



Vol: 6 No 1 Tahun 2025

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 04-04-2025 | Revisi: 09-04-2025 | Diterbitkan: 09-06-2025

## STRATEGI PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAHAN DI DESA JATI BANDUNG BARAT

**Herdiana Nugraha<sup>1</sup>, Makmur<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Email: [herdiananugraha219@gmail.com](mailto:herdiananugraha219@gmail.com), [makmur@digitechuniversity.ac.id](mailto:makmur@digitechuniversity.ac.id)

### ABSTRAK

Desa merupakan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur lembaganya sendiri dan berhadapan langsung dalam kepuasan dan melayani masyarakat sebagai yang terkandung dalam undang-undang no 6 tahun 2014 terkait dengan memperkuat lokasi dalam struktur pemerintahan nasional dan daerah. Sumber daya aparatur atau sumber daya manusia yang menjadi pegawai desa merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pengembangan kapasitas sumber daya aparatur pemerintahan seperti di Desa Jati ini sangatlah penting agar dapat meningkatnya kinerja dan efektivitas serta memberikan pelayanan yang baik dalam meningkatkan kepuasan masyarakat. Maka dari itu fokus utama riset ini untuk mencari tahu strategi yang diterapkan dalam upaya memperbaiki kapasitas kinerja sdm dan apakah jenjang pendidikan serta pengalaman kerja dapat berpengaruh, dan apakah masyarakat puas dari efektivitas peningkatan kapasitas aparatur tersebut. Kegiatan riset dilaksanakan secara langsung dengan melakukan wawancara dan observasi serta dokumentasi kepada salah satu aparatur di Desa Jati. Strategi yang digunakan dan diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur pemerintahannya meliputi pelatihan berkelanjutan, pendampingan, motivasi dan lebih menekankan dalam pemilihan pegawainya yang memiliki jenjang pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih relevan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta memperbaiki infrastruktur, optimalisasi dukungan dan partisipasi masyarakat aktif. Efektivitas kegiatan peningkatan kemampuan kapasitas dari sumber daya aparatur pemerintahan di Desa Jati memiliki dampak yang positif, hal tersebut dapat dilihat dari apresiasi masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah yang mampu memberikan kepuasan terutama dalam pelayanan publik dan bukti nyata dari setiap program pembangunan yang dijalankan di Desa Jati.

**Kata Kunci :** Strategi, SDM, Kinerja, Aparatur Pemerintahan Desa

### ABSTRACT

Villages are governments that have the authority to regulate their own institutions and deal directly with the satisfaction and serve the community as contained in Law No. 6 of 2014 related to strengthening locations in national and regional government structures. Apparatus resources or human resources who become village employees are key elements in achieving the goals of an organization. The development of the capacity of government apparatus resources such as in Jati Village is very important in order to increase performance and effectiveness and provide good services in increasing community satisfaction. Therefore, the main focus

*of this research is to find out the strategies applied in an effort to improve the performance capacity of human resources and whether the level of education and work experience can have an effect, and whether the community is satisfied with the effectiveness of increasing the capacity of these apparatus. Research activities are carried out directly by conducting*

**Keywords:** *Strategy, Human Resources, Performance, Village Government Apparatus*

## KETENTUAN PENULISAN

### PENDAHULUAN

Desa ialah pemerinatahan atau sekelompok penduduk hukum yang mempunyai batas kewilayahan dan memiliki kewenangan mengatur kepentingan masyarakat, lembaga desa ialah salah satu elemen yang sangat esensial dalam pemerintahan di Indonesia, hal tersebut terkandung di dalam uu no 6,2024 tentang desa. Desa juga merupakan entitas pemerintah atau lembaga otonom yang mempunyai kewajiban untuk penyelenggara tujuan pemerintahan. Kedaulatan desa adalah daulatan yang asli, pasti dan utuh karena sudah seharusnya memberikan hak dalam mengerjakan tujuan itulah dengan rumah tangganya sendiri sebagai ambisi masyarakatnya akan tetapi tetap dalam rancangan aturan negara kesatuan republik Indonesia (widjaja, 2003). Kepemerintahan desa memiliki unsur dalam menyelenggarakan ke pemerintahannya, karena pada dasarnya desa memiliki fungsi untuk mengurus urusan rumah tangga, urusan administrasi untuk umum serta membangun dan mengembangkan penduduk/ masyarakat Nurcholis (Dwi Marselina, 2024) Pemerintah desa mempunyai kemandirian dalam mengelola dan merawat urusan pemerintahannya sendiri. Pemerintahan desa juga merupakan garda paling depan dalam penyediaan layanan publik untuk memastikan tingkat kepuasan masyarakat, faktor penting dalam keberhasilan program pemerintahan ini terutama dalam kepuasan pelayanan publik pada masyarakat.

