

UPAYA HUKUM TUA DALAM PENGEMBANGAN KAPASITAS PERANGKAT DESA (Suatu Studi di Desa Picuan Satu Kecamatan Motoling Timur)

Alan Langoy¹
Johny Lumolos²
Yurnie Sendow³

Abstrak

Upaya meningkatkan disiplin kerja khususnya aparat desa maka salah satu faktor yang berperan adalah kepala desa karena, kepala desa merupakan pemimpin desa yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang dari masyarakat langsung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Upaya Hukum Tua Desa Picuan Satu Dalam Pengembangan Kapasitas Perangkat Desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya aparat menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Kualitas sumber daya yang ada di desa Picuan Satu masih rendah terlihat dari kualifikasi Pendidikan serta sudah ada upaya pimpinan yakni hukum tua untuk pengembangan kualitas, serta pengembangan keterrampilan dan pengembangan disiplin bagi perangkat desa di Picuan Satu sudah baik, hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang menyatakan telah ada upaya dari pihak desa dan kecamatan melalui workshop dan pelatihan-pelatihan seperti computer dan administrasi.

Kata Kunci : Upaya, Hukum Tua, Pengembangan, Kapasitas, Perangkat Desa.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Desa merupakan sasaran penyelenggaraan aktifitas pemerintahan dan pembangunan, mengingat pemerintahan desa merupakan basis pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan Indonesia yang sangat menentukan bagi berhasilnya ikhtiar dalam Pembangunan nasional yang menyeluruh. Dalam undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa Pemerintah Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Disini dibutuhkan pengelola yang mampu untuk melaksanakan amanat undang-undang tersebut. Perangkat disini pada pasal 48 terdiri dari Sekretaris Desa, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis yang bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya yang salah satunya adalah pengelolaan administrasi desa.

Sebagai aparat pemerintah yang mempunyai peran penting untuk melaksanakan tugas administrasi dalam seluruh rangkaian kegiatan roda pemerintahan dan pembangunan, tidak terlepas dengan permasalahan yang di hadapi atau di tangani oleh aparat pemerintah, sering terjadinya tumpang tindih yang menyebabkan tidak efisien dalam pelaksanaan tugas, juga pemborosan waktu dan dana.

(1) Perangkat Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.

- (2) Perangkat Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat oleh Kepala Desa setelah dikonsultasikan dengan Camat atas nama Bupati/Walikota.
- (3) Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, perangkat Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab kepada Kepala Desa.

Dari penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa seorang perangkat desa harus benar-benar mempunyai kapasitas dan kualitas yang baik untuk menjalankan tugas dan fungsi mereka, yakni membantu kepala desa dalam bidang pemerintahan, pembangunan, pembinaan dan pemberdayaan masyarakat. Kepala desa selaku pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam merekrut dan membina serta meningkatkan kemampuan perangkat desanya, guna tercipta suatu pemerintahan yang baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya menjadi tanggung jawab pemimpin saja, melainkan juga para aparat yang ada didalamnya. Begitupun keberhasilan desa picua satudalam melaksanakan tugas dan fungsi bukanlah menjadi tanggung jawab seorang kepala desa tetapi juga para perangkat yang ada untuk benar-benar memiliki semangat, disiplin kerja dan tanggung jawab akan tugasnya masing-masing, Sebagai sebuah organisasi publik juga tidak tertutup kemungkinan terjadi permasalahan , bagaimana seorang kepala desa dapat berhasil mengelola dan mengendalikan para bawahannya adalah tergantung dari bagaimana upaya seorang kepala desa untuk meningkatkan kapasitas bawahannya

Desa Picuan satu merupakan salah satu desa di Kabupaten Minahasa Selatan, dari pengamatan awal

perangkat yang ada di Desa Picuan satu, belum menunjukkan kualitas yang baik, sumberdaya manusia dilihat dari segi pendidikan, masih ada perangkat desa yang berpendidikan sekolah dasar bahkan tidak tamat SD, hal ini tentu mempengaruhi kinerjanya. Kemampuan perangkat desa dalam penguasaan tugas pokok dan fungsinya masih terlihat belum menguasai. Belum lagi penempatan sumberdaya manusia yang tidak tepat, contohnya ada Seorang Sarjana Ekonomi mengurus bagian pemerintahan di Kantor Desa Picuan Satu, dari beberapa pengamatan diatas terlihat bahwa Kepala desa belum mampu untuk mengembangkan kualitas dari perangkat desanya guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya, kemudian kelembagaan organisasi yang tidak mampu dikembangkan oleh aparat yang bertugas, dengan dana yang dikucurkan oleh pemerintah pusat, kemampuan aparat dalam penyusunan perencanaan pembangunan serta implementasi pembangunan yang belum mampu dipergunakan dengan baik.

