

Pendidikan dan Pelatihan pada Aparat Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di Kecamatan Pattalassang Kabupaten Gowa

Education and Training for Village Officials in the implementation of village government duties in Pattalassang District, Gowa Regency

Umi Farida¹, Agus Syam², Yusriadi³, Muh. Rizal S⁴, Maya Kasmita⁵

STIE Amkop Makassar¹
Universitas Negeri Makassar^{2,4,5}
STIA Puangrimaggalatung³

Email: farida.unm@gmail.com¹, adhybachtiar@yahoo.com³,
rizalsuyuti@unm.ac.id⁴, mymayakasmitamind@gmail.com⁵

(Diterima: 12-Agustus-2020; di revisi: 11- September-2020; dipublikasikan: 26-November -2020)

ABSTRAK

Pemerintah Kabupaten Gowa dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas SDM, telah melaksanakan pelatihan penjenjangan dan pelatihan teknis aparatur Pemerintahan Desa sebagai aplikasi dari UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintahan desahan pada aparat Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di Kecamatan Pattalassang Kabupaten gowa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan pada Aparat Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di Kecamatan Pattalassang Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah interview, dokumen dan observasi. Teknik analisis data adalah reduksi data, olah data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian adalah Pendidikan berpengaruh tapi tidak begitu signifikan terhadap kinerja aparat desa dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang aparat, maka cara berpikir mereka dalam arah yang positif akan semakin baik pula. Pelatihan-pelatihan yang diadakan bagi aparat desa juga sangat membantu untuk peningkatan kinerja seorang aparat, karena dapat menambah wawasan serta pengetahuan para aparat desa. Namun pengaruhnya terhadap kinerja sangat kecil.

Kata Kunci: Kompetensi, birokrat, produktivitas.

ABSTRACT

The Government of Gowa Regency in the context of improving the quality and quality of human resources, has carried out grading training and technical training for Village Government officials as an application of Law no. 6 of 2014 concerning Villages, which deals with the education and training of village officials in the implementation of village government tasks in Pattalassang District, Gowa Regency. The purpose of this study was to determine the education and training of village officials in the implementation of village government tasks in Pattalassang District, Gowa Regency. The research method used is a qualitative approach. Data collection techniques are interviews, documents and observations. Data analysis techniques are data reduction, data processing and drawing conclusions. The

result of the research is that education has an effect on but not so significant on the performance of village officials in the implementation of government tasks, the higher the level of education of an officer, the better their way of thinking in a positive direction. Trainings held for village officials are also very helpful for improving the performance of an official, because they can add insight and knowledge to village officials. However, the effect on performance is very small.

Keywords: Competence, bureaucrats, productivity.

PENDAHULUAN

Pembangunan wilayah pedesaan tidak terlepas dari peran serta dari seluruh masyarakat pedesaan, sehingga kinerja Aparat Desa sebagai kepala pemerintahan di desa harus dapat menjalankan tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan pemerintahan desa dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan dan pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa. Namun dalam kenyataannya menunjukkan bahwa penilaian masyarakat tentang kinerja aparat desa oleh masyarakat sering dinilai serba lamban, dan berbelit-belit serta formalitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Masyarakat yang dinamis telah berkembang dalam berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintah yang profesional. Seiring dengan dinamika masyarakat dan perkembangannya, kebutuhan akan pelayanan yang semakin baik, cepat dan tepat. Aparatur pemerintah yang berada ditengah-tengah masyarakat yang dinamis tersebut tidak dapat tinggal diam, tetapi harus mampu memberikan berbagai pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Di terapkannya UU no. 6 tahun 2014 tentang Desa, menyebabkan terjadinya perubahan dan struktur pemerintahan di desa. Untuk menghadapi perubahan tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahannya di berbagai bidang, antara lain peningkatan kemampuan SDM seperti keahlian, pengetahuan dan keterampilan dengan melalui pendidikan, pelatihan, dan lain-lain.