Sumber daya manusia galat dari suatu aspek yang sangat tepat dan mendasar pada suatu organisasi. Jika dibanding dengan aspek yang lain, asal sumber daya manusia adalah modal yang paling berharga karena memiliki tugas yang sangat krusial dalam menentukan suatu keberhasilan atau kegagalan dari setiap program kemajuan organisasi dalam mencapai suatu visi serta misi yang sudah ditentukan.

Kemajuan organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya, semakin berkualitas sumber daya manusia yang dipegang suatu lembaga akan terus meningkatkan kinerja yang akan diperoleh oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Upaya pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur pemerintahan desa Jati Kabupaten Bandung Barat ini masi belum dapat dikelola dengan sempurna. Hal ini dikarenakan masi banyaknya faktor-faktor yang menghambat keberlangsungan pekerja seperti lingkungan kerja, sarana dan prasarana, jenjang pendidikan yang tidak merata, keterbatasan kemampuan dalam menghadapi era digital, bahkan masi banyak simpang siur nya per undang-undangan yang mengatur bidang kepegawaian pemerintahan Desa. Perangkat desa memerlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia guna mengembangkan *Skill* dan kecerdasan agar terciptanya capaian kerja yang baik. Dari hal itu, kapasitas perangkat dalam organisasi Desa sangat amat penting yang berperan menjadi pahlawan dalam memberikan kepuasan dan pelayan masyarakat. Hidayat (Nunung & Fauziya F, 2024) menegaskan bahwa kinerja pada pegawai itu sebagai acuan bagi seseorang atau pegawai dalam mengontribusikan jasanya dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Dari hasil yang diuraikan sebelumnya, Pegawai Desa berperan menjadi bagian aparat negara yang memiliki peran dan status yang penting dalam menjalankan tugas untuk keperluan umum di pemerintahan, perencanaan pembangunan dan asosiasi Desa dimana capaian tersebut ditentukan oleh kinerja setiap orang. Kinerja perorangan merupakan suatu capaian atau efektifitas dalam tingkatan kepegawaian atau pekerjaan guna menunjang kesejahteraan dan kepuasan dari masyarakat dalam memberikan layanan publik dan merealisasikan visi dan misi pemerintahan tersebut. Dalam hal ini, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Strategi

Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan di Desa Jati Kecamatan Saguling Kabupaten Bandung Barat". Guna menunjang keberhasilan visi dan misi serta memberikan kepuasan pada pelayanan masyarakat dalam berbagai aspek dan meningkatkan kualitas SDM di Desa Jati.

Maka dari hal tersebut, riset ini penting untuk menganalisis beberapa pertanyaan berikut; 1) Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja aparatur desa dalam mengelola tugas desa?, 2) Apa saja cara atau strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas sdm dalam menjalankan tugasnya?, 3) Bagaimana efektivitas dari strategi peningkatan kapasitas sumber daya aparatur terhadap kinerja dan tingkat kepuasan masyarakat?. Dalam hal ini, riset tersebut memiliki tujuan untuk; 1) menganalisis pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja dalam mengelola tugas desa dan apa saja strategi yang dilaksanakan dalam meningkatkan kualitas setiap perangkat desa di desa jati, 2) meninjau sejauh mana efektivitas dari strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kapasitas setiap pegawainya terhadap kinerja yang dikontribusikan, 3) Meninjau kepuasan dari masyarakat di desa jati tersebut. Dengan hal itu, harapan dari hasil riset ini dapat memberikan kontribusi yang relevan dalam meningkatkan performa dan efektivitas kinerja para pegawai pada jenjang pemerintahan desa, dan juga dapat menggerakkan kegiatan yang bagus terutama dalam pelayanan publik dan menjamin kesejahteraan pada masyarakat di Desa Jati, Kabupaten Bandung Barat.