Tinjauan Pustaka

Hukum tua berasal dari kata “Ukung” (adal kata “Kungkung”: lindungi atau pelindung) lalu berkembang menjadi “ukung tua”: Hukum Tua “ kepala Desa yang artinya kepala pemerintahan dan penjaga adat.

Untuk menjadi seorang pemimpin dilingkungan masyarakat Minahasa diisyaratkan sebagaimana yang ditulis oleh Sondakh bahwa: Seorang Tonaas (sebagai pemimpin, pelindung dan pelopor) harus memiliki kualitas hidup yang berorientasi sehingga diakui dan diterima sebagai ‘Kepala’, Tu’a dan menjadi suri teladan serta harus memiliki kualitas etik sebagai berikut :

1. Tetap jujur dalam segala tindakan

2. Tidak boleh mendustai orang
3. Tidak boleh memperkaya diri
4. Tidak boleh mempermainkan wanita
5. Tidak boleh memaki-maki (Sondakh, 2002: 92-53)

Selanjutnya, berdasarkan sejarah masa lalu Minahasa, maka pemerintah Kabupaten Minahasa dalam era otonomi daerah ini mengembalikan pemerintahan desa sesuai dengan adat istiadat setempat. Kebijakan itu dapat dilihat dala Peraturan Daerah (perda) Kabupaten Minahasa Nomor 1 tahun 2000 pasal 1 huruf (g), yang berisi : hukum Tua adalah Kepala Desa di Minahasa menurut adat. Kemudian dalam penjelasan umum poin 4 (empat), hukum Tua adalah sebutan adat untuk Kepala desa di Kabupaten Minahasa. Perubahan sebutan ini bukan hanya sekedar perubahan tetapi memiliki makna dan arti yang sangat dalam dimana sebutan Hukum Tua memiliki makna untuk lebih mendekatkan antara masyarakat dan pemimpinnya serta untuk tegaknya kembali wibawa Pemerintah desa. Sebutan Hukum Tua lebih menyentuh pada karakteristik masyarakat desa.

Dasar perubahan nama Kepala Desa menjadi Hukum Tua juga sesuai dengan pasal 18b ayat 2 UUD 1945 bahwa “Negara mengakui dan menghormati kesatuan-kesatuan hukum adat beserta hak-hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang diatur dalam undang-undang”.

Adapun dalam penjelasan Umum Perda Kabupaten Minahasa No. 1 Tahun 2000 poin (5) bahwa “untuk menjadi Hukum Tua seseorang diharuskan memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yang intinya bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha

Esa, memiliki etikan dan moral. Berpengetahuan dan berkemampuan sebagai pemimpin pemerintahan sekaligus pemimpin desa dan pengayom masyarakat. Selanjutnya Hukum tua harus mampu berpikir, bertindak dan bersikap lebih mengutamakan kepentingan masyarakat umum dari kepentingan pribadi, golongan dan aliran”.

Sebagai suatu organisasi kekuasaan, Hukum Tua menjadi pusat struktur pemerintahan Desa yang didampingi oleh suatu badan penasehat (misalnya dewan morokaki, dewan tetua Desa dan kerapatan Adat). Pada zaman dahulu di Minahasa nama aslinya adalah tu'a in taranak mereka umumnya adalah orang-orang yang berkedudukan baik, dihormati dan disegani oleh seisi roong/wanua. Penasehat yang lain adalah pa'tu'usan (yang dapat dijadikan contoh), mereka para tetua (yang dituakan) yang dianggap bijaksana tidak mempunyai cacat dan dapat dijadikan contoh (Supit, 1986:51)

Sebagai pemimpin, Kepala Desa berwenang membuat keputusan-keputusan desa, baik secara sendiri atau dengan pertimbangan penasehat yang ada. Dalam hal ini yang sangat penting sebelum mengambil keputusan, Kepala Desa harus mengadakan musyawarah dengan seluruh warga desa.

