

KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PEMBANGUNAN DESA TINGGILBET DISTRIK BEOGA KABUPATEN PUNCAK PROVINSI PAPUA.

TENIUS KULLA
PATAR RUMAPEA
DEYSI. L. TAMPONGANGOY

The purpose of this study to find out how the implementation of quality human resources management in improving the development of Tinggilbet Village District Beoga District Peak Papua Province. The method used in this study using descriptive qualitative methods. to understand a phenomenon in a social context naturally by promoting a deep process of interaction and communication between researchers with the phenomena studied. As for the results of research shows that the implementation of quality human resources management in improving the development of employee recruitment, staffing and staff development is still minimal in the government environment of Tinggilbet Village Beoga District is not fully done objectively and in accordance with the needs and expertise of the employees themselves, the implementation of recruitment employee, employee placement and employee development, according to the result of research that has not been done well.

KEYWORDS: *quality of human resources, village development*

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan suatu aset yang di sebut sumber daya baik sumber daya alam, maupun sumber daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu bangsa. Tetapi apabila dipertanyakan, mana yang lebih penting diantara kedua sumber daya tersebut, maka sumber daya manusia yang penting. Urgensi dari unsur manusia yang sangat menonjol ini adalah wajar karena pola pemikiran manajemen dewasa ini banyak di dasarkan atau diorientasikan pada faktor manusia sebagai unsur terpenting dari pada manajemen itu sendiri. Pola ini pula diterjemahkan sukses tidaknya suatu proses manajemen untuk bagian yang terbesar di tentukan oleh faktor manusia yang terlibat dalam proses manajemen yang bersangkutan. Karena dalam prinsip maupun pelaksanaan dari pada manajemen yang bersangkutan, maka faktor manusia itu perlu dijadikan bahan pertimbangan yang utama karena sumber daya manusia yang menentukan efektivitas keberhasilan pembangunan. Begitu besar dana dana yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada Provinsi Papua untuk mensejahterakan masyarakat asli Papua yang berada di desa atau kampung-kampung tetapi apa penyebabnya sejak Papua terintegrasi masuk kewilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sampai akhir-akhir ini tidak terealisasi

pembangunan masyarakat desa kampung itu dengan baik juga dengan kualitas manajemen sumber daya manusia tidak terapkan secara normal di dalam segala bentuk sistem menjadi kendala yang berpengaruh kepada kualitas sumber daya manusia sebagai obyek pembangunan itu sendiri sesuai dengan diharapkan oleh masyarakat desa.

Dalam hal ini Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menekankan bahwa Pembangunan Nasional merupakan suatu upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh unsur kehidupan masyarakat, bangsa untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan Nasional sebagaimana tercantum di dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Mengacu pada makna pembangunan yang sekaligus merupakan komitmen bangsa Indonesia, maka untuk mewujudkannya suatu sistem diperlukan perencanaan yang tepat dan mampu mengantisipasi berbagai faktor yang mungkin berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan perencanaan pembangunan yang dimiliki kualitas manajemen sumber daya manusia yang andal dan untuk mengimplementasikannya, maka manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan menentukan efektivitas keberhasilan pembangunan nasional,

pembangunan daerah, dan pembangunan antar daerah kemudian pembangunan desa adalah bagiannya. Kabupaten Puncak adalah daerah pemekaran baru berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Puncak di Provinsi Papua, pegunungan tengah dikenal sebagai daerah tertinggal dan keterbelakangan, tetapi masyarakat Papua umumnya tidak pernah merasa miskin karena mereka hidup di negerinya sendiri dan kebutuhan hidup sehari-hari menurut pandangan orang Papua kekayaan bukan dari segi keuangan tetapi mereka anggap bahwa uang adalah kebutuhan tambahan saja. Dalam melaksanakan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua, maka Kabupaten Puncak perlu melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan ekonomi, penyiapan sarana dan prasarana pemerintahan, pemberdayaan, dan peningkatan sumber daya manusia, serta pengelolaan sumber daya alam sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, bahwa desa memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 atau lebih dikenal dengan sebutan Undang-undang Desa didalam Undang-Undang Desa perihal pembangunan desa terhadap dua hal yang menjadi kunci utama yaitu yang disebut dengan Desa membangun dan membangun Desa. Namun aktivitas perekonomian dan pembangunan nasional pada umumnya belum dilaksanakan secara maksimal terutama yang berkaitan dengan Pendapatan Asli Daerah ini relatif sangat besar kekayaan alam dibandingkan dengan kabupaten-kabupaten lain yang ada di Provinsi Papua juga disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya:

