

**UPAYA KEPALA KAMPUNG DALAM MENINGKATKAN
SUMBER DAYA APARAT DI KAMPUNG WASALALO
DISTRIK APALAPSILI KABUPATEN YALIMO**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan akademik
guna mencapai gelar sarjana S.IP pada
Program Studi Ilmu Pemerintahan*



Disusun oleh,

SIMON WALILO
NIM. 2014 – 10 – 105

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNAIM) YAPIS WAMENA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN
UPAYA KEPALA KAMPUNG DALAM MENINGKATKAN
SUMBER DAYA APARAT DI KAMPUNG WASALALO
DISTRIK APALAPSILI KABUPATEN YALIMO

Identitas Penulis,

NAMA : SIMON WALILO

NIM : 2014-10-105

JURUSAN : ILMU PEMERINTAHAN (S1)

FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Telah diperiksa dan disetujui

Pada Tanggal : 24 Mei 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

SITI KHIKMATUL RIZQI,S.IP,M.Si
NIDN. 1201037702

IRSAN YELIPELE,S.Sos,M.Si
NIDN. 140519103

Mengetahui :

Ketua Program Studi

SAHRAIL ROBO,S.Sos.,M.IP
NIDN. 14251086701

HALAMAN PENGESAHAN

**UPAYA KEPALA KAMPUNG DALAM MENINGKATKAN
SUMBER DAYA APARAT DI KAMPUNG WASALALO
DISTRIK APALAPSILI KABUPATEN YALIMO**

Telah dipertahankan skripsi ini di depan panitia ujian skripsi

Pada hari Jumat tanggal 28 Mei 2021

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

SITI KHIKMATUL RIZQI,S.IP.,M.Si
NIDN. 1201037702

TUKIJAN,S.Sos.,M.Si
NIDN. 1427016601

Anggota

Anggota

NUR AINI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1422127401

H.AGUS SUMARYADI,S.Pt.,M.Si
NIDN. 1212116701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dra.TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat, hidayah, petunjuk, perlindungan serta pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Di dalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus hati menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Dr.H.Rudihartono Ismail, M.Pd selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena
2. Ibu Dra. Telly Nancy Silooy,M.Si selaku Dekan Fisip Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena
3. Bapak Sahrail Robo,S.Sos.,M.IP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
4. Ibu Siti Khikmatul Rizqi, S.IP,M.Si dan Bapak Irsan Yelipele,S.Sos,M.Si selaku pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada program studi Ilmu Pemerintahan yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta seluruh staf yang telah membantu penulis selama menekuni studi
6. Bapak Matho Walilo selaku Kepala Kampung Wasalalo yang telah memberikan ijin, rekomendasi dan bantuan kepada penulis selama melakukan penelitian
7. Orangtuaku tercinta Ayahanda Sianele Walilo dan Ibunda Menehe Kepno yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang
8. Saudara-saudaraku tercinta Musa Walilo, Mato Walilo, Paul Walilo, Novela Walilo dan Sisilia Walilo yang telah membantu dan penuh kasih sayang mendukung penulis

9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena atas kebersamaannya selama penulis duduk di bangku perkuliahan
10. Kepada semua pihak tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan, di mana masih jauh dari suatu karya ilmiah yang baik dan sempurna. Oleh karena itu atas segala kekurangannya, maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan ini.

Semoga amal bhakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini juga bermanfaat di hati pembaca.

Wamena, Maret 2021

Penulis,

SIMON WALILO
NIM. 2014-10-105

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
ABSTRAKSI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Kajian Teori.....	6
1. Pengertian Upaya.....	6
2. Pengertian Kepala Kampung.....	6
3. Sumber Daya Manusia.....	6
4. Sumber Daya Aparatur.....	12
5. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	13
6. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	14
7. Upaya dalam meningkatkan SDM.....	15
8. Manfaat SDM.....	27
9. Konsep Aparatur.....	28
10. Pengertian Kampung.....	28
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Definisi Operasional.....	34

D. Kerangka Konseptual Penelitian	35
BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN.....	36
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
B. Jenis Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Instrument Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisa Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Keadaan Lokasi Penelitian.....	40
2. Keadaan responden	44
3. Analisa Data	46
B. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRAKSI

SIMON WALILO, NIM. 2014-10-105, “*upaya Kepala Kampung dalam meningkatkan sumber daya aparat di kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo* ”. (Pembimbing : Siti Khikmatul Rizqi dan Irsan Yelipele).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya Kepala Kampung dalam meningkatkan sumber daya aparat di Kampung Wasalalo Kabupaten Yalimo. Penelitian ini merupakan variabel mandiri dengan indikatornya : pendidikan dan pelatihan .

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penarikan sampel, penulis menggunakan teknik *sampel jenuh*. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 13 orang . Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif kuantitatif dengan menggunakan skor (skala ordinal).

Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa upaya kepala kampung dalam meningkatkan sumber daya manusia di Kampung Wasalalo berada pada predikat kurang baik dengan skor 21,75.

Hasil ini diperoleh dari indikator pendidikan dengan skor 22 dan indikator pelatihan dengan skor 21,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator pelatihan berada pada skor terendah.

Kata kunci : *Upaya, Kepala Kampung, Meningkatkan, Sumber Daya Aparat*

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Matriks penelitian terdahulu	34
Tabel 4.1	Keadaan pegawai berdasarkan agama.....	43
Tabel 4.2	Keadaan pegawai berdasarkan jenis kelamin.....	44
Tabel 4.3	Keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan	44
Tabel 4.4	Keadaan pegawai berdasarkan pangkat/golongan	45
Tabel 4.5	Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin.....	46
Tabel 4.6	Keadaan responden berdasarkan pekerjaan	46
Tabel 4.7	Keadaan responden berdasarkan agama.....	47
Tabel 4.8	Keadaan responden berdasarkan usia.....	47
Tabel 4.9	Keadaan responden berdasarkan pendidikan	48
Tabel 4.10	Tanggapan responden tentang penampilan petugas KPS .	49
Tabel 4.11	pemberian respon kepada masyarakat.....	50
Tabel 4.12	menanyakan dengan sopan keperluan masyarakat.....	50
Tabel 4.13	bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	51
Tabel 4.14	menjawab keluhan masyarakat dengan sopan.....	52
Tabel 4.15	memberikan salam kepada masyarakat.....	52
Tabel 4.16	mendengarkan kebutuhan masyarakat	53
Tabel 4.17	menanyakan kebutuhan masyarakat.....	54
Tabel 4.18	memberikan penjelasan kepada masyarakat	54
Tabel 4.19	melayani pertanyaan masyarakat	55
Tabel 4.20	mencatat kebutuhan masyarakat	56
Tabel 4.21	menegaskan kepada masyarakat tentang hal-hal yang	

Dibutuhkan	57
Tabel 4.22 melayani dengan sigap	57
Tabel 4.23 memberikan ucapan terima kasih.....	58
Tabel 4.24 mengecek kekeliruan apabila terjadi.....	59
Tabel 4.25 Rata-rata indikator sikap	60
Tabel 4.26 Rata-rata skor indikator perhatian	61
Tabel 4.27 Rata-rata skor indikator tindakan	62
Tabel 4.28 hasil rata-rata variabel pelayanan.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kampung Wasalalo	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	kuisisioner.....
Lampiran 2	data hasil penelitian
Lampiran 3	surat penelitian dari LP2M
Lampiran 4	surat rekomendasi dari Kepala Distrik
Lampiran 5	data hasil penelitian
Lampiran 6	biodata penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pemerintah kampung dapat dikatakan mempunyai posisi yang begitu sentral di dalam kehidupan masyarakat, yaitu sebagai unit pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat, dan perannya yang hampir menyentuh segala bentuk aktivitas masyarakat, sehingga pemerintah kampung akan sangat menentukan citra dari pemerintah daerah.

Pemerintah kampung sebagai suatu organisasi pemerintahan yang ada dalam posisi yang paling dekat dengan masyarakat, maka diperlukan sumber daya aparatur yang mampu melaksanakan fungsi pemerintahan, pembangunan dan memberikan pelayanan sesuai dengan kondisi kampung (Sumartono, 2015:9)

Pemerintah kampung yang dipimpin oleh Kepala Kampung menentukan keberhasilan atau kegagalan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan public di kampung juga dapat ditentukan kampung. Menyangkut dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin dalam menjalankan fungsi pemerintahan, pembangunan dan pelayanan public di kampung (Rozaki, 2014:22)

Menurut Rozaki (2014:57) pembangunan kampung berkaitan erat dengan permasalahan sosial, ekonomi, politik, ketertiban, pertahanan dan keamanan dalam negeri. Di mana masyarakat dinilai masih perlu diberdayakan dalam berbagai aspek kehidupan dan pembangunan kualitas dari pemimpin Kepala Kampung dapat dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan pemerintahan di kampung, pembangunan kampung dan pelayanan public.

Kepala kampung sebagai pemimpin memegang peranan kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi yang telah disusun. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban

memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, mengerakkan, mengarahkan semua potensi agar tercapai tujuan yang ditetapkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang ada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang *adaptif* dan *transformatif* yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalamnya menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dilaksanakan oleh Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat untuk pembinaan umum dan teknis. Pembinaan teknis sebagaimana dimaksud dilakukan di bidang pendidikan dan pelatihan bagi aparat sipil dengan memberikan pelatihan, kursus, dan penataran terkait dengan wawasannya.

Pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan pegawai. Keberhasilan pembinaan pegawai ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien dan profesional diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi seoptimal mungkin. Pemimpin organisasi dituntut untuk dapat melakukan proses manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dapat mengembangkan *human resource*, untuk menghadapi berbagai perubahan lingkungan organisasi baik secara internal maupun eksternal.

Kemampuan yang dimiliki pegawai dengan cara individual mesti dapat memberi dukungan pembuatan strategi organisasi dan mampu

mendukung tiap-tiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dipunyai individu akan memberi dukungan sistem kerja berdasarkan tim.

Salah satu bentuk fungsi operasi yang dilakukan oleh pimpinan adalah pengembangan SDM (*people development*). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) penting dilakukan organisasi dalam rangka untuk mengantisipasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat berubah.

Meningkatkan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar memberikan hasil yang sesuai dengan harapan dan sasaran organisasi bersama standar kinerja yang sudah ditetapkan.

Dalam mengembangkan kemampuan, kecekatan, dan keahlian para pegawai diperlukan pemberian pendidikan dan pelatihan/diklat yang disesuaikan dengan bidang kerjanya.

Pendidikan adalah usaha sistematis yang disengajakan, yang dibuat oleh sesuatu masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran kepada ahlinya, usaha memperkembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia (Santoso, 2001:29)

Berdasarkan wawancara dengan kepala Kampung, bahwa pendidikan aparat kampung memang masih rendah yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing aparat (wawancara kepala kampung, September 2020)

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari pegawai sesuai dengan keinginan organisasi/perusahaan. (Nitisemito, 1996:35). Pelatihan bagi aparat juga belum diberikan, ini ditunjukkan dari sikap, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki aparat Kampung masih sangat kurang.

Jumlah aparat kampung berjumlah 6 orang dan anggota BMK yang terdiri dari 7 orang. Tingkat pendidikan yang dimiliki yaitu 1 orang berpendidikan SMA, 2 orang dengan pendidikan SMP, 5 orang

berpendidikan SD dan 5 orang lagi tidak bersekolah (sumber data : Kampung Wasalalo, 2020).

Menurut Notoadmojo (1992:3) faktor internal dan eksternal juga turut mempengaruhi dalam pengembangan sumber daya manusia. Faktor internal seperti misi dan tujuan organisasi, serta teknologi yang digunakan, sedangkan pada faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan sosial budaya.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul **“Upaya Kepala Kampung dalam meningkatkan Sumber Daya Aparat di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo”**.

B. Batasan Masalah

Untuk membatasi terlalu meluasnya pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi pada variabel sumber daya manusia dengan indikatornya: pendidikan dan pelatihan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diperoleh suatu gambaran bagaimana kompetensi aparat dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk itu penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini : Bagaimanakah upaya Kepala Kampung dalam meningkatkan Sumber Daya Aparat di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang sudah dan akan dilaksanakan pasti dapat memberikan kegunaan yang jelas pula. Agar mudah dipahami secara umum dan merupakan pertanyaan tentang apa yang hendak dicapai dengan penelitian tersebut. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya Kepala Kampung Wasalalo dalam meningkatkan sumber daya Aparat di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Kegunaan teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan, baik bagi peneliti maupun lembaga pendidikan dan sekaligus untuk lebih melatih kemampuan penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh. Khususnya pada kajian Ilmu Pemerintahan

b. Kegunaan praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan dan saran bagi aparat Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo untuk mengevaluasi dan khususnya dalam meningkatkan sumber daya aparatnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Upaya

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upaya adalah usaha, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar dan sebagainya).

Upaya adalah kegiatan dengan mengerakkan badan, tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan (perbuatan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya) untuk mencapai sesuatu.

2. Pengertian Kepala Kampung

Kepala desa atau sebutan lain sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 84 tahun 2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa, adalah pejabat pemerintah desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Masa jabatan kepala desa adalah enam (6) tahun dan dapat diperpanjang lagi untuk 3 (tiga) kali masa jabatan berikutnya berturut-turut atau tidak.

Kepala desa tidak bertanggung jawab kepada camat (kepala Distrik), tetapi hanya dikoordinasikan saja oleh camat. Kepala desa bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksana pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam rangka pembangunan suatu bangsa. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan beberapa negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut. Hal mana negara-negara yang potensial miskin sumber daya alamnya (misal : Jepang, Korea, Singapura) karena usaha peningkatan

sumber daya manusianya begitu hebat maka kemajuan negaran-negara tersebut dapat kita saksikan sekarang.

Pandangan tentang sumber daya manusia bisa dilihat dari dua aspek, yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Dari aspek kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Selanjutnya ditinjau dari aspek kualitas berhubungan dengan mutu sumber daya manusia tersebut yakni menyangkut kemampuan baik fisik maupun non fisik (Kecerdasan & mental). Olehnya karena, untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka penignkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.

Faktor manusia merupaka sumber daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perkayasaan, perancang bangunan dan pelaksana ataupun penyelenggara pembangunan dan atau pelaku pembangunan.

Kata sumber daya menurut Poerwadarminta (1984:223) menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata sumber daya diberi arti asal sedangkan kata daya berarti kekuatan atau kemampuan. Dengan demikian sumber daya artinya kemampuan atau asal kekuatan. Maksud tersebut antara lain 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)

Sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik

setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur utama dan pertama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Di dalam kegiatan sehari-hari tentunya faktor manusia harus baik dalam melakukan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dikemukakan oleh Kaho (1998:60) sebagai berikut : manusia sebagai pelaksana harus baik sebab faktor manusia merupakan faktor esensial dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pentingnya faktor ini karena manusia merupakan subyek dalam setiap aktivitas pemerintahan, manusialah yang merupakan pelaku dan penggerak, proses mekanisme dalam sistem pemerintahan. Agar mekanisme pemerintahan tersebut berjalan dengan baik, yaitu sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka manusia atau subyek atau pelakunya harus pula baik dan cukup.

Nawawi (2001:43) mengemukakan bahwa terdapat tiga (3) pengertian sumber daya manusia, yaitu :

- 1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai)
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal dan memenuhi standar mutu yang diinginkan oleh masyarakat. Untuk mencapai standar mutu tersebut, maka harus diciptakan situasi yang mendukung. Perhatian dan pengkajian dengan dinamika kehidupan manusia.

Menurut Hasibuan (2006:244) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang

dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasil guna. Sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. sumber daya manusia meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas, hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *intelligence Quetient* (IQ) dan *Emotional Quetient* (EQ).

Menurut Almasdi (2006:17) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Menurut Handoko (2014:5) mengatakan tentang pentingnya sumber daya manusia yaitu : pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sumarsono (2003;4) sumber daya manusia merupakan usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam

melakukan proses produksi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Yang kedua di mana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Hariandja (2002:2) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan.

Sumber daya manusia merujuk pada semua orang yang dikerjakan. SDM juga merupakan fungsi dalam sebuah organisasi yang berhubungan dengan karyawan dan masalah yang berkaitan dengan karyawan seperti kompensasi dan tunjangan, merekrut karyawan, karyawan on boarding, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan budaya organisasi.

Sumber daya manusia atau SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformative yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

SDM dalam pengertian praktis lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi biasanya dilakukan melalui berbagai pelatihan, pengembangan, atau sering dikatakan pembinaan pegawai. Cara tersebut lebih terkesan *top – down* dan pegawai/sumber daya manusia ini ditempatkan sebagai objek yang harus mengikuti konsep-konsep dari pimpinan, sesuai tidak sesuai harus diterima dan dilakukan.

Metode pendekatan yang lebih maju adalah di mana sumber daya manusia tidak ditempatkan sebagai obyek tetapi merupakan subyek. Peningkatan kemampuan yang dilakukan dengan meningkatkan kompetensi teknis yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta kompetensi perilaku dengan sasaran aspek psikologis seperti motif, konsep diri dan ciri-ciri yang dimiliki oleh pegawai sebagai manusia dewasa, oleh karena itu pendekatan yang lebih tepat adalah *bottom – up*.

Suatu organisasi dengan kinerja baik berarti telah menerapkan pengembangan dengan baik dan menggunakan metode yang tepat. Perhatian terhadap kemampuan pegawai telah menjadi napas dalam kehidupan dan budaya organisasi. Apabila kemampuan ini telah dimiliki oleh setiap pegawai sebagai *way of life*, dalam jangka pendek akan terjadi perbaikan dalam bentuk terciptanya tim yang solid. Hambatan diantara kelompok yang berbeda dipecahkan dan komunikasi di internal lebih baik. Di dalam jangka panjang akan memberikan pengaruh berupa produktivitas membaik, efisiensi lebih besar, keluhan pelanggan lebih sedikit, dan turunnya tingkat kemangkiran.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang

mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Amini (2004:48) mendefinisikan kemampuan adalah salah satu keadaan di mana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima.

