

Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparat Desa Mekarsari dengan Pendekatan Pengembangan dan Pola Manajemen Sumber Daya Manusia

Otong Sugianto

Universitas Sangga Buana Ypkp Bandung; otongsugianto555@gmail.com

JSTAF :

Siddiq, Tabligh, Amanah,
Fathonah

Vol 1 No 2 July 2022

Hal : 214 - 225

<https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.46>

Received: 09 January 2022

Accepted: 10 January 2022

Published: 31 July 2022

Publisher's Note: Publisher: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Abstract :

This study aims to find out what strategies are used to improve the performance of the Mekarsari Village apparatus. How to approach the development of human resources for the Mekarsari Village Apparatus. As well as knowing the pattern of human resource management in the Mekarsari Village apparatus. This study uses a qualitative approach with phenomenological methods, data collection techniques using observation, interviews and documentation. Research resource persons from the Village Head, Village Apparatus and the Mekarsari Village community. The analysis technique uses SWOT analysis. The validity test used the source training method and technical triangulation methods. The results of the study show that the strategies implemented to improve the quality of the performance of village officials in Mekarsari are carried out by: 1) Increasing the quality and quantity of employees through continuing to higher education, attending training, technical guidance, courses, seminars, work shops, etc. which aim to increase knowledge and employee experience. 2) Increase the number of employees according to the needs and the ideal number for a village. 3) Improve office facilities and infrastructure. The human resource development approach model in Mekarsari Village includes four approach methods used to develop employees: formal education, assessment, various work experiences, and personal relationships. The Strategy to Improve the Performance Quality of Mekarsari Village Officials with the Development Approach and Human Resource Management Pattern is quite effective in improving the performance quality of the Village apparatus. This can be seen from the quality of service which is more effective and efficient than before.

Keywords: *Strategy, Approach, Performance, Management Pattern, Human Resources*

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui strategi apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja aparatur Desa Mekarsari. Bagaimana pendekatan pengembangan Sumber daya manusia Aparatur Desa Mekarsari, serta mengetahui pola Manajemen Sumber daya manusia pada aparatur Desa Mekarsari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode

fenomenologis, teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini adalah Kepala Desa, Aparat Desa dan masyarakat Desa Mekarsari. Teknik analisis menggunakan analisis SWOT. Uji keabsahan menggunakan metode triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan untuk peningkatan kualitas kinerja Aparat Desa di Mekarsari dilakukan dengan :1)Peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai melalui melanjutkan ke pendidikan yang tinggi, mengikuti Diklat, Bimtek, Kursus, Seminar, Work Shop, dll yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman pegawai. 2) Menambah jumlah pegawai sesuai dengan kebutuhan dan jumlah yang ideal bagi sebuah Desa. 3) Meningkatkan sarana dan prasarana kantor. Model pendekatan pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Mekarsari melewati empat metode pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan pegawai: pendidikan formal, penilaian, berbagai pengalaman kerja, dan hubungan pribadi. Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparat Desa Mekarsari dengan Pendekatan Pengembangan dan Pola Manajemen Sumber Daya Manusia cukup efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur Desa. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang lebih efektif dan efisien dibanding sebelumnya.

Kata kunci: *Strategi, Pendekatan, Kinerja, Pola Manajemen, Sumber Daya Manusia*

Pendahuluan

Pelayanan merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dalam arti bahwa dalam melaksanakan tugasnya aparatur pemerintahan harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan anggota masyarakat. Untuk itu kinerja pemerintah sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat.

Pada saat ini pelayanan publik Desa banyak mendapat sorotan dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan menyampaikan pendapat banyak ditemukan kritikan terhadap kinerja aparatur pemerintah Desa, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini terjadi karena masih rendahnya produktifitas kerja dan disiplin dari aparatur pemerintah Desa, serta masih kurangnya sarana kerja yang memadai. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparatur pemerintah Desa seringkali belum mengetahui dan memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan yang dimiliki aparatur pemerintah Desa.