Dalam PP No. 43 Tahun 2014 pasal 25 dan 26 disebutkan bahwa Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Urusan pemerintahan yang dimaksud adalah pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan desa seperti pembuatan peraturan desa, pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan badan usaha milik desa, dan kerjasama antar desa. Urusan pembangunan yang

dimaksud adalah pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana dan prasarana fasilitas umum desa, seperti jalan desa, jembatan desa, pasar desa. Urusan kemasyarakatan ialah pembedayaan masyarakat melalui pembinaan kehidupan sosial budaya masyarakat seperti bidang kesehatan, pendidikan, dan adat-istiadat. Kewenangan Desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat Desa.

Pasal 19 Kewenangan Desa meliputi: a. kewenangan berdasarkan hak asal usul; b. kewenangan lokal berskala Desa; c. kewenangan yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; dan d. kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Faktor manusia merupakan sumber daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perekayasa, perancang bangunan dan pelaksana ataupun penyelenggara pembangunan dan atau pelaku pembangunan. Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta (2004:223,974), menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”.

Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau

kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Martoyo, 1992 :2).

Sedangkan menurut Notoatmojo (1992 :3-4) berpendapat bahwa masalah sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia, misalnya punya kemampuan fisik maupun nonfisik (kecerdasan dan mental) sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Dengan demikian maka sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan yang bersumber atau berasal dari manusia.

Bila disoroti dari sudut ketenaga kerjaan, pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kualitas manusia dan mentransformasikan menjadi angkatan kerja produktif. Pengembangan dimaksud dapat dilakukan melalui jalur-jalur yaitu pendidikan formal, latihan kerja pengembangan dalam masyarakat terutama dilingkungan kerja, peningkatan gizi dan kesehatan. Keempat jalur ini saling berkaitan satu dengan yang lain sehingga, masing-masing merupakan subsistem dari sistem mempersiapkan seseorang dengan kualitas yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja.

Untuk mengelola administrasi perkantoran, diperlukan perencanaan tenaga kerja yang mencakup

perencanaan pendidikan, perencanaan latihan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam rangka pengeolahan administrasi perkantoran dimaksudkan untuk menyediakan tenaga ahli dan terampil yang dibutuhkan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan. Dilihat dari segi penyediaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan keahlian kemampuan dan ketrampilan kerja seseorang dalam melakukan berbagai kegiatan untuk menghasilkan barang dan jasa serta untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

Nilai-nilai masyarakat yang menyangkut sikap, mental dan dedikasi seseorang dapat dikembangkan melalui sistem pendidikan formal sedangkan sikap mental, moral dan dedikasi terhadap pelaksanaan tugas dapat dikembangkan melalui sistem latihan kerja.

Seseorang yang melakukan pekerjaan secara berulang-ulang bukan saja akan semakin mahir melakukan pekerjaan tersebut akan tetapi juga akan menemukan cara-cara yang lebih praktis, lebih efisien dan lebih baik untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sebaliknya apabila kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam jangka waktu yang cukup lama tidak dipergunakan atau jarang dipergunakan dapat menjadi hilang. Untuk dapat memperkaya kemampuan seseorang dan ketrampilan kerjanya secara bertahap diberikan tambahan penugasan atau kewajiban melakukan pekerjaan. Tiap tambahan kerja baru memberikan tantangan yang menuntut kemampuan yang lebih tinggi atau lebih luas, ini membuktikan bahwa pendidikan formal dan latihan kerja dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja dalam rangka pembangunan bangsa,

juga untuk meningkatkan penghasilan setiap keluarga sekaligus peningkatan kualitas masyarakat Indonesia.

Secara keseluruhan mutu dan kemampuan tenaga kerja di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja telah diambil berbagai kebijaksanaan oleh pemerintah antara lain melalui program pendidikan dan latihan kerja, juga dibangunnya gedung-gedung sekolah yang baru guna meningkatkan pendidikan penduduk Indonesia. Namun demikian, mutu dan kemampuan tenaga kerja di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini tercermin atau terlihat pada rendahnya produktifitas kerja, baik tingkatannya maupun pertumbuhannya.