## **LANDASAN TEORI**

### **Strategi**

Dalam konteks umum strategi bisa di artikan seperti usaha seseorang/organisasi dengan membuat strategi untuk menggapai suatu misi atau acuan yang jadi tujuan. Dalam hal ini, strategi merupakan langkah bagi perseorangan ataupun kelompok dalam mencari celah atau manfaat dari kemampuan dan sumber daya yang dia punya agar tercapainya suatu target dan tujuan organisasi. Arti dari strategi juga dapat di artikan sebagai suatu tindakan dalam menyesuaikan diri

terhadap berbagai situasi lingkungan yang terjadi. Quin (Khumaidi & Fani, 2023) Strategi adalah suatu bentuk dalam perencanaan yang menggabungkan banyak tujuan, pedoman, dan seri yang dapat dicapai di seluruh unit tertentu. Strategi sebagai langkah untuk dibayar dengan tepat guna mengatur sumber daya dari suatu perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan dari tingginya persaingan. Kembauw et al (Robbi, Z. & Malik, R. 2024) menegaskan arti dari manajemen dalam sumber daya manusia itu merupakan proses dalam menangani beragam masalah di dalam ruang lingkup pegawai, buruh, manajer serta tenaga yang menjalankan pekerjaan agar bisa menopang kegiatan dari organisasi atau perusahaan guna tercapainya tujuan atau visi dan misiyang sudah di tetapkan sebelumnya.

### **SDM**

Sumber daya manusia adalah sesuatu hal yang memiliki peran penting di suatu kesatuan dari organisasi, hal ini tentunya menjadi salah satu fokus penelitian dan perhatian yang signifikan. Pendapat dari Mathis & Jackson (Pangesti D, 2020) sumber daya manusia itu berupa suatu struktur yang sifatnya baku dari suatu organisasi berperan sebagai pemeran atau usaha dari unit kerja yang bisa memberikan kelancaran pada jalannya produksi dan memastikan kegunaan bakat serta potensi manusia agar lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia punya peran sentral guna meningkatkan efisiensi dan daya saing suatu organisasi. Sebagai pengelolaan yang terpadu, SDm memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan, meneliti, dan tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan atau target dari suatu organisasi. Selain dari itu, departemen SDM memainkan suatu peran yang penting dalam menggunakan proses seleksi yang tepat, terukur dan terarah untuk merekrut dan mempertahankan latent terbaik yang dimilikinya dan dapat mengidentifikasi karyawan potensial. Peran penting dari sumber daya manusia juga dapat tercermin dari kegunaan *manage* kinerja. Melewati proses evaluasi dan umpan balik, sumber daya manusia dapat mengidentifikasi power dan kelemahan pekerja serta dapat

mengontribusikan peluang dalam memperbagi dan pengembangan lebih lanjut Nainggolan, et al. (Latief, Abdul Dkk, 2019).

### **Pengembangan SDM**

Ungkapan Noe, et al. (Marayasa, I Nyoman Dkk, 2021) pengembangan SDM itu adalah sejumlah kegiatan yang bertujuan untuk meingkatkan tingkat keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan sikap para karyawan atau pekerja untuk meningkatkan kinerjanya mau itu inernya individu ataupun kelompok. Secara teorinya, kita bisa memahami bahwasanya pengembangan SDM ini melibatkan berbagai strategi dan metode guna mengoptimalkan potensi setiap karyawan untuk mencapai target dan tujuan dari suatu organisasi dengan lebih baik.

#### **a. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Proses ini memberi karyawan kesempatan dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dari berbagai aspek yang meningkatkan kinerjanya, di antaranya:

1. Pertama Kemampuan. Kemampuan Meliputi suatu langkah dalam meningkatkan kemampuan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
2. Pengetahuan. Meningkatkan pengetahuan karyawan dalam bidang yang evisian sesuai kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaannya.
3. Keterampilan pengembangan keerampilan yang spesifik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu.
4. Sikap. Mempertahankan sikap dan moral kerja pegawai agar bisa menyesuaikan dengan *culture* dari suatu organisasi dan *value* perusahaa atau organisasi. Sikap bagus pada pegawai yang bersemangat dapat berdampak pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hidayat (Nunung & Fauziya, 2024).