Beberapa permasalahan yang muncul berdasarkan hasil pengamatan sementara peneliti melihat kondisi kinerja Aparat di Desa Mekarsari masih tergolong rendah, hal ini diakibatkan rendahnya kualitas sumberdaya manusia. Salah satu indikator rendahnya kinerja Aparat Desa Mekarsari adalah adanya kritik dari masyarakat terkait

pelayanan surat-menurut yang masih lambat dan cenderung berbelit-belit. Disamping itu masih terdapat beberapa Aparat Desa yang kurang menguasai teknologi, sehingga pelayanan terhadap masyarakat dan penyampaian data, informasi, dokumen kepada intansi pemerintah yang berbasis komputer menjadi lamban.

Dengan adanya kondisi seperti ini perlu dilakukan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur Desa. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengembangkan konsep Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparatur dengan Pendekatan Pengembangan dan Pola Manajemen Sumber Daya Manusia di Desa Mekarsari.

Bryson (2005) dalam (Melati Sukma Bakri et al., 2022) mendefinisikan strategi sebagai suatu rencana untuk mencapai tujuan tertentu yang disusun sedemikian rupa oleh suatu organisasi sesuai dengan misi yang hendak diraihnya sekaligus untuk melaksanakan mandat/tugas-tugas yang diembannya dengan mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor lingkungan eksternal maupun internal.

Isu-isu strategis yang dihadapi oleh Pemerintah Desa Mekarsari dapat terjadi karena adanya perubahan lingkungan eksternal dan internal. Selain itu dapat pula disebabkan karena adanya perubahan Struktur Organisasi dan Tatakerja Pemerintah Desa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004.

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi strategi peningkatan kinerja pegawai adalah:

1) Faktor Internal

Menurut Gerungan (1996: 155)faktor internal timbul karena dipengaruhi oleh motif-motif yang ada pada diri seseorang. Adapun menurut Anoraga (1998: 34-35) bahwa motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang melatar belakangi perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan sendiri pada umumnya dibagi menjadi dua golongan yaitu: kebutuhan primer (kebutuhan dasar) dan kebutuhan sekunder (kebutuhan yang timbul sebagai akibat dari hasil interaksi dengan lingkungan) misalnya kebutuhan untuk bersaing, bergaul, bercinta, ekspresi diri, harga diri dan sebagianya.

Kebutuhan sekunder inilah yang kemudian banyak berperan sebagai pendorong motivasi seseorang. Burt dalam Anoraga (1998: 82-83) menyebutkan faktor internal jika dikaitkan dengan kepuasan kerja seseorang merupakan sebagai faktor individual

yang meliputi: sikap, umur, dan jenis kelamin. Sedangkan menurut Anthony, juga dalam Anoraga (1998:83-84) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Harus menyukai pekerjaan;
 - b) Harus berorientasi mencapai prestasi yang tinggi;
 - c) Harus bersikap positif dalam menghadapi kesulitan.
- 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar atau lingkungan sekitar dan merupakan fenomena sosial yang dapat berdampak terhadap sikap atau perilaku seseorang. Untuk melihat faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja, dapat dikemukakan beberapa pendapat sebagai berikut. Menurut Anoraga (1996:56-60) mengemukakan 10 (sepuluh) faktor, yaitu;

- a) Pekerjaan yang menarik;
- b) Upah yang baik;
- c) Keamanan dan perlindungan;
- d) Maksud dan makna pekerjaan;
- e) Lingkungan atau suasana kerja;
- f) Promosi dan pengembangan diri;
- g) Keterlibatan dalam pekerjaan;
- h) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi;
- i) Kesetiaan dan perhatian pimpinan dan
- j) Disiplin kerja.

Apabila dikaitkan dengan sikap seseorang, menurut Gerungan (1996:156) faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Dalam interaksi kelompok, dimana terdapat hubungan timbal balik yang langsung antar manusia;
- b) Karena komunikasi, dimana terdapat pengaruh (hubungan) langsung dari satu pihak.