1. Ketidakseimbangan kualitas sumber daya alam dengan sumberdaya manusia.
2. Sumberdaya manusia, baik dari segi kuantitas maupun kualitas masih sangat terbatas.

3. Penyebaran dan jumlah serta konsentrasi penduduk yang tidak menguntungkan.
4. Sarana dan prasarana perhubungan darat, laut dan udara belum memadai sehingga pertumbuhan ekonomi menjadi tidak merata, bahkan terjadi ketimbangan yang sangat parah, baik dari struktur pekerjaan maupun kelompok pendapatan dalam masyarakat.
5. Rentang kendali antara pemerintah desa dan pemerintah distrik yang terletak berjauhan dan tidak didukung oleh prasarana dan sarana perhubungan yang memadai menyebabkan tingkat pembinaan dan pelayanan kepada masyarakat belum terpenuhi sebagaimana diharapkan. Faktor-faktor diatas merupakan kendala yang dirasakan sangat mengambat pemerintah daerah percepatan pembangunan guna meningkatkan pendapatan dan taraf hidup kesejahteraan masyarakat, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi.

Peneliti akan uraikan sesuai dengan acuan diatas maka meliputi beberapa bagian yaitu :

1. Kurangnya kualitas sumber daya manusia dalam ini kemampuan pintelektual (kecerdasan) sehingga menghambat meningkatkan pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga
2. Kurangnya tidak memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, maka menghambat peningkatkan pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga, sesuai dengan yang

diharapkan oleh masyarakat Desa Tinggilbet.

3. Kurangnya tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi. Oleh sebabnya menghambat peningkatan pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga. Maka kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan dalam instansi pemerintah desa untuk meningkatkan kemajuan, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu pembangunan, sehingga Desa Tinggilbet Distrik Beoga perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan dalam hal meningkatkan pembangunan Desa Tinggilbet sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Propinsi Papua.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Konsekuensinya, manajer-manajer semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Oleh karenanya sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang lebih

Beberapa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, meliputi:

1. Pendekatan strategis. Manajemen sumber daya manusia harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan. Bila aktivitas manajer dan bagian sumber daya manusia mencapai sasaran strategisnya, maka sumber daya tidak digunakan secara efektif.
2. Pendekatan sistem. Pendekatan manajemen sumber daya manusia berlangsung didalam sistem yang lebih besar, yakni perusahaan. Oleh karenanya upaya sumber daya manusia harus mengavaluasi andil karyawan yang diberikan terhadap produktivitas perusahaan.
3. Pendekatan proaktif. Manajemen sumber daya manusia bias meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum masalah tersebut muncul.

Konsep Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (resources) merefleksikan appraisal manusia. Perkataan sumber daya tidak memacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Siapa pun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai sumber daya meraih tujuan organisasi tersebut

Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndaraha (1999) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga, otot dan sebagainya. Menurut Sugeng (2002), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Ahbdullah (1990) dan Acok (1991), sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesionalah yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak, ukur, bahkan ukuran yang bisa

mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada Manajemen SDM sendiri.

Konsep Pembangunan Masyarakat Desa

Pembangunan masyarakat desa pada hakekatnya adalah merupakan suatu proses perubahan menuju kehidupan yang lebih baik lagi bagi masyarakat, dengan mengkondisikan serta menaruh kepercayaan kepada masyarakat itu sendiri untuk membangun dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, pengertian baku mengenai pembangunan masyarakat telah ditetapkan PPB, dalam Konkon Subrata (1991:4) bahwa; "Pembangunan masyarakat adalah suatu proses yang ditumbuhkan untuk menciptakan kondisi-kondisi bagi kemajuan ekonomi sosial masyarakat seluruhnya kepada inisiatif masyarakat".