Manusia merupakan suatu sumber daya, bahkan banyak orang berpendapat bahwa manusia merupakan sumber daya paling penting/utama dibandingkan sumber daya lainnya misalnya sumber daya alam atau lainnya. Sumber daya manusia adalah hasil akal budi manusia itu disertai pengetahuan serta pengalaman yang dikumpulkan dengan sabar melalui jerih payah dan perjuangan hidup.

Para ahli administrasi dan manajemen juga sependapat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting di dalam kehidupan organisasi, apapun bentuknya manusialah yang menyediakan tenaga kerja, bakat, kreatifitas, peralatan dan semangat organisasi. Dalam proses administrasi hanya bisa hanya bisa terjadi oleh karena ada dua orang manusia atau lebih yang bersepakat untuk bergabung dalam satu ikatan formal untuk mencapai suatu tujuan bersama demi kepentingan bersama pula. Dengan kata lain, manusialah yang menggerakkan proses administrasi

itu menuju kearah sasaran yang telah ditetapkan.

Persyaratan diatas didasarkan pada pendapat yang mengatakan bahwa manusia merupakan sumber unsur terpenting dari organisasi ataupun proses administrasi, karena hanya manusialah yang mempunyai rasio dan perasaan. Bahkan lebih dari pada itu semua unsur-unsur dari organisasi seperti; tujuan, misi, tugas pokok, fungsi, peralatan dan lainnya hanyalah merupakan benda mati tanpa adanya manusia yang menggerakkan (Siagian, 1995) demikian pula seperti yang dikatakan oleh (Georger Terry 1986) bahwa walaupun diakui bahwa teknologi pemanfaatan bahan-bahan dan perbaikan-perbaikan dalam penggunaan sumber daya manusia adalah penting sekali bagi setiap kemajuan dalam bidang produktifitas organisasi lebih lanjut dikatakan bahwa untuk meningkatkan produktifitas organisasi diperlukan perbaikan-perbaikan sumber daya manusia dalam arti perlu digariskan kepada pihak yang melakukan pekerjaan macam apa, bila mana, dengan sumber daya manusia yang bagaimana dan yang diharapkan kepada tujuan-tujuan mana.

Strategi pengembangan kapasitas menjadi penting dan signifikan untuk dibicarakan dan dikembangkan dalam ilmu sosial karena ada tiga faktor, yaitu : pertama, karena adanya kebutuhan. Kedua, karena adanya perubahan sosial yang cepat. Ketiga, karena adanya nilai-nilai (values) yang terkandung dalam proses pengembangan kapasitas (Giroth, 2005:77).

Soeprapto (2009:8) mengemukakan, konsep pengembangan kapasitas dapat dimaknai dengan dua pendekatan, yakni; pertama, pengembangan kapasitas sebagai

pertumbuhan kapasitas atau Kekuatan kapasitas mengisyaratkan suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada (existing capacity). Kedua, pengembangan kapasitas merujuk pada membangun kapasitas sebagai proses kreatif membangun kapasitas yang belum nampak (not yet exist).

Menurut Valentino Udoh James dalam Suprpto (2009) memberikan pengertian pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan rakyat negara sedang berkembang untuk mengembangkan keterampilan manajemen dan kebijakan yang esensial yang dibutuhkan untuk membangun struktur budaya, sosial politik, ekonomi dan SDM sehingga mereka eksis dalam percaturan global.

Brown (2001:25) mengemukakan bahwa capacity building sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Morison (2001:42) melihat capacity building sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu atau suatu gerakan perubahan multi level didalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada.

Katty Sensions (1993:15) mendefinisikan pengembangan building sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat ataupun individu dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan mereka. Program-program pengembangan meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan,

asistensi finansial, teknologi dan ilmu pengetahuan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif untuk dapat menggambarkan situasi dilapangan khususnya mengenai pengembangan kapasitas perangkat desa di Picuan Satu. Metode kualitatif dalam pemahamannya data yang diwujudkan dalam serangkaian kata - kata dan bukan dalam bentuk angka. Hal ini diperkuat dengan pendapat Milles dan Hubertman (1992) bahwa penelitian kualitatif ditekankan pada pemberian gambaran secara objektif yang sebenarnya, berkaitan dengan objek penelitian dan berdasarkan pada data yang muncul berwujud kata-kata dan bukan angka-angka. Moleong (1997) penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia.