4. Sumber Daya Aparatur

Menurut Tayibnapis (1993) sumber daya manusia aparatur pemerintah adalah kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintahan yang berkedudukan sebagai pegawai negeri. Sehingga aparatur negara atau aparatur adalah para pelaksana kegiatan dan proses penyelenggaraan pemerintahan negara, baik yang bekerja dalam tiga badan eksekutif, yudikatif dan legislative maupun Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan pegawai negeri sipil (PNS) pusat dan daerah yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta pemerintah kepada masyarakat. Agar setiap upaya pembinaan kearah peningkatan kualitas aparatur pemerintah mencapai sasaran dan menjadi relevan dalam menjawab tuntutan reformasi pada pencapaian standar kompetensi baik bagi aparatur pemangku jabatan structural, fungsional maupun staf/pegawai non jabatan.

Menurut Stoner (1995) manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi SDM (sumber daya manusia) dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya pada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

5. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan karyawan.

Menurut Notoadmojo (2012) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan.

Menurut Raharjo (2012) kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan dan kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Menurut Robbins (Enifah, 2012) kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari keberhasilan peningkatan kemampuan teoritis, peningkatan kemampuan teknis, peningkatan kemampuan konseptual, peningkatan moral dan peningkatan keterampilan teknis.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Berdasarkan pengertian tersebut di atas peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara :

- a) Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi
- b) Peningkatan kualitas kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (training), seminar dan workshop

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Singodimedjo (2000) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda antara atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan

intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang digunakan membantu pengembangan para pekerja.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai, tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Menurut Moekijat (1987) bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah setiap usaha memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang untuk memberikan informasi, mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan. Sumber daya manusia adalah suatu perubahan yang menguntungkan yang memungkinkan seseorang bekerja lebih efektif.

Demikian pula dengan Notoadmojo (1992) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

7. Upaya Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Nitisemito (1996:35) upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu :

a. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar yang ditujukan kepada peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian kuat dan utuh serta bermoral tinggi, tujuan citra manusia pendidikan adalah terwujudnya citra manusia yang dapat menjadi sumber daya pembangunan yang manusiawi. Tujuan pendidikan menurut Santoso (2001:29) yaitu menghasilkan manusia yang baik yaitu manusia yang dapat mempengaruhi lingkungan di mana dia berada.

Pendidikan adalah usaha sadar sistematis yang diselenggarakan yang dibuat oleh suatu masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran kepada ahlinya, usaha memperkembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia.

Menurut Zais (1987:317), pendidikan dapat diartikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya.

Menurut Siagian (1991) menyatakan pendidikan sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan yang sifatnya formal ditempuh melalui tingkat-tingkat pendidikan, mulai dari sekolah taman kanak-kanak hingga bagi sebagian orang. Pendidikan di lembaga pendidikan tinggi terjadi di ruang kelas dengan program yang ada pada umumnya terstruktur. Di pihak lain pendidikan yang sifatnya non formal dapat terjadi di mana saja karena sifatnya yang tidak terstruktur.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi.

Notoadmojo (1992) mengemukakan bahwa pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Secara spesifik pelaksanaan pendidikan dapat memberikan sumbangan nyata pada proses pembangunan baik dalam skala makro dan mikro, menurut Nitisemito (1996:37) sebagai berikut :

- 1) Segi sasaran pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar yang ditujukan kepada peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian kuat dan utuh serta bermoral tinggi. Tujuan citra manusia pendidikan adalah

terwujudnya citra manusia yang dapat menjadi sumber daya pembangunan yang manusiawi. Tujuan pendidikan menurut Santoso (2001:28) yaitu menghasilkan manusia yang baik yaitu manusia yang dapat mempengaruhi lingkungan di mana dia berada.

2) Segi lingkungan pendidikan

Peran pendidikan dalam berbagai lingkungan kehidupan terkait dengan lingkungan keluarga (informal), lingkungan sekolah (formal) dan lingkungan masyarakat (non formal) ataupun dalam sistem pendidikan pra-jabatan dan dalam jabatan.

a. Lingkungan keluarga

Merupakan peletak dasar pertama dalam proses pendidikan, di mana dilatihkan berbagai kebiasaan

b. Lingkungan sekolah atau pendidikan formal

Dimana peserta didik dibimbing untuk mendapatkan bekal yang telah diperoleh dari pendidikan informal dalam keluarga baik berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ketiga komponen tersebut melalui proses pendidikan formal yang berjenjang dari SD sampai pada perguruan tinggi yang hasilnya diharapkan dapat memberikan sumbangan besar terhadap pelaksanaan pembangunan

c. Lingkungan masyarakat atau pendidikan non formal

Dimana peserta didik memperoleh bekal praktis untuk berbagai jenis pendidikan, khususnya mereka yang tidak dapat melanjutkan pendidikan melalui jalur formal. Selain itu menjadi peluang mengurangi tingkat pengangguran dengan semakin tersedianya lapangan pekerjaan

3) Segi jenjang pendidikan

4) Segi pembedaan kerja atau sector kehidupan

5) Peran pendidikan dalam peningkatan kualitas SDM dalam pembangunan

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan global. Berkaitan dengan hal ini, maka pelatihan merupakan bentuk fundamental pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan ini sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama.

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Zainal, Veithzal, Basalama, & Muhammad, 2014)

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap dan pengetahuannya.

Menurut Dessler (2003) pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Simamora (2006) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Mathis dan John (2006) pelatihan adalah proses seseorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Nitisemito (1996:36) pelatihan atau *training* sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan dan pengetahuan diri pegawainya sesuai dengan keinginan organisasi/instansi.

Carrel dan Kuzmits dalam Nitisemito (1996:36), pelatihan sebagai proses sistematis di mana pegawai mempelajari pengetahuan, letrampilan, kemampuan atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi.

Menurut Drummond dalam Nitisemito (1996:35), pelatihan berarti menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu.

Menurut Simamora (1999:345) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang.

Pelatihan diberikan kepada pegawai dengan upaya peningkatan keterampilannya. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu (Simamora,

2004). Dengan adanya pelatihan sebagai bagian pengembangan pegawai, maka organisasi dapat meningkatkan hasil-hasil kerja pegawai (kinerja) guna peningkatan produktivitas pegawai. Diklat terkait dengan peningkatan keterampilan pegawai.

Stoner (1989) menguraikan bahwa keterampilan manusiawi atau human skill adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain dan mendorong orang lain, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dengan kemampuan bekerja sama yang baik, pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi pegawai adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Ia memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan dalam bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Moekijat (1991:2) mendefinisikan pelatihan merupakan usaha untuk menyesuaikan seseorang dengan lingkungannya, baik itu lingkungan di luar pekerjaan, maupun lingkungan di dalamnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Berikut yang dapat diterapkan :

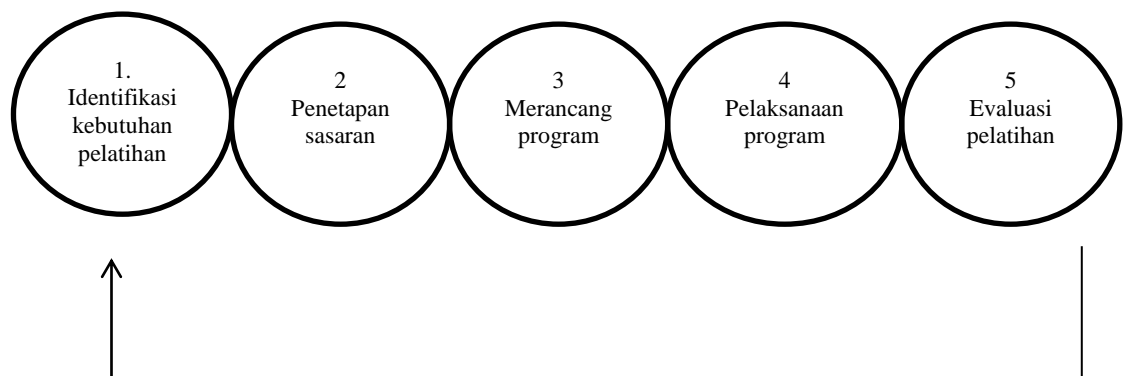
- 1) Pihak yang diberikan pelatihan harus dapat dimotivasi untuk belajar
- 2) Trainee harus mempunyai kemampuan untuk belajar
- 3) Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat

- 4) Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan
- 5) Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan
- 6) Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Saat ini pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa melakukan pendekatan terintegrasi dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai dan memberikan penghargaan pada kinerja pegawai. Melakukan pendekatan manajemen kinerja berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan pengusaha untuk diberikan oleh setiap pegawai agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi untuk mendapatkan keuntungan darinya. Berkaitan dengan kemampuan, yang dibutuhkan oleh peserta antara lain ; bacaan yang disyaratkan, keterampilan menulis, matematika, serta persyaratan tingkat pendidikan, intelegensi dan pengetahuan dasar.

