

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DESA GADINGKULON KECAMATAN DAU KABUPATEN MALANG

Roro Merry Chornelia¹, Asih Widi Lestari², Yosilda Sarti Yoei³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Fisip, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

Email: merry.chornelia@yahoo.com

Received: 09 Januari 2023 | Revised: 30 Juni 2023 | Accepted: 30 Juni 2023

Abstract: The development of human resources is a very important factor in improving the quality of village development. The increase in human resources in Indonesia is inseparable from village government governance. Development of human resources is a major factor in improving the quality of social life of the community. This study aims to determine the development of human resources in Gadingkulon Village, Dau District, Malang Regency. The type of research used is qualitative research using data collection techniques through interviews, observation and documentation. Sampling used purposive sampling, to test the validity of the data researchers used a triangulation technique. Data analysis was carried out by means of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The process of developing human resources in improving the development of Gadingkulon village can be done through a training process such as training in making yogurt, making fertilizer, and plant seeds. The development of human resources in the development of Gadingkulon Village that must be considered is the quality of education because education is the main key in increasing human resources as a driver, manager and in improving work performance.

Keywords: development; human resources; village development

Abstrak: Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembangunan desa. Meningkatnya sumber daya manusia di Indonesia tidak terlepas dari tata kelola pemerintah desa. pengembangan Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas kehidupan sosial masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia desa Gadingkulon, Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan juga dokumentasi. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses pengembangan sumber daya manusia Dalam meningkatkan pembanguan desa Gadingkulon dapat dilakukan melalui proses pelatihan seperti pelatihan dalam pembuatan yougurt, pembuatan pupuk, dan bibit tanaman. Pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan Desa Gadingkulon yang harus diperhatikan adalah kualitas pendidikan karena pendidikan merupakan kunci utama dalam meningkatkan sumber daya manusia sebagai penggerak, pengelola dan dalam meningkatkan kinerja kerja yang dimiliki.

Kata Kunci: pengembangan; pembangunan desa; sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara yang sedang berkembang dan sedang menghadapi permasalahan dalam mencapai kemajuan bangsa, khususnya dalam bidang pendidikan dan ekonomi yang masih terpendam serta sumber daya manusia berupa pertambahan penduduk yang semakin besar dan rendahnya kualitas pendidikan. Dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan peran pemerintah desa sangat penting bagi perkembangan sumber daya manusia di mana membangun dan mengembangkan sumber daya manusia di Desa yang mayoritas tingkat pendidikannya yang masih rendah menjadi tantangan tersendiri bagi perkembangan desa serta lemahnya sumber daya manusia dalam perangkat desa menyebabkan banyaknya penyimpangan yang dilakukan. Adapun cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas pendidikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dibidang kesehatan (Soetomo, 2012).

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas kehidupan sosial masyarakat (Tampongangoy, 2018). Pembahasan mengenai pengembangan sumber daya manusia menjadi objek yang sangat penting untuk diperhatikan, adapun permasalahan pada tingkat sumber daya manusia adalah karena kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, kurangnya tingkat pendidikan, keterbatasan penyediaan kesempatan kerja, kurangnya pengetahuan akan teknologi, pembangunan yang tidak merata serta rendahnya produktivitas tenaga kerja. Permasalahan pengembangan sumber daya manusia semakin luas dengan melihat dari berbagai sudut pandang. Dari segi pendidikan harus lebih diperhatikan karena untuk menciptakan generasi yang lebih baik dan juga akan menghasilkan produk sumber daya manusia yang unggul (Artha et al., 2020; Farida et al., 2022; Sari, 2019).

Desa Gadingkulon merupakan tempat wisata yang meliputi pengelolaan lahan jeruk, pembibitan berbagai jenis tanaman. Rata-rata mata pencaharian masyarakat desa Gadingkulon adalah sebagai petani dan peternak dan latar belakang masyarakat desa Gadingkulon rata-rata tingkat pendidikan yang relatif rendah dan kebanyakan tidak melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Karena minimnya tingkat pendidikan desa Gadingkulon sehingga pengetahuan masyarakat terkait dengan hasil pengelolaan tani juga terbatas. Untuk semua potensi desa seperti pengelolaan lahan jeruk masih belum dapat dikelola dengan baik salah satu penyebabnya adalah kualitas sumber daya manusia yang belum memadai dan mumpuni sehingga ini merupakan salah satu tantangan tersendiri dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa.