Konkon Subrata (1990:6) memberikan batasan tentang pembangunan masyarakat yaitu: "Pembangunan masyarakat adalah proses evaluasi dimana sekelompok manusia yang mempunyai persamaan kebutuhan dan aspirasi bekerjasama untuk memperbaiki keadaan sosial ekonomi yang lebih baik, materil dan ispritual bagi perseorangan dan masyarakat". Pengertian pembanguna masyarakat diatas, menunjukkan bahwa pembangunan masyarakat sesungguhnya merupakan upaya terorganisir secara berkelompok yang memiliki kebutuhan yang sama, yaitu memperbaiki kondisi masyarakat yang lebih baik, khususnya bagi anggotanya. Tujuan pembangunan masyarakat adalah untuk menciptakan kondisi-kondisi untuk tumbuhnya suatu masyarakat yang tumbuh dan berkembang secara berswadaya dalam hal ini, adalah masyarakat miskin sehingga masyarakat mampu menetralsisir belengku-belengku sosial yang dapat menahan laju perkembangan masyarakat (adaptasi, tradisi, kebiasaan, cara dan sikap hidup yang dapat menjadi hambatan pembangunan).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Moleong, (1996) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi dan komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif penelitian adalah sebagai sumber instrument yakni sebagai pengumpul data secara langsung.

Fokus Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya maka focus penelitian ditekankan pada “Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tingilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak dalam hal ini fokus penelitian yaitu :

- a. Rekrutmen Pegawai
- b. Penempatan pegawai dan
- c. Pengembangan pegawai

Informan Penelitian

Dalam penentuan informan penulis mambatasi sebanyak 15 Orang yang akan di pilih oleh penulis dalam memberikan keterangan sesuai dengan pola wawancara baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Dalam penentuan informan antara lain akan dipilih dari :

1. Pemerintah Desa ditetapkan 5 Orang;
2. Dari pemerintah Distrik 5 Orang; dan
3. Tokoh masyarakat, Tokoh Pemuda 5 Orang

Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, kerena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2012 : 224). Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data meliputi :

1. Observasi

Menurut Cartwright & Cartwright dalam Herdiansyah (2010) mendefinisikan observasi sebagai suatu proses melihat, mengamati dan mencermati serta merekam

perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu. Observasi adalah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. Beberapa hal yang menjadi obyek observasi dalam penelitian ini diantaranya mencakup keadaan geografis dan kehidupan sosial di Masyarakat Kampung di Tingilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

2. Wawancara

Meleong (2007: 186) menjelaskan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan, dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang memiliki arti barang-barang tertulis (Arikunto, 2002:135). Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumentasi pendukung data-data penelitian yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, pendukung data dalam hal tertulis atau dokumen diambil dari berbagai arsip-arsip, serta juga melalui berbagai warta berita.

Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Tingilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

Teknik Analisis Data.

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berpatokan pada penelitian kualitatif yang lazim digunakan oleh setiap peneliti kualitatif, oleh karena itu penulis mengambil petunjuk yang dikembangkan oleh para alih peneliti kualitatif, yakni berpatokan pada konsep yang dibangun oleh Miles dan Huberman (1992 dalam Meleong, 2004). Untuk menyajikan data tersebut agar lebih bermakna dan mudah dipahami adalah menggunakan interactive model analisis dari Miles dan Huberman (1992).

1. Tahap reduksi data

Reduksi data yaitu proses pemilihan data kasar dan masih mentah yang berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung melalui tahapan pembuatan ringkasan, memberi kode, menelusuri tema, dan menyusun ringkasan. Tahap reduksi data yang dilakukan penulis adalah menelaah secara keseluruhan data yang dihimpun dari pelaksanaan kegiatan penelitian.