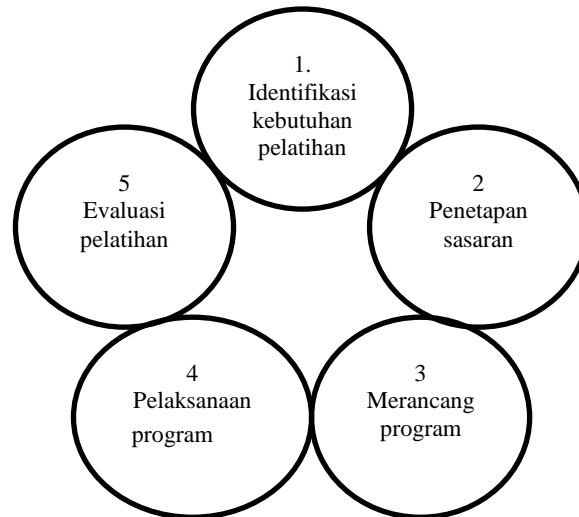
Berikut ini digambarkan model konsep pelatihan menurut konsep tradisional dan konsep sistem, yaitu sebagai berikut :

1) Pelatihan, Konsep Tradisional



gambar 2.1 Konsep pelatihan tradisional
(Rivai & Sagala, 2009)

2) Pelatihan, Konsep Sistem



Gambar 2.2 Konsep Pelatihan Sistem
(Rivai & Sagala, 2009)

3) Sasaran Pelatihan

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan . Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan, sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam hal-hal berikut ini :

- a) Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian dan sarana pelatihan
- b) Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan
- c) Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran
- d) Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan
- e) Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektivitas pelatihan yang di selenggarakan

Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan yang dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain, sebagai berikut :

- 1) Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu
- 2) Kategori afektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
- 3) Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami, dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

Pada dasarnya pelatihan mencakup beberapa aspek dari ketiga kategori di atas, sebagai contoh untuk mencapai tingkat

psikomotorik tertentu diperlukan belajar pada kategori afektif dan kognitif. Demikian pula halnya pada aspek kognitif menjadi perhatian utama, belajar pada kategori psikomotorik dan afektif turut berperan serta.

Selain itu, menurut Rivai & Sagala (2009:216) jenis sasaran pelatihan berbeda-beda, sehingga setiap pelatihan yang diselenggarakan akan mencapai sasaran. Berikut ini jenis-jenis sasaran pelatihan :

1) Berdasarkan tingkatannya

- a. Sasaran primer, sasaran ini merupakan inti dari program pelatihan. Sasaran primer ini sangat penting karena akan memberikan arti kejelasan dan kesatuan atas segala kegiatan selama kegiatan pelatihan berlangsung
- b. Sasaran sekunder, sasaran ini merupakan inti dari masing-masing pelajaran d.alam suatu proses program pelatihan. Sasaran sekunder ini sesungguhnya sebagai penjabaran lebih lanjut dan sekaligus merupakan bagian integral dari sasaran primer

2) Berdasarkan kontennya

- a. Berpusat pada kegiatan instruktur, yaitu menggambarkan apa yang dilakukan instruktur selama pelatihan dilaksanakan (seperti : mendemonstrasikan cara menggunakan program Microsoft word)
- b. Berpusat pada bahan pelajaran, yaitu menggambarkan bahan yang disampaikan dalam pelatihan (seperti :prosedur mengaktifkan komputer)
- c. Berpusat pada kegiatan peserta, yaitu menggambarkan kegiatan yangdilakukan peserta selama pelatihan (seperti : peserta mampu menggunakan komputer)

4) Manfaat Pelatihan

Manfaat untuk pegawai :

- a) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
- b) Melalui pelatihan dan pengembangan variabel pengenalan pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
- d) Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik
- e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
- f) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- g) Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
- h) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
- i) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
- j) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
- k) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
- l) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru

Manfaat untuk organisasi/perusahaan

- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
- b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi
- c) Memperbaiki moral SDM
- d) Membantu pegawai untuk mengetahui tujuan organisasi
- e) Membantu menciptakan image organisasi yang lebih baik
- f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan

- g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- h) Membantu pengembangan organisasi
- i) Belajar dari peserta
- j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan organisasi
- k) Memberikan informasi tentang kebutuhan organisasi di masa depan
- l) Organisasi dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
- m) Membantu pengembangan promosi dari dalam
- n) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja
- o) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
- p) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi
- q) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan organisasi
- r) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen
- s) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
- t) Mendorong mengurangi perilaku merugikan
- u) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
- v) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi
- w) Membantu pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
- x) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja

8. Manfaat Sumber Daya Manusia

Rencana mengembangkan sumber daya manusia (SDM) merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk pribadi berkualitas yang memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap suatu perusahaan ataupun organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan/organisasi berkembang dan mencapai tujuan. Berikut adalah beberapa manfaat yang bisa diperoleh jika melakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) antara lain :

- a) Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
- b) Meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil produksi
- c) Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin produksi
- d) Menekan biaya produksi sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan/organisasi
- e) Mengurangi kerusakan barang, hasil produksi, dan mesin-mesin produksi
- f) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- g) Meningkatkan mutu pelayanan dari karyawan kepada konsumen atau rekan perusahaan
- h) Menjadikan moral karyawan menjadi lebih baik
- i) Meningkatkan karir karyawan, karena dengan keahlian, keterampilan dan produktivitas, kerja karyawan yang lebih baik maka lebih banyak kesempatan promosi untuk karyawan tersebut
- j) Pemimpin akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik untuk perusahaan
- k) Meningkatkan kepemimpinan dan cara berkomunikasi manajer
- l) Menjadikan motivasi lebih terarah
- m) Meningkatkan balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefits) karyawan
- n) Memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat atau konsumen

9. Konsep Aparatur

Secara etimologis, istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri (Poerwadarminta, 1984:165). Sedangkan aparatur dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah.

10. Pengertian Kampung

Secara umum, kampung dapat dikatakan sebagai suatu wilayah terkecil yang dikelola secara formal dan mandiri oleh kelompok masyarakat yang berdiam di dalamnya dengan aturan-aturan yang disepakati bersama dengan tujuan untuk menciptakan keteraturan, kebahagiaan dan kesejahteraan bersama yang dianggap sebagai hak dan tanggung jawab bersama kelompok masyarakat tersebut.

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa desa atau sebutan lain adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam Pasal 2 ayat (1) dikatakan bahwa kampung dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Pada ayat (2) tertulis bahwa pembentukan kampung harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Jumlah penduduk
- 2) Luas wilayah
- 3) Bagian wilayah kerja
- 4) Perangkat
- 5) Sarana dan prasarana pemerintahan

Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan

parakarsa masyarakat, hal asal-usul dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan Republik Indonesia.

Pengertian desa dari sudut pandang sosial budaya dapat diartikan sebagai komunitas dalam kesatuan geografis tertentu dan antar mereka saling mengenal dengan baik corak kehidupan yang relatif homogen dan banyak bergantung secara langsung dengan alam. Oleh karena itu desa diasosiasikan sebagai masyarakat yang hidup secara sederhana pada sector agraris, mempunyai ikatan sosial, adat dan tradisi yang kuat, bersahaja, serta tingkat pendidikan yang rendah (Juliantara, 2015:18)

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Referensi
1	Dominggus Bali, M. Okto Adhitama	Peran kepemimpinan kepala desa dalam pembangunan sumber daya manusia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa arah pembangunan yang positif dan adanya kemajuan, dengan adanya pembangunan SDM diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Faktor pendukung adalah sikap masyarakat yang selalu menerima secara positif setiap program yang diberikan oleh	Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ISSN 2442-6962 Vol. 8 No. 4 (2019)

			pemerintah desa. Sedangkan faktor penghambat rendahnya kualitas manusia dan kurang memadainya alat sarana dan prasarana pendidikan yang masih kurang.	
2	Achmad Nur Haida, Prof.Dr. M. Baiquini MA	Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Di Desa Karangpatihan (studi kaus pada masyarakat miskin dan penderita retardasi mental di Desa Karangpatihan Kecamatan Bolong Kabupaten Ponorogo	Hasil dalam penelitian ini antara lain : 1. Peran dalam membuat kebijakan dilaksanakan melalui infrastruktur, persepsi masyarakat, ketergantungan terhadap bantuan dan keterampilan. Masalah tersebut dijadikan landasan dalam merencanakan dan mengimplementasi kan kebijakan yang meliputi kebijakan dalam bidang ekonomi, kesehatan, infrastruktur dan pendidikan. 2. Kegiatan pemberdayaan masyarakat dimulai dari identifikasi masalah yang	journal Universitas Gadjah Mada Administras i Publik Vol 2 No.1 2015

			<p>meliputi permasalahan dalam kapasitas SDM, prioritas pemerintah desa, mental masyarakat dan sumber daya. Kemudian dilaksanakan pemberdayaan melalui peningkatan kapasitas masyarakat, peningkatan kapasitas BLK dan pengembangan jaringan.</p> <p>3. Merubah image masyarakat mengenai desa idiot menjadi desa mandiri dilaksanakan strategi merubah persepsi masyarakat tentang retardasi mental dan meningkatkan kemandirian desa. Faktor penghambat kepemimpinan kepala desa antara lain komunikasi antara pelaksana dan masyarakat miskin dan orang dengan retardasi mental, anggaran dan periode</p>	
--	--	--	--	--

