

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI APARATUR DESA KUALA DENDANG

Sarwono¹, Riaastuti safitri², Zulkijfi³, Kurniawan⁴, Petrio ronald⁵, Ahmad edi Saputra⁶

Institut Islam Al-mujaddid sabak

Sarwonos808@gmail.com , Riaastutisafitri0@gmail.com , zulkijfijul997@gmail.com ,
ivanbe.iims@gmail.com , petrior.iims@gmail.com , ahmad.edi.saputra75@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia aparatur desa diperlukan untuk mendukung tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang berkualitas. Artikel ini bertujuan menganalisis kondisi kompetensi aparatur Desa Kuala Dendang, program pengembangan yang telah dilakukan, efektivitasnya, serta faktor pendukung dan penghambat. Naskah menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis sebagaimana dijelaskan dalam bahan sumber, dengan teknik pengumpulan data yang disebutkan meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Uraian menunjukkan bahwa kompetensi administrasi dasar relatif memadai, tetapi keterampilan penggunaan aplikasi Siskeudes, perencanaan pembangunan, dan pelayanan publik responsif masih perlu diperkuat. Pelatihan formal dinilai meningkatkan pengetahuan, namun penerapan praktik belum konsisten; pendampingan langsung di tempat kerja digambarkan lebih membantu pemecahan masalah sehari-hari. Hambatan utama meliputi keterbatasan anggaran, konektivitas internet, beban kerja, resistensi terhadap perubahan, dan belum adanya peta jalan pengembangan kompetensi. Artikel merekomendasikan perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan, penguatan pendampingan dan mentoring, kemitraan, serta monitoring dan evaluasi kinerja.

Kata Kunci: pengembangan SDM, kompetensi aparatur, pemerintahan desa, pelatihan, pelayanan publik

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pilar fundamental dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik[4], terutama di tingkat desa. Aparatur desa, sebagai garda terdepan pelayanan publik, dituntut memiliki kompetensi tinggi untuk menghadapi dinamika pembangunan yang kompleks. Analisis ini akan mengkaji secara mendalam upaya peningkatan kapabilitas aparatur di Desa Kuala Dendang, Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Tujuan utama dari penulisan ini adalah untuk menganalisis efektivitas program pengembangan yang telah dilaksanakan serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Dengan

memahami kondisi riil di lapangan, anda dapat merumuskan rekomendasi strategis yang lebih tepat sasaran. Hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi kontribusi praktis bagi perbaikan kualitas sumber daya manusia aparatur desa tersebut.

Aparatur desa memegang peranan krusial sebagai ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di tingkat desa. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas, seperti pengelolaan dana desa[6] dan pelayanan publik yang prima, tuntutan terhadap kompetensi aparatur desa pun semakin tinggi. Hal ini menjadikan pengembangan sumber daya manusia sebagai sebuah kebutuhan mendesak untuk memastikan efektivitas tata kelola pemerintahan desa.

Di Desa Kuala Dendang, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, tantangan ini menjadi sangat relevan. Terdapat indikasi adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki aparatur desa saat ini dengan standar kompetensi yang ideal untuk menghadapi dinamika pembangunan modern. Kesenjangan ini berpotensi menghambat optimalisasi pelayanan kepada masyarakat serta efektivitas pelaksanaan program pembangunan desa yang telah direncanakan oleh pemerintah.

Oleh karena itu, analisis ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia yang telah dan sedang berjalan di Desa Kuala Dendang. Fokus utama analisis ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas program tersebut dalam meningkatkan kompetensi aparatur desa. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran utuh serta rekomendasi strategis untuk perbaikan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Analisis ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena pengembangan sumber daya manusia di lingkungan aparatur desa. Fokus penelitian adalah untuk menguraikan, menjelaskan, dan menganalisis secara sistematis proses serta efektivitas program peningkatan kompetensi yang berlangsung di Desa Kuala Dendang, Tanjung Jabung Timur.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara akan dilaksanakan dengan para aparatur desa, termasuk kepala desa, untuk menggali persepsi dan pengalaman mereka. Observasi difokuskan pada kegiatan sehari-hari serta proses pelatihan, sementara studi dokumentasi menganalisis laporan relevan, peraturan desa, dan materi pengembangan sumber daya manusia.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman[8] yang meliputi tiga tahap utama. Tahap tersebut adalah reduksi data untuk memilah informasi relevan, penyajian data dalam bentuk narasi atau matriks, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan validitas dan keandalan temuan dari analisis yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Desa Kuala Dendang dan Kompetensi Aparatur