2. Tahap penyajian data

Seperangkat hasil reduksi data kemudian diorganisasikan ke dalam bentuk matriks yang diberi nama display data sehingga terlihat gambarannya secara lebih utuh. Penyajian data dilakukan dengan cara penyampaian informasi berdasarkan informasi yang dimiliki dan disusun secara runut dan baik dalam bentuk naratif, sehingga mudah dipahami.

3. Tahap verifikasi data

Verifikasi data penelitian yaitu menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian penulis mengambil simpulan. Pada tahap ini, penulis melakukan pengkajian tentang simpulan yang telah diambil dengan data pembandingan teori tertentu. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat kebenaran hasil analisis yang melahirkan simpulan yang dapat dipercaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mewujudkan pelaksanaan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pembangunan masyarakat desa tinggilbet distrik beoga dalam hal pegawai pemerintah desa melaksanakan tugas dan fungsi untuk meningkatkan pembangunan yang diharapkan oleh masyarakat, dan mampu menjalankan roda organisasi pemerintah desa yang baik, dilihat dari pelaksanaan kualitas manajemen sumber daya manusia indikator ini sebagai dasar yaitu belum ada pelaksanaan Rekrutmen Pegawai,

Penempatan Pegawai dan Pengembangan Pegawai. Pelaksanaan rekrutmen pegawai

adalah suatu proses menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam organisasi pemerintah desa ini diukur dari seleksi dokumen, syarat-syarat pemilihan pegawai, seleksi pegawai, psikotest (termasuk didalamnya test inteligensia, test kepribadian, test bakat dan kemampuan serta test kesehatan dan wawancara). Setelah diterima, diangkat menjadi pegawai diperlukan proses orientasi yang kesemuanya untuk mendapatkan tenaga kerja/pegawai yang cakap dan tepat guna.

Pelaksanaan penempatan pegawai untuk proses menempatkan/tenaga kerja yang memenuhi syarat dalam jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan desa tinggilbet distrik beoga. Dan pelaksanaan pengembangan pegawai dimaksud upaya yang dilakukan baik oleh pemerintah desa, lembaga kemasyarakatan desa maupun pegawai itu sendiri dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia pemerintah desa, pengembangan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, pelatihan kursus, loka karya, seminar dan lain-lain. Pelaksanaan kualitas manajemen sumber daya manusia di pemerintah Desa Tinggilbet Distrik Beoga untuk meningkatkan pembangunan masyarakat desa tidak sepenuhnya karena apa yang telah dijalankan oleh pemerintah desa sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai pemerintah desa tidak sesuai baik di instansi maupun pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga. Dengan pelaksanaan kualitas manajemen sumber daya manusia indikator ini dikemukakan menjadi acuan/dasar untuk melihat kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan pembangunan Desa Tinggilbet sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai pemerintah Desa Tinggilbet Distrik Beoga tetapi tidak menyelenggarakan sesuai dengan sebenarnya, sehingga berdasarkan hal tersebut maka seseorang Kepala Desa hendaknya mengetahui kedudukan, tugas pokok dan fungsinya. namun dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa Tinggilbet belum dilaksanakan dengan baik. Akibat kurangnya sumber daya manusia (SDM) dalam menyelenggarakan pemerintahan Desa Tinggilbet Distrik Beoga untuk meningkatkan

pembangunan masyarakat desa. Permasalahannya adalah

- (a). belum ada struktur pemerintah kantor Desa
- (b). tidak pernah menyelenggarakan pelaksanaan rekrutmen pegawai.
- (c) Belum ada pelaksanaan penempatan pegawai tugas dari masing-masing seksi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- (d) Tidak pernah mengadakan pelaksanaan pengembangan pegawai dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia
- (e) tidak selalu berada di tempat tugas.
- (f) Administrasi kerja dikantor tidak ada.
- (g) kurangnya kemampuan staf/pegawai yang berkualitas untuk kendalikan semua kebutuhan pemerintahan desa dalam meningkatkan pembangunan.
- (h) Lemahnya tingkat kordinasi dari kepala desa dengan Kepala Distrik tentang kegiatan yang berhubungan dengan pemerintahan ditingkat Distrik dan Desa.
- (i) Kurangnya pengawasan/Kontrol dalam program-program pembangunan.
- (j) Keterbatasan kualitas sumber daya manusia perangkat-perangkat desa dalam proses menyelenggarakan pemerintahan.