			<p>kepemimpinan kepala desa. Sedangkan faktor pendukungnya adalah adanya kelompok masyarakat, dukungan karangtaruna, dan pelatihan BLK untuk masyarakat miskin dan orang dengan retardasi mental.</p>	
3	Sigit Suwardianto	Peranan Kepala Desa dalam Pemberdayaan Masyarakat di Desa Sidoagung Kecamatan Godean Kabupaten Sleman	<p>Hasil penelitian bahwa peranan Kepala Desa dalam pemberdayaan masyarakat adalah pemberdayaan di dalam pembangunan prasarana fisik dan prasarana non fisik dengan indikator peranan kepala desa dalam pembinaan masyarakat dan peranan kepala desa dalam koordinasi pembangunan secara partisipatif yang meliputi bidang ekonomi, kesehatan, sosial dan politik. Sasaran pemberdayaan masyarakat mengarah pada pembinaan generasi muda dan perbaikan ibu hamil dan balita. Faktor-</p>	Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta Vol. 2 No.4 2015

			<p>faktor yang mempengaruhi peranan kepala desa dalam pemberdayaan masyarakat itu terdiri dari faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung peranan kepala desa adalah keturunan, kewibawaan, dan kekuasaan. Faktor penghambat peranan kepala desa adalah kondisi penduduk, partisipasi penduduk, dan fasilitas atau peralatan. Pembinaan kehidupan masyarakat dilakukan oleh kepala desa dengan konsep kesadaran dan kemauan masyarakat melalui koordinasi secara partisipatif dari masyarakat sehingga peranan kepala desa dalam pemberdayaan masyarakat berjalan efektif</p>	
--	--	--	---	--

C. Definisi Operasional

Menurut Husein (1998:27) definisi operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada suatu karakteristik yang bisa diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan.

Meningkatkan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis dan operasional aparat di Kampung

Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo. Dengan indikatornya sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan upaya penyediaan sarana belajar, pemberian bantuan-bantuan pendidikan, penyediaan fasilitas PKBM dan pemberian bantuan biaya les bagi aparat di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo agar menjadi manusia dengan sumber daya yang baik.

2. Pelatihan

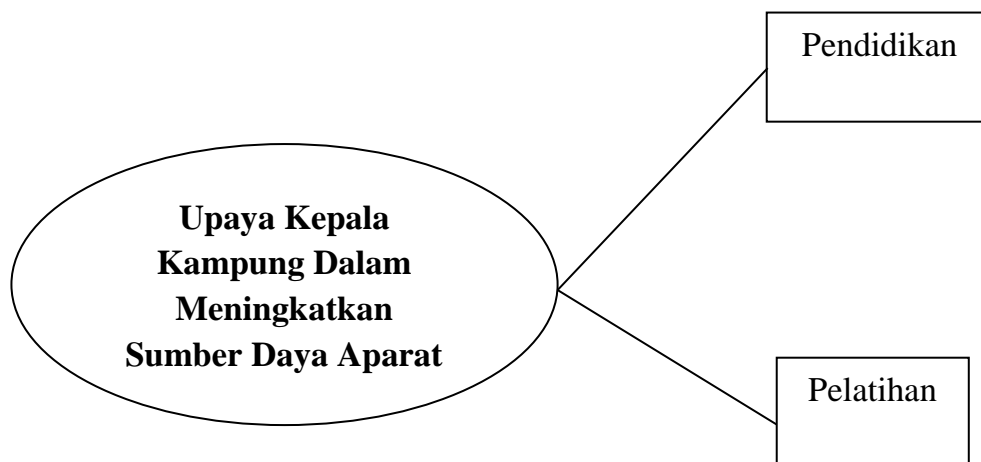
Pelatihan merupakan suatu upaya pemberian ijin mengembangkan kemampuan, pemberian seminar untuk meningkatkan pada latihan kerja dan pemberian buku-buku yang berkaitan dalam mengembangkan sumber daya aparat di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian disajikan pada gambar 2.1 menurut menurut Nitisemito (1996:35) sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2.1, maka penulis menganalisa upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo dengan indikatornya : pendidikan dan pelatihan.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Kampung Wasalalo Kabupaten Yalimo.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang diperlukan dalam melakukan penelitian adalah \pm 1 bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2008;11)**, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Pemilihan jenis penelitian ini dikarenakan untuk mengetahui upaya Kepala Kampung dalam meningkatkan sumber daya aparat

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah aparat kampung yang berada di Kampung Wasalalo Kabupaten Yalimo yang berjumlah 13 orang yang terdiri dari aparat kampung dan anggota BMK (sumber data :Kampung Wasalalo, 2020).

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2008:61), sampel jenuh digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 30 orang .

Jadi sampel penelitiannya adalah Aparat Kampung dan Anggota BMK di Kampung Wasalalo yang terdiri dari 13 orang.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:119) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah *Kuesioner* dengan menggunakan *skala likert*.

Menurut Sugiyono (2008:120) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert* , maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|----------|
| a. Sangat baik | skor = 5 |
| b. Baik | skor = 4 |
| c. Cukup baik | skor = 3 |
| d. Kurang Baik | skor = 2 |
| e. Sangat kurang baik | skor = 1 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah pengumpulan data yang dilakukan dari berbagai sumber.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber primer ini berupa catatan hasil pembagian kuesioner kepada responden. Data sekunder yaitu data yang

diperoleh dari Kampung Wasalalo terkait dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

a) Pengamatan (observasi)

Observasi yaitu teknik pengumpulan data primer dalam bentuk catatan tentang situasi dengan pengamatan langsung terhadap kelompok tani di Kampung Wasalalo

b) Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar/membagi daftar pertanyaan kepada aparat kampung di Kampung Wasalalo

c) Studi pustaka

Studi pustaka adalah suatu teknik pengumpulan data sekunder melalui perpustakaan, baik berupa buku-buku, diktat bahan kuliah dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembahasan ini.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Melalui analisa ini hasil penelitian diuraikan untuk memperoleh gambaran yang lengkap terhadap obyek penelitian.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa skor yang berkaitan dengan nilai maksimum dan nilai minimum.

Jumlah skor ideal (maksimum) = 5 x jumlah responden

Jumlah skor terendah (minimum) = 1 x jumlah responden

Skor maksimum 5 x 13 = 65

Skor minimum 1 x 13 = 13

Tabel 3.1
Tabel Hasil Penelitian

No.	Interval Jumlah Skor	Hasil Penelitian
1.	$52 < \text{skor rata-rata} \leq 65$	Sangat baik
2.	$39 < \text{skor rata-rata} \leq 52$	Baik
3.	$26 < \text{skor rata-rata} \leq 39$	Cukup baik
4.	$13 < \text{skor rata-rata} \leq 26$	Kurang baik
5.	$1 < \text{skor rata-rata} \leq 13$	Tidak baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

Sebelum adanya pemekaran kampung, kampung Wasalalo dikenal dengan nama Kampung Apalapsili. Pada tanggal 30 April tahun 2013, Distrik Apalapsili dimekarkan menjadi lima puluh (50) kampung, dan Kampung Wasalalo termasuk dalam Distrik tersebut. Hal ini berdasarkan SK/KW/91220/2013.

Wasalalo mempunyai arti nama marga Walilo Walinggen yang diberikan oleh Kepala Kampung Wasalalo.

Kampung Wasalalo merupakan salah satu kampung di Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo. Dengan luas wilayah 49,40 km² dan jumlah penduduk ± 283 orang (data BPS Kabupaten Yalimo, 2020).

Kampung Wasalalo mempunyai batas-batas administrative sebagai berikut:

- a) Bagian barat berbatasan dengan Kampung Penyam
- b) Bagian timur berbatasan dengan Kali besar
- c) Bagian selatan berbatasan dengan Hutan dan Gunung
- d) Bagian utara berbatasan dengan Kampung Yeptek

Kampung Wasalalo mempunyai sarana umum berupa satu (1) tempat peribadatan sebanyak 1 Gereja dan 1 sarana kesehatan yaitu Puskesmas Pembantu (Pustu). Sedangkan di Kampung Wasalalo belum terdapat sarana pendidikan.