Desa Kuala Dendang berada di wilayah pesisir Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Provinsi Jambi. Karakter wilayah yang berkaitan dengan perairan dan lahan gambut serta mata pencaharian masyarakat yang banyak bertumpu pada sektor perikanan dan pertanian membentuk kebutuhan pelayanan yang khas. Aparatur desa tidak hanya berhadapan dengan urusan administrasi rutin, tetapi juga perlu memahami kondisi sosial-ekonomi warga ketika memfasilitasi perencanaan pembangunan dan menyampaikan informasi program pemerintah. Pemahaman terhadap konteks lokal menjadi modal penting karena kebijakan dan layanan yang baik perlu disampaikan dengan bahasa yang dapat dipahami masyarakat serta disesuaikan dengan kebutuhan yang teridentifikasi. Uraian profil ini menjadi landasan untuk membaca kompetensi aparatur bukan hanya dari penguasaan prosedur, tetapi juga dari kemampuannya menghubungkan pekerjaan administratif dengan kebutuhan warga.

Struktur organisasi pemerintahan Desa Kuala Dendang dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang dibantu oleh Sekretaris Desa. Di bawahnya, terdapat beberapa Kepala Urusan (Kaur) yang membidangi fungsi-fungsi spesifik seperti keuangan, perencanaan, serta tata usaha dan umum. Selain itu, terdapat juga beberapa Kepala Dusun yang bertugas sebagai perpanjangan tangan pemerintah desa di tingkat wilayah lebih kecil.

Komposisi aparatur desa yang dalam naskah ini digambarkan didominasi oleh individu dengan latar belakang pendidikan setingkat sekolah menengah atas, serta memiliki masa pengabdian yang relatif panjang, menunjukkan adanya pengalaman kerja yang dapat menjadi modal organisasi. Pengalaman tersebut berpotensi mendukung pemahaman terhadap karakter masyarakat, alur pelayanan, dan persoalan yang berulang. Namun, pengalaman kerja perlu diimbangi dengan pembaruan pengetahuan, terutama ketika sistem administrasi, aplikasi digital, dan ketentuan pemerintahan mengalami perubahan. Karena itu, pengembangan kompetensi tidak seharusnya didasarkan pada asumsi bahwa seluruh aparatur memiliki kebutuhan yang sama. Pemetaan perlu dilakukan berdasarkan tugas, tingkat penguasaan keterampilan, dan

kendala yang dihadapi masing-masing aparatur, sehingga kegiatan belajar dapat diberikan secara relevan dan proporsional.

Berdasarkan gambaran observasi awal dalam naskah, kompetensi teknis aparatur berada pada tingkat dasar hingga menengah. Kemampuan administrasi surat-menyurat dan pengelolaan arsip dinilai relatif memadai, sedangkan pengelolaan keuangan yang lebih kompleks, termasuk penggunaan aplikasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudes)[5], masih memerlukan penguatan. Perbedaan ini memperlihatkan bahwa kompetensi tidak dapat dinilai secara umum hanya dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan rutin. Penguasaan aplikasi, ketepatan memasukkan data, pemahaman alur kerja, pemeriksaan ulang, dan penyusunan laporan merupakan keterampilan yang saling melengkapi. Pengembangan pada bidang ini perlu memberi ruang bagi latihan praktik dan pemecahan masalah, sehingga aparatur tidak hanya mengetahui langkah-langkah penggunaan aplikasi, tetapi juga memahami alasan di balik prosedur dan mampu mengenali kesalahan yang mungkin muncul.