Menurut Sugiyono (2003:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian maka dalam penelitian ini populasi adalah Masyarakat ada di Desa Picuan Satu. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari objek penelitian yang dipilih dan dianggap mewakili keseluruhan populasi yang menjadi sumber data yang di teliti (Sumanto 1990:39). Sistem pengambilan informan yang dilakukan adalah purposevity atau pemilihan informan secara sengaja yaitu dengan menunjuk sampel yang diwawancarai dan diberikan daftar pertanyaan yang dianggap yang dapat

menjawab pertanyaan menyangkut fenomena yang diteliti. Selanjutnya yang menjadi informan dalam penelitian ini berjumlah 10 informan yang terdiri dari Hukum Tua Desa Picuan Satu, Sekretaris Desa, Perangkat Desa Picuan Satu Tokoh Masyarakat dan Tokoh Agama.

Yang menjadi fokus penelitian disini adalah Upaya Hukum Tua dalam Pengembangan Kapasitas Perangkat Desa di Picuan Satu. Dilihat dari teori Grindle tentang 3 (tiga) dimensi pengembangan kapasitas dalam penelitian ini pengembangan kapasitas perangkat desa yakni : Pengembangan Sumberdaya manusia, pengembangan Organisasi dan Reformasi Kelembagaan.

Hasil Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya aparat menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya aparat adalah untuk meningkatkan kinerja operasional aparat dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumberdaya aparat yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas,

menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan.

Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau aparat di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas

manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Rendahnya produktivitas aparat tersebut, disebabkan karena kurangnya dari aspek keterampilan. Siagian (1987:134) mengidentifikasi bahwa tiga jenis kelemahan keterampilan yang melekat pada pegawai Indonesia yaitu :

1. Kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan.
2. Kemampuan teknis, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara terampil yang bersifat pembangunan.
3. Kemampuan teknologis, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi dalam pelaksanaan tugas seperti halnya Automatic Data Processing (ADP) atau Electronic Data Processing (EDP).

Di pihak lain, suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan ini, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik. Di samping itu, dengan ditemukan peralatan dan fasilitas baru dan sebagainya, apabila organisasi tersebut ingin mengikuti arus perkembangan jaman, maka harus memiliki peralatan termaksud. Sebagai konsekuensinya, pegawai yang dimiliki harus disesuaikan, minimal diberi pendidikan dan pelatihan agar pemakaian alat baru tersebut dapat efisien.

Upaya pemberdayaan dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Perangkat Desa dalam melaksanakan tugas pokoknya dan fungsi organisasi adalah melalui pembinaan disiplin, hal ini

dimaksudkan agar para perangkat dalam melaksanakan tugas sehari-harinya senantiasa patuh dan taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Penyiapan sumber daya Perangkat Desa yang cakap memang dituntut karena adanya kewajiban pemerintah untuk memberikan pelayanan kebutuhan masyarakat, disamping adanya keharusan untuk mengisi kebutuhan Perangkat Desa dengan SDM yang memiliki kemampuan sesuai tugas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan. Maka menjadi sangat penting untuk mengetahui kompetensi apa saja yang dibutuhkan demi tercapainya pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mengisi SDM yang memiliki kapasitas dalam melaksanakan tugas-tugas penyelenggaraan kegiatan pemerintah, maka diperlukan beberapa informasi tentang kompetensi apa saja yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan baik dalam kapasitas yang memenuhi kinerja rata-rata atau kinerja yang lebih baik.