#### **b. Proses Pengembangan SDM**

Kho (Pitriyani & Faisal, n.d.) Menegaskan proses mengembangkan sumber daya manusia merupakan cara yang dilaksanakan secara berkelanjutan untuk mengoptimalkan kualitas

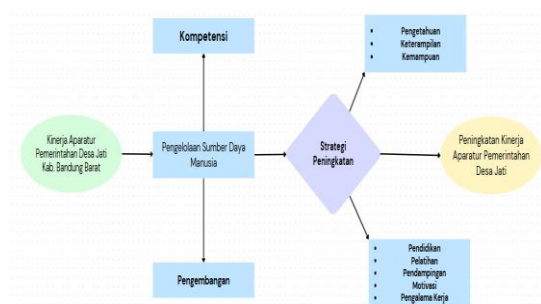
dari pegawai dalam arti yang luas dengan cara memberikan pendidikan, pembinaan, dan pelatihan yang menjadi langkah cukup efektif dalam pengoptimalan kemampuan SDM. Rio Nardo (Dicky Maryono, 2024) yang menegaskan terkait pengebangan sdm itu terdapat beberapa cakupan dalam peningkatannya diantaranya peningkatan teknis, teoritisnya ataupun konseptual, serta sikap dari pegawai itu sendiri yang menyesuaikan dengan persyaratan dari pekerjaan atau posisinya melewati tahap pelatihan dan pengembangan pendidikannya.

Dengan demikian, definisi ini menjelaskan bahwasanya langkah dalam mengembangkan sdm merupakan suatu kunci dalam proses berkelanjutan dan terencana untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas karyawan dalam rangka mencapai kinerja yang unggul, baik dari sisi individu maupun keseluruhan organisasi.

### **Kinerja Aparatur Desa**

Widodo (K Kurninto, 2018) mengemukakan bahwasanya kinerja merupakan tindakan dalam melakukan aktivitas dan disempurnakan sesuai atas tanggung jawab dari capaian kinerja yang positif sesuai dengan yang diharapkan. Dalam suatu organisasi pemerintah atau dapat disebut dengan istilah birokrasi, maka kinerja aparatur pemerintahan dilakukan dengan pemberian pelayanan publik atau pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, bagus tidaknya kinerja aparat negara termasuk daam hal ini adalah pegawai desa sangat ketergantungan pada kualitas yang diberikan terutama dalam pelayanan publik yang diberikan. Dari penjelasan tersevut, seseorang aparatur di harapkan memiliki karakter yang memberikan pelayanan publik guna mewujudkan kepuasan pada masyarakat, dedikasi pada keperluan umum serta berkontribusi untuk mengayomi masyarakat lemah dan kecil. Aparatur harus lebih menekankn dan mengedepankan kepentingan mastarakat atau menyeluruh dan membagikan *service* kepada masyarakat dibandingkan kepentingansendiri.

### **Kerangka Pemikiran**



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Sumber : Analisis Peneliti**

## METODE

Riset penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Dalam riset ini penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif dikarenakan akan dapat memberikan hasil analisis yang lebih mementingkan pada prosesnya serta diharuskan memahami kejadian di objek yang akan diteliti yang bertujuan mencari data lapangan berupa gambar, kata dan bukan merupakan suatu bentuk angka melalui analisis dengan pendekatan ilmiah yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya dengan menggunakan teknik triangulasi data. Sumber data yang dipergunakan dalam kegiatan riset ini yaitu data primer dan data sekunder dimana pengumpulan datanya melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informasi yang didapatkan kemudian di analisis menggunakan cara sebagai berikut; 1) Reduksi atau menyederhanakan data, dimana data yang diperoleh kemudian di kelompokkan menjadi data penting, kurang penting, dan tidak penting agar dapat mempermudah penggunaan informasi yang dibutuhkan. 2) penyajian data, data yang telah dikumpulkan dan di pilih kemudian dipaparkan dalam bentuk narasi, grafik, gambar dan tabel, melalui penyajian tersebut maka informasi dapat di organisasikan, di susun dalam suatu hal yang berkaitan dengan tujuan agar lebih mudah dipahami. 3) Penarikan kesimpulan, bagian ini merupakan tahap akhir yang meliputi pemaparan penjelasan dalam menjawab rumusan masalah yang dibangun dari awal lalu disajikan dalam bentuk narasi yang kemudian di buat kesimpulan.