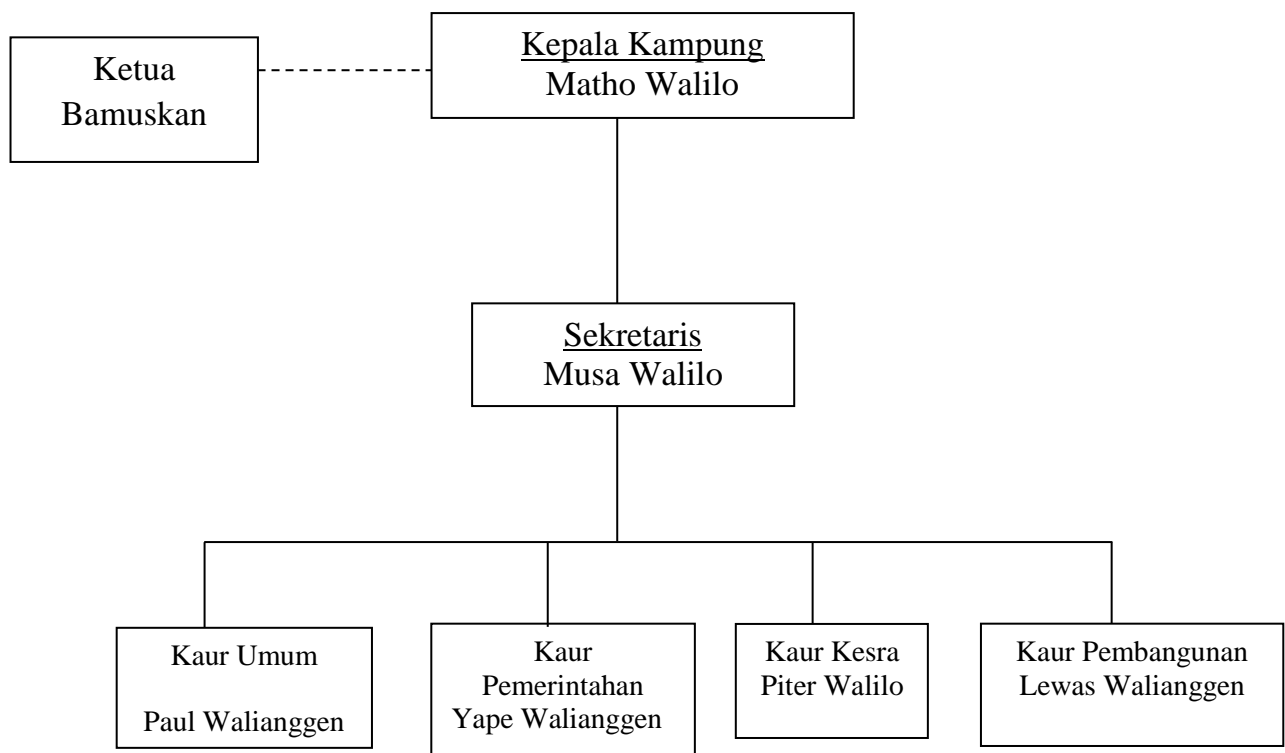
Mata pencaharian masyarakat di Kampung Wasalalo mayoritas pada usaha pertanian, dengan komoditas pertanian berupa jagung, ubi kayu, kacang tanah, keladi, ubi jalar, sayuran dan buah-buahan. Sedangkan pada sector perkebunan berupa kelapa, kopi, buah merah, sagu, pinang dan kakao.

Pada sector peternakan, populasi ternak yang banyak dikembangkan adalah hewan babi, kemudian sapi, ayam buras, kelinci, dan kambing (sumber data : Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Yalimo, 2020)

Pada sector perikanan adalah budidaya kolah ikan dengan membentuk kelompok tani dengan luas kolam \pm 1 ha. Ikan yang dibudidayakan adalah ikan mas, ikan mujair, ikan lele, dan ikan nila (sumber data : Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Yalimo, 2020).

Struktur organisasi pada Kampung Wasalalo disajikan pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur organisasi Kampung Wasalalo



Keterangan : _____ garis komando
----- garis koordinasi

Sumber data : Kantor Kampung Wasalalo, 2021

f. Tugas dan Fungsi Aparat Kampung

Kepala Kampung mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala kampung mempunyai wewenang (sumber data : Peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya tahun 2008)

- a) Memimpin penyelenggaraan pemerintahan kampung berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BMK
- b) Mengajukan rancangan peraturan kampung
- c) Menetapkan peraturann kampung yang telah mendapat persetujuan bersama BMK
- d) Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan kampung mengenai APB kampung untuk dibahas dan ditetapkan bersama BMK
- e) Membina kehidupan masyarakat kampung
- f) Membina perekonomian kampung
- g) Mengkoordinasikan pembangunan kampung secara partisipatif
- h) Mewakili kampungnya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- i) Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Kewajiban kepala kampung, adalah sebagai berikut :

- a) Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Republik Indonesia
- b) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat
- c) Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat
- d) Melaksanakan kehidupan demokrasi

- e) Melaksanakan prinsip tata pemerintahan kampung yang bersih dan bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme
- f) Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan kampung
- g) Menaati dan menegakkan seluruh peraturan perundang-undangan
- h) Menyelenggarakan administrasi pemerintahan kampung yang baik
- i) Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan kampung
- j) Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan kampung
- k) Mendamaikan perselisihan masyarakat di kampung
- l) Mengembangkan pendapatan masyarakat di kampung
- m) Membina, mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat
- n) Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan di kampung
- o) Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup

Selain itu, kewajiban kepala kampung untuk memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan kampung kepada Bupati/walikota, memberikan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada BMK, serta menginformasikan laporan penyelenggaraan pemerintahan kampung kepada masyarakat.

Sekretaris berkedudukan sebagai pembantu dan berada di bawah kepala kampung. Sekretaris kampung mempunyai tugas membantu kepala kampung dibidang pembinaan dan pelayanan teknis administrasi. Sekretaris kampung mempunyai tugas :

- a) Melakukan koordinasi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh unsur teknis dan wilayah
- b) Melaksanakan pembinaan dan pelayanan teknis administrasi pemerintah kampung dan kemasyarakatan
- c) Melaksanakan urusan keuangan, perlengkapan, rumah tangga kampung, surat-menyurat dan kearsipan

- d) Mengumpulkan, mengevaluasi dan merumuskan data dan program untuk pembinaan dan pelayanan masyarakat
- e) Menyusun laporan pemerintah kampung
- f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala kampung
- g) Dalam melaksanakan tugasnya, sekretaris kampung dibantu 2 orang staf, yaitu staf umum dan staf keuangan

Unsur teknis, berada di bawah kepala kampung dan bertanggung jawab kepada kepala kampung. Unsur teknis dipimpin oleh seorang Kepala Urusan (KAUR). Unsur teknis terdiri dari :

- 1) Urusan pembangunan
- 2) Urusan kesejahteraan rakyat
- 3) Urusan pemerintahan

2. Keadaan Responden

Keadaan responden pada Kampung Wasalalo disajikan pada tabel-tabel berikut :

a. Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin

Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki – laki	11	84,61
2.	Perempuan	2	15,39
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.1 terlihat responden berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah terbanyak sebanyak 11 orang (84,61 %) dan perempuan dengan jumlah paling sedikit sebanyak 2 orang (15,39%)

b. Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan terlihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Tidak Sekolah	5	38,46
2.	SD	5	38,46
3.	SMP	2	15,39
4.	SMA	1	7,69
5.	SARJANA (SI)	-	0
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.2 terlihat responden dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar dan tidak bersekolah memiliki jumlah yang sama yaitu masing-masing sebanyak 5 orang (38,46 %), SMP sebanyak 2 orang (15,39 %) dan SMA dengan jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 1 orang (7,69 %)

c. Keadaan responden berdasarkan jabatan

Keadaan responden berdasarkan jabatan terlihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Keadaan Responden Berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Kampung	1	7,69
2.	Sekretaris Kampung	1	7,69
3.	Kaur	4	30,77
4.	Bamuskam	7	53,85
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.2 terlihat responden dengan jabatan kepala kampung sebanyak 1 orang, sekretaris kampung

sebanyak 1 orang, Kaur sebanyak 4 orang dan anggota Bamuskam sebanyak 7 orang.

d. Keadaan responden berdasarkan masa kerja

Keadaan responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Keadaan Responden Berdasarkan masa kerja

No.	Masa kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 5	-	0
2.	6 – 10	13	100
3.	>10	-	0
Jumlah		13	100

Sumber data : olahan data primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.4 terlihat seluruh responden menjabat 6 – 10 tahun (100%)

3. Analisa Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo dengan cara pengamatan dan pembagian kuesioner kepada responden.

Dengan variabel upaya kepala kampung dalam meningkatkan sumber daya aparat dengan indikatornya : pendidikan dan pelatihan

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk memperluas pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran aparat di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo agar menjadi manusia dengan sumber daya yang baik.

Indikator pendidikan terdiri dari beberapa sub indikator sebagai berikut:

1) Kepala kampung menyediakan sarana belajar bagi aparat kampung

Tanggapan responden berkaitan dengan kepala kampung menyediakan sarana belajar bagi aparat kampung terlihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan responden tentang kepala kampung menyediakan sarana belajar bagi aparat kampung

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	5	-	0
2.	Baik	4	1	4
3.	Kurang baik	3	2	6
4.	Tidak baik	2	4	8
5.	Sangat tidak baik	1	6	6
Nilai			13	24

Sumber data : kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas diperoleh skor sebesar 24 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik tidak memiliki frekuensi; baik sebanyak 1 orang dengan skor 4; kurang baik sebanyak 2 orang dengan skor 6; tidak baik sebanyak 4 orang dengan skor 8, dan sangat tidak baik sebanyak 6 orang dengan skor 6.

Berdasarkan pada hasil pada tabel di atas, terlihat bahwa kepala kampung menyediakan sarana belajar bagi aparat kampung kurang.