Pemerintah Kabupaten Gowa dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas SDM, telah melaksanakan pelatihan penjenjangan dan pelatihan teknis aparatur Pemerintahan Desa sebagai aplikasi dari UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintahan desa. Pelatihan tersebut dilakukan secara bertahap baik di tingkat Kabupaten maupun di tingkat kecamatan. Harapan dari terlaksananya program pendidikan dan pelatihan tersebut adalah dapat meningkatkan kinerja aparat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintah di desa.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten gowa setiap tahunnya adalah pemberian penghargaan dan reward kepada desa berprestasi dalam bidang pemerintahan dan dalam bidang pencapaian target Pajak Bumi Dan Bangunan. Tujuan diberikannya reward dan penghargaan tersebut adalah sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi, kinerja dan pelayanan kepada masyarakat dengan tujuan diharapkan dapat mendorong kinerja aparat dan masyarakat dalam mempercepat proses pembangunan. Dengan pemberian reward dan penghargaan ini hendaknya dibarengi dengan peningkatan kinerja, misalnya pemungutan pajak bumi dan bangunan dari masyarakat menjadi lebih proaktif.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut (Buchari, 2001) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk

mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Selanjutnya (J Soeprihanto, 2011) menyatakan bahwa “Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya, dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Menurut (Bilson, 2001), pertanyaan yang harus dihadapi oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat.

Para pegawai yang sudah berpengalaman selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik, 2000).

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Soekidjo., 2008). berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehinggacara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan *psychomotor*. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berkarya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Gomes Fautino Cardoso, 2003) menyatakan bahwa “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pegawai pada pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Pelatihan merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja actual, dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge*, dan *ability*”. Pengembangan sumber daya manusia itu juga mampu meningkatkan kinerja pegawai (Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, Ignasius Setitit, 2020; Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, 2020)

(Jhon. Soeprihanto, 2000) menyatakan bahwa “Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan”. Menurut Soeprihanto (2001) dalam pengembangan sumber daya (*human resource development*) bahwa nilai-nilai kompetensi pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan ang berorientasi pada tuntutan kerja actual dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge*, dan *ability* yang

secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperlebar dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang disiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001). Pendidikan dan pelatihan merupakan strategi yang mampu meningkatkan sumber daya manusia itu (Rakib, Zainal, Farwita, & Yusriadi, 2019; Zainal, Guntur, Rakib, & Farwita, 2018).

Berdasarkan Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, menyatakan bahwa “Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila”.

Sedangkan pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1989 tentang system pendidikan nasional disebut bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau pelatihan bagi perannya di masa yang akan datang”.

Table 1 Perbedaan Antara Pendidikan Dengan Pelatihan

Faktor Pembeda	Pendidikan	Pelatihan
1. Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (<i>overall</i>)	Khusus/specific
2. Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, psikomotor	Psikomotor
3. Jangka waktu pelaksanaan	Panjang	Pendek
4. Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5. Metode belajar	Konvensional	Inkonvensional
6. Penghargaan akhir proses	Gelar (degree)	sertifikat

Sumber: Notoatmodjo (2003)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah interview, dokumen dan observasi. Teknik analisis data adalah reduksi data, olah data dan penarikan kesimpulan. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah secara kuantitatif, dimana untuk mengetahui bagaimana jawaban responden terhadap pernyataan/pertanyaan yang diajukan dalam angket. Teknik observasi diklasifikasikan menurut tiga cara. Pertama, pengamat dapat bertindak sebagai partisipan dan non partisipan. Kedua, observasi dapat dilakukan dengan teras terang atau penyamaran. Ketiga, observasi yang menyangkut latar penelitian dan dalam penelitian ini digunakan teknik observasi yang pertama dimana pengamat bertindak sebagai partisipan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendidikan yang dimiliki aparat desa, keinginan untuk mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, respon pemerintah daerah untuk meningkatkan pendidikan aparat desa, dan bantuan biaya pendidikan dari pemerintah Kecamatan Pattallassang. Penjelasan untuk masing – masing indikator dari variable pendidikan adalah sebagian besar dari responden atau sebanyak 64,10 % menjawab bahwa pendidikan yang dimiliki mereka sangat mendukung sekali dalam menjalankan tugas sebagai aparat desa, karena dengan pendidikan yang dimilikinya dapat menunjang keberhasilan dalam menjalankan program pembangunan desa.