Pada aspek manajerial, aparatur telah mengikuti tahapan perencanaan pembangunan desa melalui musyawarah, tetapi proses tersebut masih digambarkan cenderung prosedural. Pelaksanaan tahapan formal merupakan unsur penting dalam tata kelola, namun kualitas perencanaan juga ditentukan oleh kemampuan mengidentifikasi masalah, menggunakan informasi yang tersedia, menentukan skala prioritas, dan menjelaskan hubungan antara kebutuhan warga dengan kegiatan yang direncanakan. Jika proses perencanaan hanya berorientasi pada pemenuhan tahapan, dokumen yang dihasilkan berisiko belum menggambarkan prioritas secara tajam. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi perencanaan perlu menekankan latihan menyusun rumusan masalah, memetakan potensi dan kendala, menetapkan sasaran yang realistis, serta meninjau kembali konsistensi antara rencana, sumber daya, dan hasil yang diharapkan[9].

Pada dimensi sosial, kedekatan aparatur dengan masyarakat merupakan modal untuk memahami kebiasaan, kebutuhan, dan persoalan lokal. Meski demikian, kedekatan sosial perlu ditopang standar pelayanan yang jelas agar pelayanan berlangsung konsisten, terbuka, dan tidak bergantung semata-mata pada hubungan personal. Orientasi pelayanan yang responsif mencakup kemampuan mendengarkan kebutuhan warga, menjelaskan persyaratan secara sederhana, memberikan informasi yang akurat, menjaga kerahasiaan data, serta menyampaikan tindak lanjut secara sopan. Keterampilan komunikasi dan mediasi yang telah dimiliki perlu dikembangkan menjadi praktik kerja yang terstruktur. Dengan demikian, kualitas hubungan

sosial dapat diterjemahkan menjadi pelayanan publik yang profesional, inklusif, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Program Pengembangan SDM dan Efektivitasnya

Pemerintah Desa Kuala Dendang[7], dengan dukungan dinas terkait di tingkat kabupaten, telah melaksanakan sejumlah kegiatan pengembangan, antara lain bimbingan teknis penggunaan aplikasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) dan lokakarya penyusunan dokumen perencanaan. Kedua bentuk kegiatan tersebut berkaitan langsung dengan kebutuhan penting pemerintahan desa, yakni akuntabilitas pengelolaan keuangan dan kualitas perencanaan pembangunan. Relevansi materi merupakan modal awal yang positif, sebab pembelajaran akan lebih mudah diterapkan apabila berhubungan dengan tugas peserta. Namun, relevansi topik saja belum menjamin perubahan kinerja. Kegiatan perlu dilengkapi latihan berdasarkan contoh pekerjaan, kesempatan bertanya, bahan panduan yang dapat digunakan kembali, dan tindak lanjut setelah peserta kembali ke tempat kerja.

Selain pelatihan formal, peningkatan kapasitas dilakukan melalui pendampingan oleh tenaga ahli atau pendamping desa[10]. Pendampingan memiliki karakter yang lebih kontekstual karena aparatur dapat mendiskusikan persoalan aktual, menelusuri penyebab kendala, dan mencoba langkah penyelesaian dengan arahan fasilitator. Proses tersebut memberi peluang untuk menghubungkan konsep dengan praktik sekaligus membangun kepercayaan diri. Agar manfaatnya tidak berhenti pada penyelesaian satu kasus, pengetahuan yang diperoleh perlu didokumentasikan dalam bentuk catatan prosedur, daftar periksa, atau panduan kerja sederhana. Dengan cara ini, pengalaman pendampingan dapat menjadi sumber belajar bagi aparatur lain dan membantu menjaga kesinambungan pekerjaan ketika terjadi pergantian personel.

Pelaksanaan program pengembangan masih cenderung insidental, antara lain mengikuti undangan pemerintah kabupaten atau munculnya kebutuhan akibat perubahan regulasi. Pola tersebut membuat aparatur berkesempatan mengikuti pelatihan ketika kegiatan tersedia, tetapi belum menjamin bahwa seluruh kebutuhan kompetensi ditangani secara berurutan. Partisipasi yang berbeda-beda juga dapat menyebabkan penguasaan keterampilan tidak merata, khususnya apabila materi pelatihan berkaitan dengan proses kerja yang melibatkan beberapa jabatan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya menghubungkan kegiatan pelatihan dengan rencana kerja tahunan, pembagian tugas, dan prioritas organisasi. Penjadwalan yang lebih terarah dapat membantu desa menentukan siapa yang perlu dilatih, kompetensi apa yang harus dikuasai, dan bentuk tindak lanjut yang dibutuhkan.