- 2) Kepala kampung memberikan bantuan bagi aparat yang ingin melanjutkan pendidikannya

Tanggapan responden berkaitan dengan kepala kampung memberikan bantuan bagi aparat yang ingin melanjutkan pendidikannya terlihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan responden tentang kepala kampung memberikan bantuan bagi aparat yang ingin melanjutkan pendidikannya

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	5	-	0
2.	Baik	4	1	4
3.	Kurang baik	3	1	3
4.	Tidak baik	2	5	10
5.	Sangat tidak baik	1	6	6
Nilai			13	23

Sumber data : kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas diperoleh skor sebesar 23 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik tidak memiliki frekuensi; baik sebanyak 1 orang dengan skor 4; kurang baik sebanyak 1 orang dengan skor 3; tidak baik sebanyak 5 orang dengan skor 10 dan sangat tidak baik sebanyak 6 orang dengan skor 6.

Berdasarkan pada hasil pada tabel di atas, terlihat bahwa kepala kampung memberikan bantuan bagi aparat yang ingin melanjutkan pendidikannya kurang.

3) Kepala kampung menyediakan fasilitas PKBM

Tanggapan responden berkaitan dengan kepala kampung menyediakan fasilitas PKBM terlihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan responden tentang kepala kampung menyediakan fasilitas PKBM

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	5	-	0
2.	Baik	4	-	0
3.	Kurang baik	3	1	3
4.	Tidak baik	2	6	12
5.	Sangat tidak baik	1	6	6
Nilai			13	19

Sumber data : kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas diperoleh skor sebesar 19 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik dan baik tidak memiliki frekuensi; kurang baik sebanyak 1 orang dengan skor 3; tidak baik sebanyak 6 orang dengan skor 12 dan sangat tidak baik sebanyak 6 orang dengan skor 6.

Berdasarkan pada hasil pada tabel di atas, terlihat bahwa kepala kampung menyediakan fasilitas PKBM kurang.

4) Kepala Kampung memberikan pembiayaan les bagi aparat

Tanggapan responden berkaitan dengan kepala kampung memberikan pembiayaan les bagi aparat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan responden tentang kepala kampung memberikan pembiayaan les bagi aparat

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	5	-	0
2.	Baik	4	-	0
3.	Kurang baik	3	1	3
4.	Tidak baik	2	7	14
5.	Sangat tidak baik	1	5	5
Nilai			13	22

Sumber data : kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas diperoleh skor sebesar 22 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik dan baik

tidak memiliki frekuensi; kurang baik sebanyak 1 orang dengan skor 3; tidak baik sebanyak 7 orang dengan skor 14 dan sangat tidak baik sebanyak 5 orang dengan skor 5.

Berdasarkan pada hasil pada tabel di atas, terlihat bahwa kepala kampung memberikan pembiayaan les bagi aparat kurang.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar aparat di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

Indikator pelatihan terdiri dari beberapa sub indikator sebagai berikut:

- 1) Kepala Kampung memberikan ijin bagi aparat yang ingin mengembangkan kemampuannya

Tanggapan responden berkaitan dengan Kepala Kampung memberikan ijin bagi aparat yang ingin mengembangkan kemampuannya terlihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan responden tentang Kepala Kampung memberikan ijin bagi aparat yang ingin mengembangkan kemampuannya

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	5	-	0
2.	Baik	4	-	0
3.	Kurang baik	3	2	6
4.	Tidak baik	2	4	8
5.	Sangat tidak baik	1	7	7
Nilai			13	21

Sumber data : kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas diperoleh skor sebesar 21 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini

diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik dan baik tidak memiliki frekuensi; kurang baik sebanyak 2 orang dengan skor 6; tidak baik sebanyak 4 orang dengan skor 8 dan sangat tidak baik sebanyak 7 orang dengan skor 7.

Berdasarkan pada hasil pada tabel di atas, terlihat bahwa kepala kampung memberikan izin bagi aparat yang ingin mengembangkan kemampuannya kurang.

2) Adanya pemberian seminar pelatihan kerja bagi aparat

Tanggapan responden berkaitan dengan adanya pemberian seminar pelatihan kerja bagi aparat terlihat pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Tanggapan responden tentang adanya pemberian seminar pelatihan kerja bagi aparat

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	5	-	0
2.	Baik	4	-	0
3.	Kurang baik	3	1	3
4.	Tidak baik	2	4	8
5.	Sangat tidak baik	1	8	8
Nilai			13	19

Sumber data : kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas diperoleh skor sebesar 19 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik dan baik tidak memiliki frekuensi; kurang baik sebanyak 1 orang dengan skor 3; tidak baik sebanyak 3 orang dengan skor 6 dan sangat tidak baik sebanyak 8 orang dengan skor 8.

Berdasarkan pada hasil pada tabel di atas, terlihat bahwa adanya pemberian seminar pelatihan kerja bagi aparat kurang baik/ dilakukan.

3) Kepala kampung memanggil aparat distrik dalam memberikan kegiatan kerja bagi aparat

Tanggapan responden berkaitan dengan Kepala Kampung memanggil aparat distrik dalam memberikan kegiatan kerja bagi aparat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan responden tentang Kepala Kampung memanggil aparat distrik dalam memberikan kegiatan kerja

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	5	1	5
2.	Baik	4	1	4
3.	Kurang baik	3	1	3
4.	Tidak baik	2	2	4
5.	Sangat tidak baik	1	8	8
Nilai			13	24

Sumber data : kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas diperoleh skor sebesar 24 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik sebanyak 1 orang dengan skor 5, jawaban baik sebanyak 1 orang dengan skor 4; kurang baik sebanyak 1 orang dengan skor 3; tidak baik sebanyak 2 orang dengan skor 4 dan sangat tidak baik sebanyak 8 orang dengan skor 8.

Berdasarkan pada hasil pada tabel di atas, terlihat bahwa Kepala Kampung memanggil aparat distrik dalam memberikan kegiatan kerja bagi aparat kurang baik.

- 4) Pemberian buku-buku agar aparat dapat melatih diri dalam membaca

Tanggapan responden berkaitan dengan pemberian buku-buku agar aparat dapat melatih diri dalam membaca terlihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan responden tentang pemberian buku-buku agar aparat dapat melatih diri dalam membaca

No.	Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Nilai skor
1.	Sangat baik	5	-	0
2.	Baik	4	-	0
3.	Kurang baik	3	1	3
4.	Tidak baik	2	7	14
5.	Sangat tidak baik	1	5	5
Nilai			13	22

Sumber data : kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas diperoleh skor sebesar 22 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari responden yang menjawab sangat baik dan baik tidak memiliki frekuensi; kurang baik sebanyak 1 orang dengan skor 3; tidak baik sebanyak 7 orang dengan skor 14 dan sangat tidak baik sebanyak 5 orang dengan skor 5.

Berdasarkan pada hasil pada tabel di atas, terlihat bahwa kepala kampung memberikan pembiayaan les bagi aparat kurang.

B. Pembahasan

Untuk menunjukkan hasil penilaian dari analisis data, maka penulis melakukan interpretasi data secara keseluruhan untuk mengetahui hasil upaya Kepala Kampung dalam meningkatkan sumber daya manusia di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo sebagai berikut :

Sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur utama dan pertama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Berdasarkan pada hasil analisis data, maka diperoleh rata-rata skor upaya Kepala Kampung dalam meningkatkan sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Skor rata-rata indikator pendidikan

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk memperluas pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran aparat di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo agar menjadi manusia dengan sumber daya yang baik.

Skor rata-rata indikator pendidikan disajikan pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Rata-rata Indikator pendidikan

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
1	Kepala kampung menyediakan sarana belajar bagi aparat kampung	24	Kurang baik
2	Kepala kampung memberikan bantuan bagi aparat yang ingin melanjutkan pendidikannya	23	Kurang baik
3	Kepala kampung menyediakan fasilitas PKBM	19	Kurang baik

4	Kepala Kampung memberikan pembiayaan les bagi aparat	22	Kurang baik
Jumlah		88	
Rata-rata		22	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.14 di atas, menunjukkan indikator pendidikan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 22 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari Kepala kampung menyediakan sarana belajar bagi aparat kampung dengan skor 24, Kepala kampung memberikan bantuan bagi aparat yang ingin melanjutkan pendidikannya dengan skor 23, Kepala kampung menyediakan fasilitas PKBM dengan skor 19, dan Kepala Kampung memberikan pembiayaan les bagi aparat dengan skor 22.

Dari hasil di atas, semua indikator berada pada predikat kurang baik. Ini menunjukkan Kepala kampung dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dari segi indikator pendidikan kurang baik di kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo.

Sub indikator terendah berada pada Kepala kampung menyediakan fasilitas PKBM dengan skor 19. Hal ini terlihat dari tidak adanya fasilitas PKBM bagi aparat untuk meningkatkan level pendidikannya. Rata-rata pendidikan yang dimiliki aparat kampung adalah tidak bersekolah dan hanya sebatas Sekolah Dasar (SD). Tingkat pendidikan tertinggi dimiliki oleh Sekretaris kampung dengan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA).