Kegiatan penelitian ini menghabiskan waktu sekitar 3 bulan yang dimulai pada bulan November s.d Februari. Riset ini dilaksanakan di Kantor pemerintahan Desa Jati yang ber

alamat di Kp. Cipeundeuy RT 01/ RW 05, Desa Jati, Kecamatan Saguling, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian riset ini berfokus pada strategi yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan desa jati guna meningkatkan kapasitas para pegawainya guna menunjang pengetahuan, kreativitas, dan juga kemampuannya agar dapat berkontribusi dan memberikan kinerja yang baik guna mencapai target atau menunjang pencapaian visi dan misi serta dapat memberikan kepuasan dalam memberikan kesejahteraan pada masyarakat di desa jati.

Ada juga informan yang menjadi sumber informasi pada kegiatan penelitian ini yaitu :

**Tabel 3.1 Data Informan Sumber : Analisis Peneliti**

No	Nama	Keterangan
1	Deden Sulaeman	Sekretaris Desa Jati
2	Iyep Syaripudin	Kasi Desa Jati
3	Gumilar Mulyana	Kasi Desa Jati
4	Juhana	Masyarakat
5	Nina Dewi Sartika	Masyarakat
6	Nengsih	Masyarakat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berlandaskan dari capaian wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti Untuk menggali informasi terkait strategi yang digunakan oleh lembaga Desa Jati dalam upaya meningkatkan kapasitas kerja aparatur maka peneliti mengumpulkan data melalui tahap wawancara kepada bapak Deden Sulaeman sebagai sekretaris di Desa Jati, selain wawancara peneliti juga melakukan dokumentasi dan observasi pada saat wawancara tersebut dilaksanakan. Berdasarkan kegiatan dalam pengumpulan data tersebut Peneliti memperoleh hasil yang dapat diuraikan mengenai bagaimana strategi dan pengelolaan kinerja sumber daya aparatur pemerintahan di Desa Jati.





**Gambar 4.1 Kegiatan Wawancara**

Dari capaian penelitian yang didapat hasil mewawancarai, observasi, dan dokumentasi pada objek penelitian, peneliti memperoleh hasil yang dapat diuraikan mengenai strategi peningkatan kinerja aparatur pemerintahan di Desa Jati. Berdasarkan kegiatan dalam pengumpulan data tersebut peneliti mendapatkan hasil penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Strategi pengelolaan sumber daya aparatur pemerintahan di desa jati ini mencakup kedalam beberapa cara atau strategi dalam pengembangannya. Salah satu langkah yang dilakukan pemerintah desa jati yaitu pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan target utama meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dari setiap pegawainya. Kemampuan merupakan suatu hal yang paling utama bagi pegawai, dimana sumber daya manusia mempunyai peran inti dalam menunjang pencapaian suatu organisasi. Pemerintahan desa jati terus menekankan terhadap kualitas para pegawainya. Dalam meningkatkan kapasitas pelayanan publik untuk menunjang kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan keberhasilan dari setiap program yang dijalankannya kemampuan para pegawai sangat diperhatikan hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pihak yang menjalankan keberlangsungan organisasi maka dari itu peningkatankapasitas dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai perlu dilaksanakan agar para karyawan dapat mengontribusikan kinerja yang optimal bagi organisasi dan kesejahteraan masyarakat.

b. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dalam pengembangan kompetensi pegawai yang dimiliki oleh desa jati ini ada beberapa tahapan yang dilalui dan dilaksanakan agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal dalam memberikan kontribusi kinerjanya, pemerintah desa jati atau pimpinan pemerintahan desa jati mengadakan pelatihan, pendampingan, dan pemberian motivasi kepada para pegawainya dengan tujuan agar menciptakan etos kerja yang baik serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat guna meningkatkannya kepuasan serta kesejahteraan dari masyarakat yang ada di desa jati. Tahapan tersebut tidak hanya didapat oleh sebagian pegawainya saja akan tetapi semua yang terlibat dimulai kepala desa sampai kepada tingkatan RT dan RW pun mendapat pelatihan dan arahan langsung.

