya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana dalam rangka meningkatkan kemampuan intelektual aparat dan untuk menyesuaikan dengan aturan baru yang saat ini sudah mulai diberlakukan, dimana setiap aparat desa harus memiliki pendidikan minimal sarjana.". (wawancara dengan CS, 10 September 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan keseluruhan informan dan pengamatan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan aparat desa Puncak Mandiri belum optimal. Hal ini terlihat dari kurang inisiatif kerja serta kurang inovasi aparat desa di dalam bekerja. Artinya bahwa, aparatur desa lebih banyak menunggu perintah dalam mengerjakan tugasnya dan kurang sanggup untuk bisa memecahkan masalah secara mandiri

Pembahasan

Berikut pembahasan terkait dengan kompetensi aparat desa di Kantor Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara dengan menggunakan teori Mangkunegara (2012;40), tentang hal pokok dalam kompetensi SDM dengan 3 (tiga) indikator yaitu: Pengetahuan (*Knowladge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Ability*).

Pengetahuan (*Knowladge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM kerena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai

berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan.

Karena itu, pengetahuan seseorang pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009).

Adapun pengetahuan (*knowladge*) dalam penelitian ini adalah, pengetahuan Aparatur Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata di dalam menjabarkan prosedur pelaksanaan tugas dan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan/tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara secara keselurahan dan analisis penulis, diketahui bahwa tingkat pengetahuan Aparat Desa Puncak Mandiri masih rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Aparatur Desa Puncak Mandiri dimana 70 persen dari total Aparatur Desa Puncak Mandiri berpendidikan paling tinggi SMA sederajar. Selain itu, Aparatur Desa Puncak Mandiri jarang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) khususnya yang bersifat teknis sehingga berimplikasi pada lambatnya pelaksanaan tugas serta rendahnya hasil kerja Aparat Desa Puncak Mandiri

Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan batuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya.

Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2009:60). Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan). Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil. akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan

guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Adapun keterampilan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keterampilan Aparatur Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Berdasarkan hasil wawancara secara keselurahan dan analisis penulis, diketahui bahwa keterampilan Aparat Desa Puncak Mandiri masih rendah. Hal ini terlihat dari kurangya kecapakan aparat desa dalam mengoperasikan komputer khususnya pada microsof word dan microsof exel, kurangnya kemampuan dalam membuat administrasi persuratan dan dalam menyelesaikan pekerjaan membutuhkan waktu yang cukup lama dan seringnya terjadi kesalahan di dalam menghasilkan dokumen seperti kesalahan cetak nama ataupun alamat

Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pentingnya kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja pegawai, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kemampuan semakin penting karena pimpinan memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuam yang diinginkan. Pimpinan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Motivasi dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak memiliki kemampuan dalam bekerja. Untuk memberikan kemampuan pada masing-masing pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan kemampuan yang diinginkan pegawai. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncocious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

Sementara dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan kemampuan adalah semua potensi yang dimiliki oleh Aparatur Desa Puncak Mandiri Kecamatan Sumalata untuk melaksanakan tugas berdasarkan intelektual dan kesanggupan kerja. Berdasarkan hasil wawancara secara keselurahan dan analisis penulis, diketahui bahwa kemampuan aparat desa Puncak Mandiri belum optimal. Hal ini terlihat dari kurang inisiatif kerja serta kurang inovasi aparat desa di dalam bekerja. Artinya bahwa, aparatur desa lebih banyak menunggu perintah dalam

mengerjakan tugasnya dan kurang sanggup untuk bisa memecahkan masalah secara mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Ema Desia Prajitiasari, (2012), "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Talungagung".

Ilham Ramadhan, (2009) "Pengaruh Program pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka"

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. Organizational Behavior. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.

Sarwono Jonathan, (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta :Graha Ilmu

Semiawan, C. R. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Grasindo.

Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. (2015). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Tania Yayun Mawaddah (2013) dengan judul "Peranan Pelatihan dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dirgantara Indonesia".