2. Skor rata-rata indikator pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar aparat di Kampung Wasalalo Distrik Apalapsili Kabupaten Yalimo semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

Skor rata-rata indikator pelatihan disajikan pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Rata-rata Indikator pelatihan

No	Uraian	Nilai skor	Predikat
1	Kepala memberikan ijin bagi aparat yang ingin mengembangkan kemampuannya	21	Kurang baik
2	Adanya pemberian seminar pelatihan kerja bagi aparat	19	Kurang baik
3	Kepala kampung memanggil aparat distrik dalam memberikan kegiatan kerja bagi aparat	24	Kurang baik
4	Pemberian buku-buku agar aparat dapat melatih diri dalam membaca	22	Kurang baik
Jumlah		86	
Rata-rata		21,5	Kurang baik

Sumber data : olahan data primer tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas, menunjukkan indikator pelatihan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 21,5 yang berada pada predikat kurang baik. Hasil ini diperoleh dari Kepala memberikan ijin bagi aparat yang ingin mengembangkan kemampuannya dengan skor 21, Adanya pemberian seminar pelatihan kerja bagi aparat dengan skor 19, Kepala kampung memanggil aparat distrik dalam memberikan kegiatan kerja bagi aparat dengan skor 24, dan Pemberian buku-buku agar aparat dapat melatih diri dalam membaca dengan skor 22.

Dari hasil di atas, semua indikator berada pada predikat yang sama yaitu kurang baik. Ini menunjukkan Kepala kampung baik dalam memberikan pelatihan bagi aparat kampung dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) kurang baik.

Sub indikator terendah berada pada adanya pemberian seminar pelatihan kerja bagi aparat dengan skor 19, hal ini menunjukkan kurang adanya seminar atau workshop yang diberikan bagi peningkatan SDM Aparat kampung. Terlihat dari keterampilan aparat kampung yang kurang, terutama dalam mengoperasikan komputer, menulis dan membaca.

3. Rekapitulasi rata-rata skor variabel meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM)

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas diperoleh hasil rata-rata skor variabel meningkatkan sumber daya manusia (SDM) disajikan pada tabel 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.16
Rekapitulasi Rata-Rata Skor Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Indikator	Skor	Predikat
1.	Pendidikan	22	Kurang baik
2.	Pelatihan	21,5	Kurang baik
Jumlah		43,5	

Rata-rata	21,75	Kurang baik
-----------	-------	-------------

Sumber data : hasil olahan data primer tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas, menunjukkan hasil rata-rata skor peranan kepala kampung dalam meningkatkan sumber daya manusia di Kampung Wasalalo diperoleh skor 21,75 yang berada pada predikat kurang baik.

Sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur utama dan pertama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Di dalam kegiatan sehari-hari tentunya faktor manusia harus baik dalam melakukan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Karena sumber daya manusia (SDM) aparat kampung Wasalalo yang kurang maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga kurang memberikan kepuasan. Masyarakat Kampung Wasalalo kurang mendapatkan pelayanan dari aparat Kampung Wasalalo.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian milik Dominggus Bali, M. Okto Adhitama dengan judul penelitian Peran kepemimpinan kepala desa dalam pembangunan sumber daya manusia dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa arah pembangunan yang positif dan adanya kemajuan, dengan adanya pembangunan SDM diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Faktor pendukung adalah sikap masyarakat yang selalu menerima secara positif setiap program yang diberikan oleh pemerintah desa. Sedangkan faktor penghambat rendahnya kualitas manusia dan kurang memadainya alat sarana dan prasarana pendidikan yang masih kurang.

Begitu juga, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Suwardianto, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sumber daya aparat desa cukup baik. Maka hasil penelitian tentang upaya Kepala

Kampung dalam meningkatkan sumber daya aparat di kampung
Wasalalo menunjukkan kurang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisa data, diperoleh upaya kepala kampung dalam meningkatkan sumber daya manusia di Kampung Wasalalo diperoleh berada pada predikat kurang baik dengan skor 21,75.

Hasil ini diperoleh dari indikator pendidikan dengan skor 22 dan indikator pelatihan dengan skor 21,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator pelatihan berada pada skor terendah.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya ada pembangunan PKBM di Kampung, agar aparat kampung yang memiliki pendidikan rendah dapat meningkatkan level pendidikan nya
2. Hendaknya ada pemberian pelatihan secara kontinyu kepada aparat kampung agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Achmad Nur Haida, M. Baiquini, Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Di Desa Karangpatihan (studi kaus pada masyarakat miskin dan penderita retardasi mental di Desa Karangpatihan Kecamatan Bolong Kabupaten Ponorogo, journal Universitas Gadjah Mada Administrasi Publik Vol 2 No.1 2015, diakses pada bulan September 2020
- Almasdi, 2006, *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Jakarta
- Bella dalam Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Chris dan Jackson dalam Effendi, 2002, *Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Dominggus Bali, M. Okto Adhitama, Peran kepemimpinan kepala desa dalam pembangunan sumber daya manusia, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ISSN 2442-6962 Vol. 8 No. 4 (2019), diakses pada bulan September 2020
- Drummond dalam Nitisemito, Alex, 1996, *Manajemen Personalialia*, Graha Indonesia, Jakarta
- Effendi 2002, *Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko, T Hani, 2014, *Manajemen*, Edisi ke II, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Komaruddin, Sastradipoera, 2006, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Perpustakaan Unika Atma Jaya
- Mangkuprawira, Tb Sjafrri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moekijat, 1991, *Kamus Pendidikan dan Pelatihan*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Nimran, Umar, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Nitisemito Alex, 1996, *Manajemen Personalialia*, Graha Indonesia, Jakarta
- Notoadmojo, Soekino, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2008, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, STIE YKPN, Yogyakarta

Wiradi, Gunawan, 2001, Pusat Analisis Sosial, Yayasan Akatiga, Bandung

B. Dokumen

Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

Lampiran :

(Kuesioner)

I. Petunjuk Pertanyaan :

- a. Tulislah identitas Bapak/Ibu pada bagian yang telah disediakan di bawah ini.
- b. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai.
- c. Jawablah semua pernyataan di bawah ini

II. Identitas Responden :

No. Responden :

Usia :

Jenis kelamin :

Tingkat Pendidikan :

Jabatan :

Masa Kerja :

No.	Daftar Pernyataan	Kategori Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
A. Pendidikan						
1.	Kepala kampung menyediakan sarana belajar bagi aparat kampung					
2.	Kepala kampung memberikan bantuan bagi aparat yang ingin melanjutkan pendidikannya					
3.	Kepala kampung menyediakan fasilitas PKBM					
4.	Kepala Kampung memberikan pembiayaan les bagi aparat					
B. Pelatihan						
1.	Kepala memberikan ijin bagi aparat yang ingin mengembangkan kemampuannya					
2.	Adanya pemberian seminar pelatihan kerja bagi aparat					
3.	Kepala kampung memanggil aparat distrik dalam memberikan kegiatan kerja bagi aparat					
4.	Pemberian buku-buku agar aparat dapat melatih diri dalam membaca					

Lampiran : Data Hasil Penelitian

DATA HASIL PENELITIAN

No.	INDIKATOR PENDIDIKAN																			
	1					2					3					4				
	Sb	b	kb	tb	stb	sb	b	kb	tb	stb	sb	b	kb	tb	stb	sb	b	kb	tb	stb
1		√					√						√					√		
2			√					√						√					√	
3					√					√					√					√
4				√					√					√						
5			√							√					√					√
6				√					√						√					√
7					√				√						√					√
8				√						√					√					√
9					√					√					√					√
10				√					√						√					√
11					√					√					√					√
12					√					√					√					√
13					√				√						√					√
Jml.	0	1	2	4	6	0	1	1	5	6	0	0	1	6	6	0	0	1	7	5

No.	INDIKATOR PELATIHAN																			
	1					2					3					4				
	Sb	b	kb	tb	stb	sb	b	kb	tb	stb	sb	b	kb	tb	stb	sb	b	kb	tb	stb
1			√					√			√							√		
2				√					√				√							√
3				√																√
4			√									√							√	
5				√					√					√					√	
6										√					√				√	
7					√					√					√				√	
8					√				√						√				√	
9					√					√					√					√
10				√					√					√					√	
11					√					√					√					√
12					√					√					√				√	
13					√					√					√					√
Jml.	0	0	2	4	7	0	0	1	4	8	1	1	1	2	8	0	0	1	7	5

DATA RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	jabatan	Masa kerja (Tahun)
1	L	SD	Kepala Kampung	13
2	L	SMA	Sekretaris Kampung	13
3	L	SMP	Kaur	13
4	L	Tidak Sekolah	Kaur	13
5	L	SD	Kaur	13
6	L	Tidak Sekolah	Kaur	13
7	L	Tidak Sekolah	BMK	13
8	L	SD	BMK	13
9	P	Tidak Sekolah	BMK	13
10	L	SD	BMK	13
11	P	SMP	BMK	13
12	L	Tidak Sekolah	BMK	13
13	L	SD	BMK	13

BIODATA PENULIS

SIMON WALILO (27 Tahun) dilahirkan di Apalapsili pada tanggal 03 Maret 1994. Merupakan anak dari pasangan Ayah Sianele Walilo dan Ibu Menehe Kepno. Beragama Kristen Protestan.

Menyelesaikan pendidikan dasar di SD ypk Lakheroi Apalapsili pada tahun 2006, pendidikan menengah di SMP Negeri Apalapsili pada tahun 2009. Dan menamatkan pendidikan menengah atas di SMA YPK Betlehem Wamena pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 terdaftar sebagai Mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Imiah Yapis Wamena