Faktor utama penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam pembangunan desa Gadingkulon adalah kualitas pendidikan yang masih relatif rendah yang hanya mampu menyelesaikan wajib belajar sembilan tahun (SD-SMP) bahkan ada yang belum tamat sekolah dasar hal ini dikarenakan jarak tempuh yang sangat jauh terutama untuk SMP dan SMA dan yang melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi juga masih sedikit serta tidak tersedianya sarana dan prasarana desa yang dapat memadai.

Kualitas sumber daya manusia yang belum memadai dan mumpuni Desa Gadingkulon merupakan salah satu tantangan tersendiri dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Rendahnya pengembangan sumber daya manusia Desa Gadingkulon mengakibatkan adanya keterkaitan dengan masalah kehidupan ekonomi masyarakat yang terus menurun serta tidak mampu untuk mengelola potensi-potensi yang ada di desa tersebut sehingga keadaan ini

mengakibatkan tingkat kesejahteraan masyarakat masih belum stabil serta dalam pandangan hidup keseharian masyarakat Desa Gadingkulon kurang mempunyai semangat terutama yang berkaitan dengan permasalahan kebutuhan dan kepentingan masyarakat pada umumnya.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan

Pengembangan atau *development* adalah upaya penyiapan individu untuk menanggung tanggung jawab yang lebih ataupun yang berbeda atau Pengembangan merupakan suatu keadaan yang memiliki lingkup yang lebih luas dalam usaha untuk memperbaiki serta meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap ataupun perilaku dan kepribadian. Pengembangan merupakan suatu proses yang dipakai untuk mengembangkan dan mengevaluasi produk pendidikan atau Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. Dalam pengembangan memiliki karakteristik yang dapat melatih dan mengarahkan karena sumber daya manusia memiliki faktor yang sangat penting dalam mengelola sistem agar tetap berjalan sesuai dengan semestinya atau sesuai dengan aturan (Setyosari, 2016).

Pengembangan kemudian dilihat dari beberapa indikator. Pertama, Pendidikan. untuk dapat memiliki orang-orang yang berkualitas faktor pendidikan sangat diperlukan dalam menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka dan demokratis. Untuk dapat meningkatkan kualitas pengembangan sumber daya manusia maka faktor pendidikan sebagai pilar dalam mendukung pencapaian sasaran dalam pengembangan sumber daya manusia (Mu'tafi, 2020). Kedua, Keterampilan. Keterampilan adalah suatu kelebihan yang dimiliki oleh seseorang yang mampu menggunakan akal pikiran, ide dan juga sisi kreatif yang dimiliki olehnya untuk dapat melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Adapun jenis keterampilan yang harus dimiliki yaitu etika, kemampuan berkomunikasi dengan baik, dapat berpikir kritis, kerja sama, percaya diri dan menguasai teknologi. Ketiga, Kesejahteraan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat merupakan suatu keadaan sosial yang memungkinkan bagi masyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang bersifat jasmani, rohani dan sosial sesuai dengan hakikat dan martabat manusia untuk dapat mengatasi berbagai masalah sosial yang dihadapi (Zunaidi, 2015). Atau kesejahteraan sosial adalah yaitu suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat. Keempat, keuangan Desa Bimtek kebijakan pengelolaan keuangan Desa bersumber pada UU no 6 tahun 2014 pasal 71 tentang Desa yang mengatakan bahwa pengertian keuangan desa adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang. Beserta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban. Selanjutnya hak dan kewajiban dapat menimbulkan pendapatan, belanja, pembiayaan desa, dan pengelolaan keuangan desa (Prihatini & Subanda, 2020; Karepowan, 2020).

Selanjutnya adapun bentuk-bentuk dari pengembangan dapat dibedakan menjadi 2 yaitu, (1) pengembangan secara informal adalah pengembangan untuk karyawan atau pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan cara mempelajari yang berkaitan dengan jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa ada keinginan dalam diri pegawai untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja yang semakin besar, dan (2) pengembangan secara formal adalah pengembangan yang diberikan

oleh lembaga atau instansi untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan tujuan agar kemampuan dan produktifitas pegawai dapat meningkat.

Pengembangan sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia atau *man power* atau yang disingkat dengan SDM merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia yang terdiri dari daya fikir dan daya fisik. Sumber daya manusia dalam system pembangunan berperan sebagai agen perubahan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pembangunan baik fisik maupun non fisik karena SDM memegang peranan utama yang dapat menggerakkan maupun mengelolah pembangunan maka Sumber daya manusia menjadi penentu dalam kemajuan disegala aspek kehidupan (Endah, 2020; Yoga et al., 2015; Adisaputro, 2020). Manusia adalah orang yang melakukan suatu kegiatan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pelaku, perencana, dan penentu terwujudnya organisasi atau instansi yang lebih baik (Suwatno & Priansa, 2014).