Penjelasan responden mengenai keinginan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi sebanyak 64,10% menjawab bahwa sangat setuju sekali, karena sebagian besar dari responden berkeinginan agar mereka dapat melanjutkan pendidikannya agar dapat menjalankan tugas-tugasnya selaku aparat desa lebih baik serta dapat meningkatkan kinerja dimasa mendatang. Penjelasan responden mengenai respon pemerintah Kecamatan Pattallassang untuk meningkatkan pendidikan aparat desa atau 87,18% menjawab sangat baik, karena selama ini Pemerintah Kecamatan Pattallassang memberikan dukungan yang seluas-luasnya kepada aparat desa untuk meningkatkan pendidikan aparat desa. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat pendidikan aparat yang paling rendah adalah memiliki ijazah tingkat pendidikan tamat Sekolah Lanjut Tingkat Atas (SLTA).

Penjelasan responden mengenai upaya pemerintah Kabupaten Gowa untuk memberikan bantuan biaya pendidikan aparat desa agar dapat melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi sebanyak 64,10% menjawab tidak baik, karena selama mereka menjabat aparat desa tidak ada upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Gowa untuk memberikan bantuan biaya pendidikan kepada mereka yang telah melanjutkan pendidikannya. Indikator dari variabel pelatihan adalah kebutuhan akan pelatihan, kesempatan yang diberikan pemerintah Kecamatan untuk mengikuti pelatihan, kesesuaian materi pelatihan, dan kesesuaian materi pelatihan.

Penjelasan responden untuk masing –masing indikator dari variable pelatihan adalah sebagian besar dari responden atau sebanyak 76,92% menjawab bahwa sangat mendukung sekali pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan Pemerintah Kecamatan Pattallassang kepada aparat desa karena sangat membantu aparat desa dalam melaksanakan administrasi di Pemerintahan desa.

Penjelasan responden kesempatan yang diberikan Pemerintah Kecamatan Pattallassang kepada aparat desa untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sebanyak 61,54% menjawab setuju, karena sebagian besar dari responden memberikan alasan bahwa selama mereka menjabat aparat desa, Pemerintah Kecamatan Pattallassang selalu memberikan kesempatan kepada setiap aparat desa untuk dapat selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Pattallassang.

Penjelasan responden mengenai kesesuaian materi pelatihan yang dilaksanakan sebanyak 87,18% menjawab setuju, karena sebagian besar dari responden memberikan alasan bahwa pada umumnya materi yang diberikan pada setiap pelatihan dapat mereka gunakan sebagai menambah pengetahuan dan wawasan dalam menjalankan pemerintahan desa.

Penjelasan responden mengenai metode pelatihan yang digunakan pada setiap pelatihan sebanyak 56,41% menjawab setuju, karena sebagian besar dari responden memberikan alasan bahwa pada umumnya metode pelatihan yang digunakan pada setiap pelatihan dapat membantu

merka untuk lebih memahami materi yang diberikan pada setiap pelatihan, sehingga setiap peserta yang mengikuti pelatihan tersebut dapat lebih partisipasinya.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Pendidikan berpengaruh tapi tidak begitu signifikan terhadap kinerja aparat desa dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang aparat, maka cara berpikir mereka dalam arah yang positif akan semakin baik pula. Pelatihan-pelatihan yang diadakan bagi aparat desa juga sangat membantu untuk peningkatan kinerja seorang aparat, karena dapat menambah wawasan serta pengetahuan para aparat desa. Namun pengaruhnya terhadap kinerja sangat kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson, S. (2001). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Buchari, Z. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Gomes Fautino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hamalik, O. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, Ignasius Setitit. (2020). Strategy of human resources development in improving performance Apparatus in the Bone Regency Regional Inspectorate. *Pinisi Business Administration Review*, 2(1).
- Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, I. S. (2020). Strategy of human resources development in improving performance Apparatus in the Bone Regency Regional Inspectorate. *Pinisi Business Administration Review*, 2(1).
- Rakib, M., Zainal, H., Farwita, S., & Yusriadi, Y. (2019). The Improvement of Employees ' Performance in South Sulawesi , Indonesia, (November). <https://doi.org/10.35940/ijrte.D7761.118419>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soekidjo., N. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Soeprihanto, J. (2011). *Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Soeprihanto, Jhon. (2000). *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Zainal, H., Guntur, M., Rakib, M., & Farwita, S. (2018). Human Resource Development Strategy Through Education and Training, 3(3), 26–30.