Efektivitas pelatihan teknis seperti Siskeudes dalam uraian ini memperlihatkan hasil yang belum sepenuhnya merata. Pelatihan dapat menambah pemahaman teoretis, tetapi penerapannya masih menghadapi kendala teknis dan keraguan ketika aparatur harus bekerja secara mandiri. Perbedaan antara mengetahui prosedur dan mampu menjalankannya menunjukkan perlunya latihan berulang dalam situasi kerja yang mendekati kondisi sebenarnya. Evaluasi juga perlu dilakukan setelah pelatihan, misalnya melalui pemeriksaan hasil pekerjaan, diskusi atas kesalahan yang terjadi, atau penilaian kemampuan menyelesaikan tugas sesuai prosedur. Langkah tersebut bukan untuk mencari kesalahan individu, melainkan untuk mengetahui bagian materi yang masih belum dipahami dan menentukan dukungan lanjutan yang paling sesuai.

Pendampingan langsung dinilai lebih membantu dalam menangani persoalan praktis sehari-hari karena pembelajaran berlangsung ketika aparatur mengerjakan tugas nyata. Aparatur dapat memperoleh umpan balik segera, menguji pemahaman, dan menyesuaikan langkah kerja berdasarkan kondisi yang dihadapi. Temuan ini mengisyaratkan bahwa pelatihan klasikal dan pendampingan sebaiknya dipandang sebagai metode yang saling melengkapi, bukan saling menggantikan. Pelatihan dapat menyediakan pemahaman dasar dan keseragaman prosedur, sedangkan pendampingan membantu penguatan keterampilan dan penerapan. Agar pendekatan ini berkelanjutan, perlu ditetapkan materi prioritas, jadwal tindak lanjut yang realistis, serta mekanisme berbagi pengetahuan antaraparatur setelah pendampingan selesai.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM di Kuala Dendang menghadapi persoalan kesinambungan. Program yang bersifat insidental belum membentuk urutan pembelajaran yang jelas, mulai dari identifikasi kebutuhan hingga evaluasi dampak. Ketiadaan peta jalan juga menyulitkan pemerintah desa untuk melihat kompetensi yang sudah dikuasai, kesenjangan yang masih ada, serta prioritas pengembangan pada periode berikutnya. Karena itu, perbaikan tidak cukup dilakukan dengan menambah jumlah pelatihan. Hal yang lebih mendasar adalah membangun siklus pengembangan kompetensi yang sederhana tetapi konsisten: memetakan kebutuhan, menentukan sasaran, memilih metode, memberi kesempatan penerapan, dan meninjau hasilnya. Siklus tersebut dapat membantu memastikan bahwa sumber daya yang terbatas digunakan untuk kebutuhan yang paling penting.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Salah satu faktor pendukung yang menonjol adalah dukungan pimpinan desa, khususnya Kepala Desa Kuala Dendang. Dukungan tersebut digambarkan melalui dorongan bagi aparatur untuk mengikuti kegiatan dan perhatian terhadap kebutuhan pengembangan

kompetensi. Kepemimpinan berperan penting karena menentukan apakah pembelajaran dipandang sebagai kebutuhan organisasi atau hanya kegiatan tambahan. Komitmen pimpinan juga dapat diwujudkan melalui pembagian waktu yang memungkinkan aparatur belajar, pemberian ruang untuk menerapkan keterampilan baru, serta pembahasan hasil pelatihan dalam evaluasi kerja. Dengan demikian, dukungan pimpinan tidak hanya terkait persetujuan kegiatan atau anggaran, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang menghargai perbaikan dan pembelajaran berkelanjutan.