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi 2 yaitu sumber daya manusia makro yaitu penduduk suatu Negara yang sudah measuki usia angkatan kerja baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sedangkan sumber daya manusia mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau instansi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja. Sehingga secara menyeluruh pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Adapun tantangan dalam sumber daya manusia di antaranya adalah:

- a. Produktifitas tenaga kerja
Produktifitas adalah tantangan terbesar suatu pekerjaan, kalau produktifitas kurang baik maka akan berpengaruh kepada kualitas yang dimiliki, maka dari itu pendekatan terhadap nilai produktifitas menjadi dasar dari pengembangan dan pengelolaan dalam menjalankan suatu kegiatan yang dimiliki.
- b. Biaya Investasi Sumber Daya Manusia (SDM)
Proses investasi terhadap pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu tantangan yang sangat penting dimana dalam mengembangkan program atau meningkatkan pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu proses investasi yang dapat menguntungkan (Atmanti, 2005; Santoso et al., 2020).
- c. Pembinaan dalam sumber daya manusia
Persoalan terkait manusia sebagai sumber daya pembangunan merupakan persoalan yang kompleks, di mana dituntut untuk mampu bersaing dengan dunia luar sehingga dapat memungkinkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan sebaik-baiknya, sehingga diperlukan pembinaan yang ketat terhadap pengembangannya (Murtafiah, 2021).
- d. Minimnya tingkat pendidikan
Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai kesejahteraan tersebut maka tingkat pendidikan harus dimaksimalkan untuk dapat mencapai kualitas dan dapat membawa kepada perubahan menuju kearah yang lebih baik.

e. Penguasaan terhadap teknologi

Kunci untuk dapat bersaing dengan dunia luar adalah dengan bisa menguasai terkait dengan sistem teknologi, dimana teknologi mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karena itu, penguasaan teknologi sebagai basis mutlak dalam persaingan harus bisa menguasainya. karena tanpa penguasaan teknologi maka kita tidak akan mampu untuk bersaing dengan dunia luar.

f. Tantangan Globalisasi

Pada masa yang akan datang persaingan akan semakin ketat, oleh karena itu harus disadari bahwa SDM akan membutuhkan suatu model yang baru dan proses untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam dunia kerja, dan kemampuan dalam berkompetisi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kemampuan individu dalam menemukan atau memanfaatkan potensi yang ada dan dapat digunakan sebagaimana mestinya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan (Marwansyah, 2014). Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari sumber daya manusianya dalam kurun waktu tertentu. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting sebagai penggerak, pengelolah maupun pemikir dalam sistem untuk dapat berkembang sesuai dengan tujuannya. Berikut ini merupakan fungsi utama dari pengembangan sumber daya manusia. Pertama, pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada perubahan atau peningkatan keterampilan, pengetahuan dan juga sikap individu. pelatihan dan pengembangan ini biasanya melibatkan penyediaan pengetahuan dan keterampilan. Kedua, pengembangan organisasi dapat dilakukan melalui intervensi terencana yang menerapkan konsep ilmu perilaku. Intervensi ini menekankan pada perubahan organisasi baik dalam ruang lingkup mikro maupun makro. Ketiga, pengembangan karir dapat dilakukan melalui dua proses yang berbeda yaitu melalui perencanaan karir atau manajemen karir.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode yang memiliki karakteristik, bahwa data yang dinyatakan dalam keadaan yang sewajarnya atau sebagaimana adanya (*natural setting*), dengan tidak dirubah dalam bentuk simbol-simbol maupun bilangan. Adapun instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu peneliti itu sendiri. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini melalui teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan juga dokumentasi. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Lenaini, 2021). Sementara untuk jenis dan sumber data dalam penelitian ada 2 yaitu data primer dan data sekunder, data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data utama tanpa adanya prantara.