Beberapa penelitian terkait manajemen Sumberdaya Manusia maupun peningkatan kualitas kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti lain, diantaranya:

- 1) *Strategi Pengembangan Sumberdaya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Kabupaten Merauke* oleh Everistus Rikardus, 2020.
- 2) *Pengembangan Perangkat Desa Dalam Mewujudkan Profesionalisme Kerja Di Desa Dewasari Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis* oleh Bunga Indah Choerunnisa, 2017.
- 3) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor* oleh Sinta Sulistiani dan Irwan Nuryana, 2019.
- 4) *Kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Dana Desa yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Kecamatan Tabukan Utara Kab. Kepulauan Sangihe* oleh Joanne V. Mangindaan dan Hendrik Manossoh, 2018.
- 5) *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar* oleh Rahmi Pata, 2017.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini mengkaji tentang strategi peningkatan kinerja aparat Desa melalui pengembangan dan pola manajemen sumberdaya manusia di sebuah Desa, sementara penelitian terdahulu lebih mengulas permasalahan tentang variable secara terpisah. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji Strategi peningkatan kinerja aparat Desa Mekarsari.
2. Untuk mengkaji bagaimana pendekatan pengembangan Sumber daya manusia Aparat Desa Mekarsari.
3. Untuk mengkaji Bagaimana Pola Manajemen Sumber daya manusia pada aparat Desa Mekarsari.

Untuk mengkaji Bagaimana strategi peningkatan kualitas kinerja aparat Desa Mekarsari melalui pendekatan pengembangan dan pola manajemen sumber daya manusia.

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2013) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat, empirisme postpositivisme, enterpretif, konstrktif; digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan teknik triangulasi, dengan triangulasi pengumpulan data dilakukan dengan teknik yang berbeda-beda dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan obervasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumnetasi.

Susan Stainback (1988) menyatakan bahwa tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Selanjutnya Mathison (1988) mengemukakan bahwa "*The value of triangulation lies in providing evidence – whether convergent, inconsistent, or contradictory*". Nilai dari teknik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisten atau kontradiksi, oleh karena itu dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsistenm tuntas dan pasti (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bersifat eksploratif, untuk mendapatkan kesimpulan dari data yang diperoleh dan di analisis maka proses selanjutnya adalah menyusun kriteria dari gambaran umum instansi sebagai objek penelitian. Analisis deskriptif kualitatif merupakan suatu teknik yang mengambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya.

Diskusi/Pembahasan

A. Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja

Strategi merupakan cara/langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi, jadi strategi merupakan petunjuk umum yang akan dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka Desa Mekarsari harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga dapat mengejar ketertinggalan dengan kecamatan lain yang lebih maju.

Strategi yang dilakukan untuk peningkatan kualitas kinerja aparatur desa di Mekarsari sebagai hasil wawancara peneliti dengan Bapak Rohimat selaku Kepala Desa Mekarsari sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas pegawai:
 - a) Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan/belajar kejenjang yang lebih tinggi baik lewat tugas belajar maupun mempermudah pemberian ijin belajar.
 - b) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti Diklat, Bimtek, Kursus, Seminar, Work Shop, dll yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman pegawai.
2. Menambah jumlah pegawai sesuai dengan kebutuhan dan jumlah yang ideal bagi sebuah Desa serta segera dilakukan penataan ulang pegawai dengan lebih mempertimbangkan kemampuan terutama computer karena Desa mempunyai tugas pokok dan fungsi yang cukup banyak dan kompleks.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana kantor:
 - a) Pengadaan/penambahan peralatan perkantoran, seperti pengadaan komputer, laptop, LCD, Kamera, Printer dan Jaringan Internet.
 - b) Pembuatan/penambahan gedung baru baik untuk perkantoran maupun gedung pelayanan.

B. Pendekatan pengembangan Sumber daya manusia Aparat Desa Mekarsari

Model pendekatan pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Mekarsari mengacu pada pendekatan yang dikembangkan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2010:526). Yaitu terdapat empat pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan pegawai: pendidikan formal, penilaian, berbagai pengalaman kerja, dan hubungan pribadi.

1. Pendidikan Formal

Dalam hal ini Kepala Desa Mekarsari memiliki program khusus bagi aparatur desa yang memiliki kualifikasi pendidikan formal SMA untuk melanjutkan studi dengan cara pemberian beasiswa. Hal ini sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi akademik aparatur desa.