Motivasi internal aparatur merupakan faktor pendukung lain yang penting. Ketersediaan untuk belajar, bertanya, dan mencoba cara kerja yang lebih baik dapat mempercepat penerapan pengetahuan baru. Namun, motivasi individu akan lebih mudah berkembang apabila organisasi menyediakan dukungan yang memadai, seperti materi yang sesuai tugas, kesempatan berlatih, umpan balik yang membangun, dan pengakuan atas perbaikan kinerja. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi perlu menggabungkan tanggung jawab individu dengan dukungan kelembagaan. Aparatur didorong untuk meningkatkan kemampuan, sementara pemerintah desa memastikan bahwa proses belajar tersebut relevan dengan kebutuhan pelayanan dan tidak mengabaikan beban kerja rutin.

Dukungan dari pemerintah kabupaten dan tenaga pendamping desa turut menyediakan akses terhadap fasilitator, materi, dan arahan teknis yang berkaitan dengan kebijakan serta standar yang berlaku. Kolaborasi eksternal ini penting terutama ketika desa tidak memiliki sumber daya internal untuk menyediakan seluruh jenis pelatihan. Agar kerja sama menghasilkan manfaat yang lebih terukur, kebutuhan desa perlu disampaikan secara jelas kepada mitra, bukan hanya menunggu kegiatan yang tersedia. Komunikasi mengenai kesenjangan kompetensi, jadwal kerja, dan persoalan yang sering muncul akan membantu pihak pendamping menyesuaikan dukungan. Koordinasi juga perlu diarahkan pada kesinambungan, sehingga kegiatan lanjutan mengacu pada kebutuhan yang belum terselesaikan dari kegiatan sebelumnya.

Keterbatasan anggaran dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) menjadi salah satu hambatan karena kebutuhan pengembangan SDM harus dipertimbangkan bersama prioritas pembangunan lainnya. Ketika pelatihan dipandang sebagai pengeluaran yang berdiri sendiri, kegiatan tersebut mudah tertunda. Padahal, kompetensi aparatur berkaitan dengan kualitas administrasi, perencanaan, dan pelayanan. Untuk itu, perencanaan pengembangan perlu menunjukkan hubungan antara kebutuhan pelatihan dan perbaikan pekerjaan yang diharapkan, sekaligus memilih metode yang sesuai dengan kemampuan anggaran. Tidak semua kebutuhan harus dijawab melalui pelatihan berbiaya besar; berbagi

pengetahuan internal, pendampingan terarah, dan pemanfaatan bahan belajar yang tersedia dapat menjadi pilihan pelengkap.

Kendala internal juga berkaitan dengan resistensi terhadap perubahan dan tingginya beban administrasi harian. Aparatur yang telah lama menggunakan prosedur tertentu mungkin membutuhkan waktu untuk memahami manfaat cara kerja baru, terutama jika perubahan dianggap menambah pekerjaan atau berisiko menimbulkan kesalahan. Karena itu, perubahan perlu diperkenalkan secara bertahap, disertai penjelasan manfaat, contoh praktik, dan kesempatan mencoba dengan dukungan. Beban kerja perlu dipertimbangkan ketika menentukan jadwal pelatihan agar kegiatan tidak mengganggu layanan kepada warga. Pendekatan yang menghargai pengalaman aparatur sekaligus mendorong pembaruan lebih berpeluang membangun penerimaan daripada sekadar instruksi untuk mengubah kebiasaan.

Belum adanya perencanaan pengembangan SDM yang sistematis membuat kegiatan cenderung bergantung pada kesempatan dan kebutuhan sesaat. Tanpa pemetaan kompetensi, pemerintah desa sulit menetapkan prioritas berdasarkan tingkat urgensi dan dampaknya terhadap layanan. Ketiadaan rencana juga menyulitkan pengalokasian anggaran, pembagian peserta, serta penilaian apakah pelatihan sebelumnya telah menjawab masalah. Karena itu, dokumen perencanaan tidak harus rumit, tetapi perlu memuat kebutuhan utama, sasaran kompetensi, metode kegiatan, penanggung jawab, perkiraan sumber daya, dan cara mengevaluasi hasil. Dokumen tersebut dapat ditinjau secara berkala agar tetap relevan dengan perubahan pekerjaan dan kebijakan.