Data primer dalam penelitian kualitatif yaitu data yang diperoleh secara langsung dari catatan wawancara, dokumentasi, dari narasumber yang dianggap berpotensi dalam

memberikan informasi yang relevan dan bersifat akurat di lapangan, sementara untuk data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau diperoleh dari pihak kedua. Dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, dokumentasi, berkas-berkas yang ditentukan oleh instansi terkait dengan pengamatan atau observasi dari peneliti. Untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan kualitas baik dalam pembangunan maupun dalam perekonomian. Adapun pengembangan sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja untuk menjalankan suatu organisasi, instansi maupun lembaga memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penggerak Pembangunan Desa

Pengembangan sumber daya manusia Desa Gadingkulon masih relative rendah karena terdapat beberapa faktor penghambat diantaranya tingkat pendidikan yang masih relative rendah, penyediaan sarana dan prasarana yang belum memadai serta tenaga kerja yang dimiliki masih kurang.

Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengembangan sumber daya manusia sebagai penggerak pembangunan adalah individu produktif yang bekerja untuk menjalankan suatu organisasi, instansi maupun lembaga memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Desa Gadingkulon dulunya merupakan salah satu desa tertinggal yang dimana masyarakatnya banyak yang mengalami kekurangan. Namun seiring waktu keadaan itu dapat diatasi yang walaupun keadaannya kurang maksimal dan untuk sekarang pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan di Desa Gadingkulon masih relative rendah dan pihak pemerintah masih terus mengoptimalkan atau masih terus membenahi terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Pengelola Pembangunan

Seperti dalam meningkatkan keterampilan masyarakat setempat seperti dalam proses pembuatan pupuk tanaman, pembuatan yogurt, pembuatan kripik yang dilakukan oleh masyarakat dan dibantu oleh tim yang diundang dari luar desa. Peran sumber daya manusia sebagai pengelola pembangunan desa sudah lebih baik Berdasarkan kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat desa dalam meningkatkan keterampilan sudah lebih baik dan memberikan hasil yang maksimal dan juga dalam meningkatkan keterampilan tersebut dukungan dari pemerintah desa sangat penting untuk terus mengembangkan keterampilan masyarakat tersebut.

Proses pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan pembangunan Desa adalah suatu proses kesiapan individu maupun kelompok dalam memikul tanggung jawab. Pengembangan sumber daya manusia sebagai pengelola pembangunan menjadi penentu dalam keberhasilan pembangunan suatu lembaga terutama dalam era

globalisasi yang memiliki pesaing yang sangat tinggi. Proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dan dapat meningkatkan persaingan di dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan yang lebih baik, sehingga pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu dalam kemajuan masyarakat.

Tantangan pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan Desa adalah terkait dengan potensi dan kapasitas sumber daya manusia yang masih minim. Adapun tantangan lain dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai pengelola pembangunan desa adalah faktor pendidikan yang masih belum stabil, sarana dan prasarana yang masih minim, serta tenaga kerja yang dimiliki masih kurang. Sumber daya manusia Desa meliputi Kepala Desa dan perangkat desa sebagaimana diatur dalam pasal 23 sampai 64 UU No 6 Tahun 2014 yang meliputi Tugas, wewenang, hak dan kewajiban pada masing-masing jabatan.

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat mewujudkan cita-cita masyarakat kearah yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu dapat melalui kegiatan pelatihan kepada masyarakat, sosialisasi maupun dukungan kepada masyarakat dan terus mendampingi kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat desa guna untuk dapat melihat terkait dengan kualitas sumber daya manusianya, karena kualitas pengembangan sumber daya manusia yang baik akan membawahkan kepada arah kehidupan yang lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena merupakan suatu perhatian yang sangat besar bagi terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia perlu dikelola dengan sangat baik dan profesional agar terwujudnya keseimbangan antara sumber daya manusia dan kemampuan dalam pembangunan. Kesejahteraan masyarakat tergantung dari potensi sumber daya manusia yang dimiliki dan juga kualitas pembangunan pada masyarakat. Ada beberapa faktor yang dapat mendorong dalam pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan yaitu melalui pelatihan, pengembangan, keterampilan, kompensasi, maupun motivasi agar terciptanya suatu keadaan yang lebih baik.

Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia sebagai pengelola pembangunan Desa Gadingkulon sudah lebih baik atau sudah maksimal seperti dalam peningkatan keterampilan masyarakat dalam proses pengembangan keterampilan seperti dalam pembuatan pupuk, pembuatan yogurt dan pembuatan kripik yang dilakukan oleh masyarakat setempat. kualitas pengembangan sumber daya manusia sebagai pengelola pembangunan Desa Gadingkulon sudah cukup maksimal yang dilakukan oleh pemerintah melalui kerja sama dengan masyarakat setempat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan tenaga kerja

Pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat masih kurang baik yang dapat dilihat dari respon masyarakat terhadap sikap pegawai Desa. Namun disini ada juga sisi baiknya dalam pelayanan beberapa indikator yaitu kesederhaan yang menjelaskan terkait alur dan prosedur yang dilakukan dalam melayani masyarakat, keamanan yaitu dilihat dari kondisi tempat pelayanan yang mendukung terhadap pelayanan tersebut, serta ketepatan waktu dalam pelayanan yaitu waktu kerja Desa Gadingkulon yaitu dari hari Senin sampai Jumat pukul 08:00-14:00 WIB.