Pembahasan

Pembangunan desa, ketentuan umum Undang-Undang Desa mendefinisikan pembangunan desa adalah “upaya peningkatan kualitas hidup dan kehidupan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat desa”. Sedangkan tujuan pembangunan desa dinyatakan didalam pasal 79 ayat(1), yaitu “meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana Desa, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan”. Dalam pelaksanaan pembangunan desa penting untuk

mengedepankan kebersamaan, kekeluargaan, dan kegotongroyongan guna mewujudkan penagarusutamaan perdamaian dan keadilan”. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam pemerintah desa. Manajemen sumber daya manusia yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktur maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi pemerintahan maka seseorang pimpinan selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja pegawainya dengan diantaranya pemerintah harus selalu mengutamakan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang berguna bagi pegawai pemerintah desa itu sendiri. Pegawai pemerintah desa merupakan asset utama pemerintah desa dan mempunyai peran yang strategis didalam pemerintah desa yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengedali aktivitas pemerintahan desa.

Manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2008:11) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, penerapan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Melalui sumber daya manusia yang unggul, tangguh dan berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian bangsa, namun juga dalam mendukung pembangunan nasional. Dalam kaitan ini, terdapat beberapa hal yang harus menjadi prioritas utama dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia antara lain, pertama adalah sistem pendidikan yang baik dan bermutu untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan yang berkaitan dengan kualitas pendidikan, serta relevansinya dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.

Pelaksanaan Kualias Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagaimana telah diketahui bahwa yang di maksud dengan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi manapun dan lebih khusus pemerintahan Desa untuk mewujudkan pembangunan sehingga perlu pemerintah desa melakukan hal yang akan menciptakan perubahan desa itu sendiri. Oleh sebab itu meningkatkan aktivitas dibidang manajemen kepegawaian di dalam pembangunan masyarakat desa, yang berkaitan dengan rekrutmen pegawai, promosi jabatan dan pengembangan pegawai,yaitu sebagai berikut :

1. Rekrutmen pegawai adalah suatu proses menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam organisasi pemerintah desa ini diukur dari seleksi dokumen, syarat-syarat pemilihan pegawai, seleksi pegawai, psikotest (termasuk didalamnya test intelingensia, test kepribadian, test bakat dan kemampuan serta test kesehatan dan wawancara). Setelah diterima, diangkat menjadi pegawai diperlukan proses orientasi yang kesemuanya untuk mendapatkan tenaga kerja/pegawai yang cakap dan tepat guna. Sodang, P. Siagian (1999:103), mengungkapkan bahwa proses rekrutmen perlu dikaitkan dalam dua hal. Pertama para pencari tenaga kerja baru prlu mengkaitkan identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan, karena informasi tersebut mengandung hal-hal penting tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi dan dipekerjakan. Kedua komentar para manajer yang kelak akan membawa tenaga kerja baru itu harus diperhatikan, bahwa dipertimbangkan dengan matang.
2. Penempatan pegawai Menurut Sodang P. Siagian (2003: 108) teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Penempatan pegawai ialah proses

penempatan/tenaga kerja yang memenuhi syarat dalam jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi/instansi yang bersangkutan ini melalui indikator-indikator antara lain (a) tingkat kesesuaian pangkat/golongan pejabat yang bersangkutan dengan pejabat yang didudukinya. (2) tingkat kesesuaian bidang keahlian yang dimiliki pejabat dengan jabatan yang didudukinya. (3) tingkat keselaratan kemampuan teknikal skill yang dimiliki pejabat yang bersangkutan dengan jabatan bidang tugas yang embannya. (4) tingkat profesionalisme dengan jabatan yang didudukinya. Dan apabila penempatan pegawai dapat dilaksanakan secara objektif, sesuai dengan kebutuhan dan keahlian para pegawai yang bersangkutan serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku hingga penempatan pegawai pada tempatnya, maka akan mendorong peningkatan pembangunan masyarakat desa, pada lingkungan pemerintah Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak

3. Pengembangan pegawai dimaksud adalah upaya yang dilakukan baik oleh pemerintah desa, lembaga kemasyarakatan desa maupun pegawai itu sendiri dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia pemerintah desa, pengembangan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, palatian kursus, loka karya, seminar dan lain-lain guna pengembangan pegawainya.
4. Upaya peningkatan pembanguna masyarakat desa. Upaya keberhasilan peningkatan pembangunan masyarakat desa adalah didefinisikan sebagai suatu tingkat prestasi/keberhasilan yang dicapai oleh pemerintah desa dalam hal : (1) peningkatan taraf hidup masyarakat; (2) peningkatan partisipasi masyarakat; dan (3) peningkatan kemandirian masyarakat desa; hal ini diukur melalui indikator antara lain : (a) tingkat pendapatan masyarakat desa; (b) tingkat kesehatan dan gizi masyarakat; (c) tingat pendidikan dan

kecakapan masyarakat desa; (d) tingkat pemenuhan kebutuhan sekunder seperti, transportasi, komunikasi, hiburan dan sebagainya; (e) partisipasi dalam memberi informasi, memberi sumbangan berupa material, uang, bahan, peralatan kerja dan sebagainya yang bermanfaat untuk kepentingan pembangunan masyarakat; (f) tumbuhnya kebutuhan masyarakat desa untuk berkembang secara mandiri adalah kemampuan memenuhi kebutuhan keluarga secara mandiri atau usaha sendiri, kemampuan mengembangkan usaha kemampuan untuk menabung dan sebagainya.

Hubungan Antara Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Peningkatan Pembangunan Masyarakat Desa.

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada. Kendati berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya itu dikelola. Menurut Homawan Sutanto dalam artikelnya tentang analisa jabatan mengatakan bahwa salah satu tugas manajemen adalah untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Pendayagunaan ini sering berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan dan sesuai menurut minat dan kemampuannya serta bilamana ia bias memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada didalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat memanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas (M.M. Papayungan 1995:110)

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mengetahui alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya manusia sangat sentral adanya.

Oleh karena sumber daya manusia yang ada hendaknya dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan sumber daya manusia ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas sumber daya manusia juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan daerah tersebut.

Masalah ini akan menunjukkan seperti apa pentingnya dan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, agar sumber daya manusia yang ada terutama di Kabupaten Puncak dan lebih khusus di Desa Tinggilbet Distrik Beoga agar tidak berjalan ditempat serta selalu mengalami kemajuan dalam pembangunan.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa yang menyatakan “apabila kualitas sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, penempatan dan pengembangan pegawai pendidikan dan latihan dapat diterapkan dengan baik, maka akan mendorong peningkatan pembangunan masyarakat desa kampung” dapat diterimannya. Dengan diterimannya hasil penelitian ini berarti pula bahwa implikasi penelitian ini perlu ditindak-lanjuti dengan upaya-upaya perbaikan kualitas sumber daya manusia, khususnya di lingkungan pemerintah Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Propinsi Papua