Dampak, Tantangan, dan Peluang

Penguatan kompetensi teknis dalam pengelolaan keuangan dan perencanaan berpotensi memperbaiki kualitas hasil kerja aparatur. Naskah ini menggambarkan bahwa pemahaman yang lebih baik dapat mendukung penyusunan laporan pertanggungjawaban yang lebih akurat dan tepat waktu serta mengurangi risiko kesalahan administratif. Dampak tersebut perlu dipahami sebagai hasil yang perlu dijaga melalui penerapan prosedur, pemeriksaan dokumen, dan koordinasi antarbagian, bukan sebagai konsekuensi otomatis dari keikutsertaan dalam pelatihan. Dalam konteks akuntabilitas, kemampuan aparatur menyusun dokumen yang tertib membantu pemerintah desa menjelaskan penggunaan sumber daya dan menyediakan informasi yang lebih dapat ditelusuri ketika diperlukan.

Pada pelayanan publik, kompetensi aparatur berkaitan dengan kecepatan, ketepatan, dan kejelasan layanan. Aparatur yang memahami prosedur dan mampu berkomunikasi dengan baik dapat menjelaskan persyaratan, mengurangi kekeliruan informasi, serta mengarahkan warga

pada tahapan yang tepat. Perbaikan pelayanan tidak selalu berarti mempercepat semua proses tanpa memperhatikan ketelitian; pelayanan yang baik perlu menyeimbangkan efisiensi, kepatuhan prosedur, kesetaraan perlakuan, dan kejelasan informasi. Oleh sebab itu, evaluasi pengembangan SDM sebaiknya juga melihat pengalaman pengguna layanan dan persoalan yang berulang, sejauh informasi tersebut tersedia, agar peningkatan kompetensi benar-benar terhubung dengan kebutuhan masyarakat.

Di tingkat organisasi, peningkatan kompetensi dapat memperkuat koordinasi dan mengurangi ketergantungan pada satu orang yang menguasai prosedur tertentu. Ketika tugas, alur informasi, dan standar kerja dipahami bersama, aparatur lebih mudah membagi pekerjaan serta menjaga kesinambungan layanan. Pengetahuan yang terdokumentasi juga membantu ketika terjadi pergantian personel atau ketika aparatur yang bertanggung jawab sedang tidak berada di tempat.

Dengan demikian, pengembangan SDM sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga pada pembentukan kebiasaan kerja kolektif, seperti pemeriksaan silang, berbagi panduan, dan komunikasi antarbagian secara teratur.

Sebagai perbandingan, anda dapat melihat Desa Panggungharjo di Bantul[2] yang berhasil membangun akademi desa. Lembaga ini secara terstruktur menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan riil, mulai dari manajemen BUMDes hingga tata kelola pemerintahan digital. Model ini menunjukkan pentingnya memiliki institusi internal yang fokus merancang dan mengeksekusi program pengembangan kapasitas secara berkelanjutan dan tidak lagi bersifat insidental.

Praktik baik lainnya yang bisa anda pelajari adalah implementasi platform pembelajaran digital[3] yang diadopsi oleh beberapa desa maju di Jawa Barat. Mereka memanfaatkan teknologi untuk memberikan akses materi pelatihan yang fleksibel bagi aparatur desa. Dengan begitu, proses belajar dapat dilakukan kapan saja tanpa harus meninggalkan tugas utama, sehingga efisiensi waktu kerja tetap terjaga dengan baik.

Model kemitraan strategis dengan perguruan tinggi, seperti yang dapat anda temukan di Desa Ponggok, Klaten, juga merupakan praktik unggul. Melalui kerja sama ini, desa mendapatkan akses langsung terhadap pakar, penelitian, dan mahasiswa untuk melakukan pendampingan teknis. Kolaborasi semacam ini memastikan bahwa program pengembangan SDM selalu relevan dengan ilmu pengetahuan dan inovasi terkini.

Perubahan teknologi dan regulasi menjadi tantangan berkelanjutan karena aparatur perlu memperbarui pengetahuan sekaligus mempertahankan kelancaran pelayanan rutin.