Kapasitas aparatur desa dalam jangkauan pelayanan publik Desa Gadingkulon sudah maksimal. Namun ada beberapa kendala yang dirasakan oleh masyarakat setempat terkait sikap yang ditunjukkan pemerintah desa masih kurang baik sehingga ini perlu dikaji ulang oleh Pemerintah Desa.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kualitas ketenagakerjaan dalam suatu instansi maupun organisasi sangat dibutuhkan sebagai penopang dalam memajukan instansi maupun lembaga. Dalam meningkatkan ketenagakerjaan diperlukan produktifitas tenaga kerja dengan memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru bagi karyawan, meningkatkan komitmen pegawai dengan melalui kegiatan pengembangan pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik serta memotivasi pegawai untuk lebih giat dan produktif.

Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai Desa Gadingkulon sudah lebih baik hal ini dapat dijelaskan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi bahkan dari pemerintah Desa Gadingkulon melakukan perekrutan pegawai baru yang memiliki kualitas yang lebih baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat setempat.

Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia

Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik. Untuk Desa Gadingkulon sendiri sudah memiliki beberapa lembaga pendidikan formal yang diantaranya adalah SDN ada 3, ada TPQ, dan TK Dharmawanita persatuan Gadingkulon sementara untuk lembaga pendidikan SMP dan SMA belum ada. Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan Desa Gadingkulon bahwa lembaga pendidikan Desa gadingkulon kurang maksimal karena untuk lembaga pendidikan masih kurang terutama untuk tingkat SMP maupun SMA.

Dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pembangunan yang efektif yaitu melalui peningkatan kualitas pendidikan, pelatihan dan keterampilan guna dalam mencapai hasil yang diinginkan. Faktor pendukung yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas pendidikan karena pendidikan merupakan bentuk investasi paling besar dalam sdm. Melalui tingkat pendidikan yang baik akan memberikan hasil yang maksimal dan juga menyediakan salah satu proses produksi seperti tenaga kerja dan juga mendorong kepada kesejahteraan masyarakat.

Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan Desa Gadingkulon masih terus diupayakan oleh pemerintah desa untuk mencapai hasil yang lebih baik. kerja sama yang baik antara masyarakat dan pemerintah akan memberikan hasil yang optimal terkait dengan kualitas sdm yang unggul dan menciptakan daya saing yang lebih baik.

Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik maka diperlukan faktor pendukung yang paling utama yaitu pendidikan. Namun untuk masyarakat Desa Gadingkulon dalam tingkat pendidikan masyarakat Desa masih relative rendah karena banyaknya masyarakat yang tidak melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Terkait dengan faktor pendidikan masyarakat Desa Gadingkulon masih belum merata karena masyarakat

banyak yang tidak melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan mereka lebih memilih melanjutkan usaha tani dari para orang tuannya. Terakit penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia adalah kualitas pendidikan masyarakat yang maih belum stabil atau masyarakat banyak yang tidak melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi.

Tabel 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Desa Gadingkulon, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang

No	Fokus	Kesimpulan
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai pengolah pembangunan Desa Gadingkulon.	Sebagai pengelola pembangunan pengembangan sumber daya manusia Desa Gadingkulon sudah lebih baik seperti dalam peningkatan keterampilan yang dimiliki oleh masyarakat setempat dan sudah menunjukkan kearah yang lebih baik karena dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat. Keterlibatan masyarakat seperti dalam meningkatkan kesadaran tentang pentingnya memanfaatkan keterampilan merupakan salah satu bentuk bahwa pengembangan sumber daya manusia sebagai pengelola pembangunan Desa Gadingkulon sudah mencapai hasil yang maksimal.
2	Pengembangan sumber daya manusia dalam ketenagakerjaan	Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan ketenagakerjaan Desa Gadingkulon kurang maksimal karena terdapat beberapa faktor penghambat yaitu kualitas pendidikan yang masih relative rendah, serta sarana dan prasarana yang belum memadai.
3	Pengembangan sumber daya manusia sebagai penggerak	Pengembangan sumber daya manusia sebagai penggerak pembangunan adalah individu produktif yang bekerja untuk menjalankan suatu organisasi, instansi mupun lembaga memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. pengembangan sumber daya manusia sebagai penggerak pembangunan Desa Gadingkulon masih relative rendah dan pihak pemerintah masih terus mengoptimalkan atau masih terus membenahi terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber: Peneliti (2022)