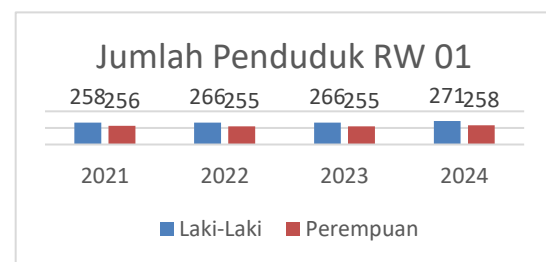
Pelatihan yang dilaksanakan rutin diberikan kepada setiap staf atau perangkat desa di desa jati tentunya guna meningkatkan kinerja para pegawai di desa jati, selain itu ada pula pelatihan-pelatihan yang di bina langsung oleh pemerintah daerah itu termasuk kepada pelatihan khusus, dimana pelatihan ini di fokuskan kepada para bagian bagian tertentu dan tugas sesuai bidangnya, seperti bidang kasi pemerintahan, kependudukan, pembangunan, keuangan dan pelayanan. Dari hasil pelatihan tersebut tentunya selalu ada implementasi atau pelaksanaan program yang akan dilaksanakan dari bidang-bidangnya dalam waktu dekat seperti halnya perencanaan program pembangunan yang akan dilaksanakan di desa jati dengan pemanfaatan data APBDes yang hal tersebut lebih ditekankan kepada kasi pemerintahan, keuangan, urusan tata kelola usaha dan kasi perencanaan.



**Gambar 4.2 Kegiatan Pegawai Desa Musyawarah Perencanaan Program Pembangunan Desa**

Didalam implementasi hasil pelatihan ini setiap bidang dari pemerintahan desa jati mengatur dan merencanakan suatu jobdesk atau program yang akan dibangun dan dilaksanakan dengan strategi yang matang serta dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat setempat. Dari hasil diskusi atau rapat keseluruhan anggota atau pegawai desa maka pemerintahan desa jati merencanakan program pembangunan pasar tradisional di wilayah desa jati dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan desa, menstabilkan perekonomian masyarakat khususnya di wilayah desa jati, dilihat dari mata pencaharian utama dan menjadi mayoritas masyarakat desa jati itu sebagai petani, pembangunan pasar tradisional ini cukup signifikan dan dapat berdampak baik dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tidak semua hasil panen yang dihasilkan oleh masyarakat itu selalu banyak atau melimpah ruah yang tentunya penjualannya bisa lebih mudah akan tetapi masih banyak masyarakat yang hanya memanfaatkan lingkungan sekitar untuk bercocok tanam dan lahan yang sedikit yang bisa dimanfaatkan, dari adanya pasar tersebut masyarakat diharapkan bisa menjual hasil panennya sendiri dengan mudah tanpa melibatkan orang lain atau pihak ketiga dan tentunya adanya pasar tersebut dapat memberikan dampak baik dan menjadi peluang usaha dan penyedia lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar khususnya. Implementasi hasil pelatihan yang saat ini menjadi program utama dalam memberikan kepuasan pada masyarakat desa jati ini salah satunya pemberian pelayanan kepada masyarakat, pemerataan pembagian bantuan

sosial bagi orang yang benar benar membutuhkan dengan analisis dan survei langsung di setiap daerah atau di setiap RW yang ada di wilayah desa jati agar keakuratan data yang berhak menerima bantuan sosial tersebut memang termasuk kategori kurang mampu dan serta untuk menghindari kecurangan kecurangan manipulasi data dimana orang yang tidak berhak mendapatkan bisa terdata.



**Diagram 4.1 Sample Data Masyarakat RW 01**

Sample yang digunakan yaitu penduduk wilayah RW 01. Dimana masyarakat di wilayah tersebut tidak mengalami banyak kebanjiran atau pengurangan jumlah penduduk. Hasil temuan yang didapatkan bahwasanya pemerintahan desa jati menganalisis setiap penduduk yang ada di wilayah tersebut dimulai dari berdasarkan usia dan jenis kelamin. Pemerintah desa jati menekankan yang menjadi target utama penerima bantuan sosial itu meliputi: lansia jompo yang tidak memiliki anak, tunggal sendiri, tidak memiliki penghasilan, janda yang mata pencahariannya tidak menentu, keluarga kurang mampu lainnya yang memang layak untuk mendapatkan bantuan tersebut yang disesuaikan sebaik mungkin agar tidak ada kesalahan dalam pendataan.