Perubahan aplikasi atau prosedur dapat menimbulkan kesenjangan kemampuan apabila informasi baru hanya diterima oleh sebagian aparatur. Oleh sebab itu, penyampaian informasi dan pembelajaran perlu disusun agar dapat menjangkau pihak yang benar-benar menggunakan prosedur tersebut. Kesenjangan keterampilan digital juga perlu ditangani tanpa memberi label pada kelompok usia atau masa kerja tertentu; kebutuhan belajar sebaiknya ditetapkan berdasarkan penguasaan aktual dan tuntutan tugas. Pendekatan ini membuat dukungan lebih adil serta membantu aparatur beradaptasi sesuai kebutuhan masing-masing.

Peluang pengembangan terbuka melalui pemanfaatan pembelajaran daring, kerja sama dengan perguruan tinggi, serta kemungkinan kemitraan dengan pihak lain. Pilihan tersebut dapat memperluas akses pada materi dan keahlian tanpa selalu mengharuskan aparatur mengikuti kegiatan tatap muka di luar desa. Meskipun demikian, penggunaan teknologi perlu disesuaikan dengan ketersediaan konektivitas, perangkat, dan kemampuan pengguna. Materi digital yang ringkas, mudah diakses, dan berhubungan langsung dengan tugas berpotensi lebih berguna dibandingkan platform yang kompleks tetapi jarang digunakan. Kemitraan eksternal pun perlu memiliki tujuan dan tindak lanjut yang jelas agar dukungan yang diberikan menghasilkan kemampuan yang dapat dipelihara secara mandiri.

Peluang lainnya adalah memanfaatkan aparatur yang lebih menguasai teknologi sebagai rekan belajar bagi rekan kerja. Pendekatan bimbingan sebaya dapat membantu membangun suasana belajar yang dekat dengan persoalan harian dan mengurangi ketergantungan pada pelatih eksternal. Namun, peran tersebut perlu diatur secara wajar agar tidak menambah beban yang berlebihan dan tetap menjamin ketepatan informasi. Dalam jangka panjang, pengembangan SDM perlu bergeser dari pola reaktif menuju pola proaktif: kebutuhan diidentifikasi sebelum masalah membesar, pembelajaran dijadwalkan sesuai prioritas, dan hasil penerapan ditinjau secara berkala. Perubahan pendekatan ini merupakan inti dari pengembangan kapasitas yang berkelanjutan.

Rekomendasi Strategi Pengembangan

Pemerintah desa perlu menyusun Peta Jalan Pengembangan Kompetensi[1] yang sederhana, terstruktur, dan berbasis analisis kebutuhan. Peta jalan tersebut sebaiknya diawali dengan pemetaan tugas dan kemampuan aparatur, dilanjutkan dengan penentuan kesenjangan yang paling memengaruhi tata kelola dan pelayanan, lalu diterjemahkan menjadi sasaran pengembangan bertahap. Rencana perlu dihubungkan dengan dokumen kerja dan penganggaran desa sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga kegiatan tidak bergantung hanya pada undangan pelatihan dari pihak luar. Untuk setiap prioritas, rencana dapat memuat

kompetensi yang ingin diperkuat, kelompok aparatur yang membutuhkan, metode pembelajaran, jadwal, penanggung jawab, serta indikator sederhana untuk meninjau penerapannya. Peta jalan juga perlu ditinjau secara berkala agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tugas dan regulasi.

Metode pengembangan SDM perlu dibuat beragam sesuai sifat kompetensi yang hendak ditingkatkan. Pelatihan klasikal dapat digunakan untuk menyamakan pemahaman mengenai aturan dan prosedur, sedangkan latihan berbasis kasus, pendampingan di tempat kerja (*on-the-job training*), dan mentoring antaraparatur lebih sesuai untuk memperkuat keterampilan praktis. Pemilihan metode sebaiknya mempertimbangkan ketersediaan waktu, sarana, tingkat penguasaan awal, dan kemampuan anggaran. Kemitraan dengan perguruan tinggi atau pihak yang memiliki keahlian relevan juga dapat dikembangkan berdasarkan kebutuhan yang jelas. Setelah kegiatan, aparatur perlu memperoleh kesempatan menerapkan hasil belajar pada pekerjaan nyata dan mendiskusikan kesulitan yang muncul, sehingga pembelajaran tidak berhenti ketika sesi pelatihan berakhir.