Dalam pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan desa Gadingkulon masih kurang maksimal karena terdapat hambatan-hambatan yang dialami dalam pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan desa yaitu faktor pendidikan yang masih belum merata serta sarana dan prasarana yang dimiliki masih belum stabil dan juga tenaga kerja yang dimiliki masih cukup kurang yang dimiliki oleh masyarakat Desa sehingga keadaan ini yang menyebabkan tingkat daya saing masih relatif kurang, sehingga ini menyebabkan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan Desa baik pembangunan fisik maupun nonfisik masih belum mencapai hasil yang memuaskan baik bagi pemerintah Desa maupun bagi masyarakat setempat.

PENUTUP

Pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan Desa merupakan faktor penting bagi keberlangsungan pembangunan desa. Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis yang telah dijelaskan pada pembahasan diatas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan Desa GadingKulon yang harus diperhatikan adalah kualitas pendidikan karena pendidikan merupakan kunci utama dalam meningkatkan sumber daya manusia sebagai penggerak, pengelola dan dalam meningkatkan kinerja kerja yang dimiliki.

Di samping itu faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan desa yaitu untuk faktor pendukung melalui dukungan Pemerintah Desa Gadingkulon dalam hal pelatihan dan keterampilan serta peran masyarakat dalam tingkat partisipasi. sedangkan untuk faktor penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan Desa Gadingkulon belum cukup maksimal karena terdapat hambatan-hambatan yang dialami yaitu faktor pendidikan yang masih belum merata serta sarana dan prasarana yang dimiliki masih belum stabil dan juga tenaga kerja yang dimiliki masih kurang dan juga keterbatasan *skill* atau kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masyarakat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pendidikan masyarakat dilakukan pemberian beasiswa kepada masyarakat yang kurang mampu serta meningkatkan jumlah dan kualitas tenaga pengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmanti, H. D. (2005). Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Dinamika Pembangunan*, 2.
- Dewi Juni Artha, Dian Novianti Sitompul, & Pipit Putri Hariani MD. (2020). Pelatihan Usaha Quilling Paper Bagi Guru Dalam Rangka Meningkatkan Sumber Daya Manusia Unggul Dan Kreatif. *JURNAL PRODIKMAS Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://doi.org/10.30596/jp.v5i1.5741>
- Endah, K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat: Menggali Potensi Lokal Desa. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 135–143.
- Farida, S. I., Tajuddien, R., & Dumarya Manik, C. (2022). Penguatan Profil Pelajar Pancasila bagi Murid MTs. Baitis Salmah Ciputat dalam Menciptakan Generasi Sumber Daya Manusia yang Unggul. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 3(2), 91–105. <https://doi.org/10.33753/ijse.v3i2.84>

- Karepowan, A. A. C. (2020). Pengaturan Hukum Keuangan Desa Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. *LEX ADMINISTRATUM*, 78–86.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1).
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2). <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nurul Hidayati Murtafiah. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2).
- Prihatini, D., & Subanda, I. N. (2020). Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa dalam Upaya Pencegahan Stunting Terintegrasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2).
- Santoso, P. B., Tukiran, M., Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Review Literatur: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pendidikkan dalam Rangka Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2).
- Sari, R. M. (2019). Analisis Kebijakan Merdeka Belajar Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1063–1073. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i1.3326>
- Satya Yoga, D., Suarmini, N. W., & Prabowo, S. (2015). Peran Keluarga Sangat Penting dalam Pendidikan Mental, Karakter Anak serta Budi Pekerti Anak. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 46–54. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v8i1.1241>
- Setyosari. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Soetomo. (2012). *Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sony Eko Adisaputro. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 1(1), 1–27. <https://doi.org/10.53429/j-kis.v1i1.118>
- Suwatno, & Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrikl Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58).
- Zunaidi, E. (2015). Pelaksanaan pasal 12 Huruf (F) Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Penanggulangan Kemiskinan Di Kota Pontianak. *Fatwa Hukum Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Untan (Jurnal Mahasiswa S1 Fakultas Hukum) Universitas Tanjungpura*, 3(3).