Kebijakan pengembangan sumberdaya Perangkat Desa selain bertujuan meningkatkan wawasan Perangkat Desa sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat dalam ukuran yang seimbang, juga meningkatkan profesionalisme agar perangkat desa lebih aktif dan efisien. Untuk itu pengembangan sumber daya Perangkat Desa perlu dilakukan, karena dengan kegiatan tersebut akan terjadi peningkatan kemampuan pegawai, baik kemampuan profesionalnya, kemampuan wawasannya, kemampuan kepemimpinannya maupun kemampuan pengabdianya. Salah satu instrument penting dalam pengembangan sumber

daya Perangkat Desa melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam era orde baru mulai tahun 1971 hingga era reformasi pemerintah tak pernah berhenti mengumandangkan perlunya usaha pembinaan, penyempurnaan dan penertiban Perangkat Desa pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, yang dimaksudkan agar mampu menjadi alat yang efisien, efektif, bersih dan berwibawa dan mampu melaksanakan tugas umum Pemerintahan maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar, dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Pada tahun 1999 dikeluarkan UU No. 43/1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian dan pada tahun 2000 keluar PP 101/2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu bentuk upaya peningkatan kemampuan sumber daya Perangkat Desa, apabila direncanakan dan diselenggarakan dengan cara tepat akan memberikan dampak positif yang cukup besar baik terhadap diri pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi secara keseluruhan. Hampir dapat dipastikan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan, keterampilan serta pengabdian sehingga dengan sendirinya akan dapat meningkatkan kemampuan administratif pegawai dan pada akhirnya juga akan membuka peluang yang lebih besar bagi perkembangan karier pegawai yang bersangkutan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan Ada istilah yang mengatakan

bahwa pengalaman adalah guru terbaik yaitu pengalaman kita jadikan guru terbaik untuk menyongsong masa depan atau kehidupan yang lebih baik. Karena tanpa pengalaman kita tidak bisa mengukur kemampuan kita atau kelebihan kita dimana. Karena dengan pengalaman kita bisa merubah diri kita menjadi lebih baik dan kita tidak mengulangi kesalahan yang terjadi di masa lalu.

Kesimpulan

1. Peningkatan kualitas sumber daya aparat menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Kualitas sumber daya yang ada di desa Picuan Satu masih rendah terlihat dari kualifikasi Pendidikan serta sudah ada upaya pimpinan yakni hukum tua untuk pengembangan kualitas.
2. Pengembangan keterrampilan dan pengembangan disiplin bagi perangkat desa di Picuan Satu sudah baik, hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang menyatakan telah ada upaya dari pihak desa dan kecamatan melalui workshop dan pelatihan-pelatihan seperti computer dan administrasi.

Saran

1. Dalam rangka upaya pengembangan kapasitas perangkat desa demi menunjang tugas dan kerja aparat, dibutuhkan konsistensi dalam upaya pengembangannya, karena dengan adanya perubahan global dan teknologi mengharuskan adanya update dari pimpinan dan perangkat.
2. Disarankan bagi Pimpinan Desa yakni hukum tua, untuk bekerjasama

dengan pihak kecamatan dan kabupaten untuk memperoleh dana pengembangan sumberdaya manusia atau setidaknya bekerjasama untuk dengan pihak swasta atau bidang Pendidikan yakni perguruan tinggi untuk melanjutkan sekolah bagi perangkat desa ke jenjang perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, Ann O'M, and Richard C.Kearney, 2001, *State and Local Government*, Boston: Houghton Mifflin Company,
- Eade, Deborah, 1998, *Capacity Building: An Approach to People-Centered Development*, UK and Ireland: Oxfam
- Grindle, Marilee S, 1997, *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*, Boston: Harvard University Press
- UnitedNation Development Program (UNDP), 1997, *Reconceptualizing Governance*, New York: Division Bureau for Policy and Program Support
- Miles, B.B., dan A.M. Huberman, 1992, *Analisa Data Kualitatif*, UI Press Jakarta
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1992, BPFE, Jakarta
- Moloeng, Lexy J., 1997, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Poewardarminta W.J.S. 2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta. Balai Pustaka Nasional.
- Sumanto. (1990). *Metodologi penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sondakh A.J. 2002. *Situo Tumou Tou (Tou Minahasa) Refleksi atas Revolusi Nilai-Nilai Manusia*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta
- Winardi, J, 2005, *Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, 2007, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widjaja, HAW. 2005, *Pemerintahan Desa / Marga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Dasar 1945
 - Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
 - Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Desa
 - Peraturan Daerah (perda) Kabupaten Minahasa Nomor 1 tahun 2000 Tentang Hukum Tua