Sistem monitoring dan evaluasi perlu menilai perubahan kemampuan serta penerapannya dalam pekerjaan, bukan hanya jumlah peserta atau terselenggaranya kegiatan. Evaluasi dapat dilakukan secara sederhana melalui peninjauan contoh dokumen kerja, pengamatan pelaksanaan prosedur, diskusi tindak lanjut, dan pencatatan masalah yang masih berulang. Indikator perlu disesuaikan dengan tujuan masing-masing kegiatan dan menggunakan data yang benar-benar tersedia; apabila belum ada data dasar, kondisi awal perlu dicatat sebelum dampak dinilai. Pemerintah desa juga dapat mengembangkan bahan belajar digital atau arsip panduan bersama jika akses teknologi memungkinkan. Hasil evaluasi hendaknya menjadi dasar untuk menentukan apakah program dilanjutkan, diperbaiki, atau dialihkan pada kebutuhan kompetensi lain. Dengan demikian, monitoring dan evaluasi berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran organisasi dan pertanggungjawaban penggunaan sumber daya.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia aparatur di Desa Kuala Dendang belum optimal karena program yang ada bersifat insidental dan tidak terstruktur. Analisis menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi yang signifikan pada aspek teknis dan manajerial. Meskipun terdapat dampak positif, efektivitasnya terhambat oleh ketiadaan perencanaan strategis, membuat peningkatan kapabilitas tidak merata serta tidak berkelanjutan di antara para aparatur.

Faktor penghambat utama seperti keterbatasan anggaran dan ketiadaan perencanaan sistematis menjadi tantangan serius yang perlu anda atasi. Namun, adanya kemauan pimpinan dan

motivasi internal aparaturnya menjadi modal berharga. Oleh karena itu, diperlukan sebuah perubahan pendekatan dari yang reaktif menjadi lebih proaktif dengan memanfaatkan peluang kolaborasi serta kemajuan teknologi digital yang ada saat ini.

Anda disarankan untuk segera menyusun peta jalan pengembangan kompetensi yang terintegrasi dalam APBDes. Diversifikasi metode pelatihan dengan memperkuat bimbingan di tempat kerja serta menjalin kemitraan strategis. Selain itu, bangunlah sistem monitoring dan evaluasi untuk memastikan setiap program memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan publik kepada seluruh lapisan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- PSKP Kemendikdasmen. (2006). Kajian peta jalan PAUD berkualitas 2020–2035. https://pskp.kemendikdasmen.go.id/file/kebijakan/1745325132_file.pdf
- IDTesis. (2026). Judul tesis studi kebijakan UGM. <https://idtesis.com/judul-tesis-studi-kebijakan-ugm/>
- Peran teknologi digital dalam mewujudkan good governance. (n.d.). Jurnal UMJ. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/SEMNASFIP/article/view/28591/13171>
- Kebijakan kelembagaan kehumasan dan jurnalistik. (n.d.). Sihojurnal.com.
- Jurnal Mirai Management. (n.d.). Pengaruh kualitas sumber daya manusia. <https://www.journal.sticamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/4851/3198>
- Analisis kualitas sumber daya aparatur pada kantor kelurahan. (n.d.). Jurnal Pencerah. <https://journal.umpr.ac.id/index.php/pencerah/article/download/4255/2787>
- Implementasi kebijakan dana desa dalam pengembangan desa. (n.d.). Community Development Journal. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/download/34205/22727>
- Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. (2024). ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/386522046_Kajian_Teoritis_tentang_Teknik_Analisis_Data_dalam_Penelitian_Kualitatif_Perspektif_Spradley_Miles_dan_Huberman
- Penguatan kapasitas aparatur desa dalam penyusunan rencana. (n.d.). <https://ejournal.stisdarussalam.ac.id/index.php/jpm/article/download/314/215>
- Peraturan Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 3 Tahun 2025. (2025). https://peraturan.bpk.go.id/Download/380533/PermendesPDT_Nomor_3_Tahun_2025.pdf