PENUTUP

Kesimpulan

Sebagai langka akhir dari proses penyusunan skripsi ini adalah menarik beberapa kesimpulan, terutama yang berkaitan dengan hasil-hasil penelitian yang dapat disajikan sebagai berikut ini :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pembangunan yaitu pelaksanaan rekrutmen pegawai, penempatan pegawai dan pengembangan pegawai masih minim di lingkungan pemerintahan Desa Tinggilbet Distrik Beoga tidak sepenuhnya dilakukan secara obyektif dan sesuai dengan kebutuhan serta keahlian pegawai itu sendiri.
 2. Demikian pula analisis menunjukan bahwa antara kualitas sumber daya manusia rekrutmen penempatan dan pengembangan pegawai merupakan factor-faktor yang penting untuk keberhasilan peningkatan pembangunan masyarakat desa. Ini berarti apabila kualitas manajemen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen penempatan dan pengembangan pegawai pendidikan dan pelatihan dapat diterapkan dengan baik, maka akan mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan pembangunan masyarakat desa di Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak.
 3. Sedangkan pelaksanaan rekrutmen pegawai, penempatan pegawai dan pengembangan pegawai, sesuai hasil penelitian bahwa belum terlaksana dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa rekrutmen pegawai belum pernah adakan. Sedangkan penempatan pegawai belum sepenuhnya dilakukan secara obyektif dan sesuai dengan kebutuhan serta keahlian pegawai itu sendiri. Sementara pelaksanaan pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan (education and training) belum secara intensif.
- dan pengembangan pegawai atau karyawan belum dilaksanakan secara baik, maka itu perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan manajemen sumber daya manusia, melalui peningkatan obyektivitas dalam rekrutmen pegawai atau karyawan, dilakukan secara formasi pegawai termasuk analisis jabatan dan mengintegrasikan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang belum kegiatan tersebut, khususnya di lingkungan instansi pemerintah tingkat kelurahan/desa se-distrik Beoga Kabupaten Puncak.
2. Untuk mencapai keberhasilan peningkatan pembangunan masyarakat desa yang optimal, maka selalu penataan dibidang manajemen sumber daya manusia perlu pula diupayakan peningkatan taraf hidup, partisipasi dan kemandirian masyarakat melalui program binaan khusus seperti, pemberdayaan ekonomi masyarakat, peningkatan fungsi kelembagaan masyarakat, perbaikan dan pembangunan sarana prasarana perhubungan serta penerbitan administrasi desa.
 3. Guna mewujudkan pelaksanaan peningkatan pembangunan masyarakat desa, maka peningkatan sumber daya manusia tidak terlepas dari factor lingkungan masyarakat yang mencakup peningkatan pemahaman dan kesadaran masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Herdiansyah. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan. Bandung : Uhar Suharsaputra.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu, S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi) Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Subrata, K. 1991. Teori Belajar Orang Dewasa, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Hariandja M. T. E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Jakarta : Rajawali Pers.
- Marwansyah. 2010. Penerbit H. Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya

Saran

Berdasarkan pada hasil-hasil kesimpulan, sebagaimana telah dikemukakan diatas, maka penulis merasa perlu mengemukakan beberapa saran sebagai upaya pemecahan masalah diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa mengingat akan kualitas sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen, penempatan

Manusia di Lembaga Keuangan Syariah
Jakarta : Rajawali Pers.

Miles, M. dan Huberman M. 1992. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta : Sinar Media.

Moleong, L. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Karya.

Follet M. P. 2013. penerbit Effendi Usman Azas-Azas Manajemen. Jakarta : Rajawali Pers.

Nawawi, I. 2009. Pembangunan Dan Problema Masyarakat : Jakarta Putra Media Nusantara.

Nawawi, H. B. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Jakarta : Rajawali Pers.

Rowley, H. H. dan Jackson, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta : Rajawali Pers.

Sastrohadiwiryo, S. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta :Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung :Mengger Girang.

Sodang P. S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Jakarta Bumi Aksara.

Ndraha, T. 1987. Pembangunan Masyarakat Memaperaipkan Masyarakat Tinggal Landas. Jakarta : Bina Aksara.

Warther, W. B. dan Darren, G. D. 1996. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sumber-sumber lain :

Undang-Undang Dasar Republi Indonesia 1945

Undang-Undang No 6 Tahun 2014 atau lebih dikenal dengan sebutan Undang-undang Desa.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Puncsk di Provinsi Papua.

Undang Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi khusus bagi Provinsi Papua.