2. Penilaian

Penilaian (Assesment) meliputi mengumpulkan informasi dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang perilaku, gaya komunikasi, atau berbagai keterampilannya. Pelaksanaan penilaian kinerja bagi aparatur desa Mekarsari dilakukan setiap 3 bulan sekali dengan menggunakan metode penilaian 360 derajat, yaitu metode multi sumber dengan penilaian dari atasan, bawahan, rekan kerja dan penilaian diri sendiri. Metode ini merupakan penilaian kinerja untuk menilai prestasi kerja pegawai sesuai perilaku dalam bekerja. Hasil dan penerapan penilaian kinerja metode 360 degree feedback akan lebih efektif dan objektif dibanding metode penilaian tradisional.

3. Berbagi Pengalaman Kerja

Implementasi dari pendekatan berbagi pengalaman kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur desa Mekarsari adalah dalam bentuk rotasi. Rotasi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, mengembangkan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja, mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta menghindari kejemuhan kerja bagi aparatur desa Mekarsari.

4. Hubungan Pribadi

Implementasi dari pendekatan hubungan pribadi dalam meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia pada aparatur desa Mekarsari dilakukan dengan cara coaching atau pembinaan.

C. Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparat Desa Mekarsari

Pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan(*development*) diartikan sebagai persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2006).

Pada prinsipnya, pengembangan SDM (*Human Capital Development*) merupakan bagian dari manajemen SDM (*Human Capital Management*) yaitu *learning & development management*. Terdapat 4 (empat) program pengembangan SDM yang dirancang oleh Kepala Desa Mekarsari yang meliputi: Assesment, Studi Lanjut, Pengembangan Kompetensi, dan Pengembangan Kepemimpinan.

Program pertama adalah *Assessment*, yaitu program yang dilakukan untuk mengidentifikasi kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan, pemetaan dan penilaian kompetensi pegawai, serta penentuan *competency gap* baik kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial.

Program kedua adalah Program Studi Lanjut yaitu program pemenuhan gap competency melalui program beasiswa pendidikan bagi aparatur yang memiliki kualifikasi akademik SMA sederajat.

Program ketiga adalah Program Pengembangan Kompetensi yaitu program pemenuhan *competency gap* melalui program diklat jangka pendek dan spesifik, seperti pelatihan komputer.

Program keempat adalah Program Pengembangan Kepemimpinan yaitu program pengembangan soft skill diantaranya manajerial, kepemimpinan, dan komunikasi untuk para aparatur di lingkungan Desa Mekarsari.

D. Pola Performa Kinerja Aparat Desa Mekarsari dan Tanggapan Masyarakat

1. Performa Kinerja Aparat Desa Mekarsari

Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja hal ini di pertegas oleh Mathis dan Jackson (2010) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Jika sistem pengembangan sumber daya manusia terlaksana dengan baik maka kualitas dari karyawan akan meningkat, dengan meningkatnya kualitas karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara, di Desa Mekarsari telah dilaksanakan adalah adanya peningkatan kualitas kinerja aparatur desa berupa peningkatan kompetensi dan pelayanan. Salah satu peningkatan kompetensi aparatur desa Mekarsari adalah kemampuan dalam bidang IT. Indikator dari peningkatan kualitas kinerja ini dapat dilihat dari cara kerja dan model pelayanan yang kini lebih banyak berbasis IT atau tidak lagi menggunakan metode manual sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih cepat.

1. Tanggapan Masyarakat terhadap Kualitas Kinerja Aparat Desa Mekarsari

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa masyarakat Desa Mekarsari terkait kepuasan mereka terhadap layanan yang diberikan aparatur

desa. Hasil wawancara menunjukkan adanya peningkatan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan aparat desa Mekarsari. Masyarakat mengaku bahwa untuk layanan surat- menyurat kini mereka mendapat respon yang cepat. Hal ini secara tidak langsung telah mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap aparat desa yang sebelumnya memiliki kesan kurang responsive dan kurang kompeten dalam bidang kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa pendekatan dan pola pengembangan sumber daya manusia berpengaruh cukup signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja aparat Desa Mekarsari.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan Mathis dan Jackson (2010), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Pendapat lainnya menurut Rowley dan Jackson (2012) bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia secara maksimal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Berikut adalah analisis SWOT terkait strategi peningkatan kualitas kinerja aparat Desa Mekarsari:

INTERNAL FACTOR (IFAS)	Strength (S)	Weakness (W)
EKTERNAL FACTOR (EFAS)		
Opportunity (O)		
1. Adanya dana Desa yang bersumber dari APBN 2. Kerjasama antara pemerintahan Desa dengan lembaga pelatihan/kursus dan lembaga pendidikan Perguruan Tinggi di lingkungan Kabupaten Pangandaran	Strategi SO <ol style="list-style-type: none"> Menciptakan program peningkatan kapasitas aparat desa berbasis kompetensi Pengalokasian anggaran khusus pengembangan SDM yang meliputi program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi dalam menunjang kualitas kinerja Aparat Desa 	Strategi WO <ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan kualitas SDM melalui bidang pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan rekrutmen calon aparat desa yang sesuai dengan kebutuhan Penyediaan sarana dan prasarana penunjang pelayanan
Threat (T)		
1. Pengaruh politik yang sangat dominan dalam praktik pemerintahan 2. Kebijakan pemerintah yang berubah-ubah	Strategi ST <ol style="list-style-type: none"> Melakukan pembinaan dan evaluasi kinerja aparat desa Melakukan analisis jabatan diseluruh unit kerja 	Strategi WT <ol style="list-style-type: none"> Peningkatan akses aparat desa terhadap kebijakan dan informasi pengelolaan SDM Peningkatan peran pengawasan masyarakat dalam rangka meningkatkan disiplin aparat desa.

Tabel 1. Analisis SWOT strategi peningkatan kualitas kinerja aparat Desa Mekarsari

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparat Desa Mekarsari dengan Pendekatan Pengembangan dan Pola Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, dengan analisis data yang diperoleh dihasilkan simpulan sebagai berikut:

1. Strategi yang dilakukan untuk peningkatan kualitas kinerja aparatur desa di Mekarsari adalah sebagai berikut:
 - a. Peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai:
 - 1) Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan/belajar kejenjang yang lebih tinggi baik lewat tugas belajar maupun mempermudah pemberian ijin belajar.
 - 2) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti Diklat, Bimtek, Kursus, Seminar, Work Shop, dll yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman pegawai.
 - b. Menambah jumlah pegawai sesuai dengan kebutuhan dan jumlah yang ideal bagi sebuah Desa serta segera dilakukan penataan ulang pegawai dengan lebih mempertimbangkan kemampuan terutama computer karena Desa mempunyai tugas pokok dan fungsi yang cukup banyak dan kompleks.
 - c. Meningkatkan sarana dan prasarana kantor:
 - 1) Pengadaan/penambahan peralatan perkantoran, seperti pengadaan komputer, laptop, LCD, Kamera, Printer dan Jaringan Internet.
 - 2) Pembuatan/penambahan gedung baru baik untuk perkantoran maupun gedung pelayanan
2. Model pendekatan pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Mekarsari mengacu pada pendekatan yang dikembangkan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2010:526). Yaitu terdapat empat pendekatan yang digunakan untuk

mengembangkan pegawai: pendidikan formal, penilaian, berbagai pengalaman kerja, dan hubungan pribadi.

3. Terdapat 4 (empat) program pengembangan SDM yang dirancang oleh Kepala Desa Mekarsari yang meliputi: Assesment, Studi Lanjut, Pengembangan Kompetensi, dan Pengembangan Kepemimpinan.
4. Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparat Desa Mekarsari dengan Pendekatan Pengembangan dan Pola Manajemen Sumber Daya Manusia cukup efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur Desa. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang lebih efektif dan efisien dibanding sebelumnya.

Referensi

- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7). <https://doi.org/10.20473/vol2iss20157pp531-541>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3). <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Lainsamputty, F., & Gerungan, N. (2022). Korelasi Gaya Hidup dan Stres Pada Penderita Hipertensi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v11i1.719>
- Melati Sukma Bakri, R., Alief Fahdal Imran Oemar, M., Fakultas Ekonomi dan Bisnis, P., & Hasanuddin, U. (2022). Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Investasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(2).
- Sugiyono & Puji Lestari. (2021). Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional). In *Alfabeta* (Vol. 1).