Selain dari pelatihan, desa jati juga mengembangkan peningkatan kinerja aparaturnya melalui pendampingan, dimana kepala desa selaku pimpinan mendampingi setiap pelaksanaan program kerja dan keberlangsungannya kegiatan seperti pembangunan, ataupun program kerja lainnya secara langsung. Dilaksanakannya pendampingan tersebut tentunya berdampak terhadap kinerja aparatur dalam menjalankan program kerjanya, kepala desa berperan sebagai motivator dan pengawas agar para

pekerjanya mengerjakan tugas dan fungsinya sebaik mungkin sesuai prosedur yang ada dan meningkatkan rasa tanggung jawabnya. Kemudian pendidikan dan pengalaman itu merupakan hal penting dalam menunjang kinerja yang baik dan bisa secara cepat mengerti terkait apa yang harus dikerjakan dan dapat dengan cepat memahami cara pengaplikasian apa yang diberikan dalam pelatihan pelatihan. Dimana desa jati memperhatikan para aparatur pemerintahannya dan mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dan minim SMA guna meningkatkan kinerja dan kepuasan masyarakat dalam pelayanannya.

c. **Kepuasan masyarakat terhadap kinerja Aparatur Desa**

Pemerintah desa jati selalu mengusahakan memberikan kontribusi yang baik dalam pelaksanaan program program yang dijalankan dan memberikan kinerja yang optimal demi kesuksesan atau keberhasilan dari setiap program yang sedang dikerjakan dan tentunya dalam menjamin kesejahteraan masyarakat, hambatan tentunya pasti ada saja bahwasanya faktor yang dapat menghambat kinerja aparatur pemerintahan di desa jati ini timbul dari kurangnya partisipasi aktif dari masyarakat, keterlibatan masyarakat ini tentunya dapat meningkatkan kualitas program-program desa ,selain itu infrastruktur yang kurang memadai seperti jaringan internet yang masih kurang baik, karena akses teknologi yang baik tentunya memungkinkan untuk aparatur desa bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugasnya maka dari itu dari setiap kegiatan atau program kerja yang dilaksanakan pemerintahan desa jati selalu mengadakan evaluasi untuk menganalisis setiap permasalahan yang terjadi dilapangan dan mencari solusi bagaimana cara mengatasi hal tersebut.



**Gambar 4.3 Evaluasi Kegiatan Pemerintahan Desa Jati**

**Tabel 4.1 Transkrip Wawancara Transkrip Wawancara Mengenai Tingkat Kepuasan Masyarakat**

#3 Bagaimana efektivitas peningkatan kapasitas sumber daya aparatur terhadap kinerja dan tingkat kepuasan masyarakat.	Bapak Juhana	Ibu Nina Dewi Sartika	Ibu Nengsih	Pola dan Konsep
Menurut bapak dan ibu bagaimana kinerja pegawai/ pemerintahan di Desa Jati	Bagus ya gerak cepat juga	Yang saya lihat sih bagus ya terutama dalam memberikan pelayanan	Cukup baik	Pemberian layanan atau mengayomi masyarakat itu merupakan hal yang sangat
Apakah ibu bapak tau kalo desa sedang merencanakan pembangunan pasar di daerah desa jati	Yaa tau	Iyaa saya dengerkabar itu	Kata orang sih ya akan ya mau ada	Penting dimana kepuasan masyarakat apalagi kesejahteraan itu hal yang paling utama
Apakah menurut bapak dan ibu hal tersebut efektif buat kesejahteraan masyarakat	Kalo memang rencananya buat masyarakat agar terfasilitasi sih bisa berdampak bagus ya	Mungkin kalo sudah jadi bisa jadi tempat buat masyarakat berjualan	Kalo memang iya mah bagus atuh jadi yang puanya warung lebih dekat belanja	Pelayanan yang diberikan terbilang bagus itu didukung dari ungkapan narasumber yang saya wawancara, banyak program
Pemerintah itu biasanya memberikan bantuan	Yang saya perhatikan sih ya	Yang saya lihat disini	Sudah sudah	Yang sedang direncanakan atau



bu, nah apakah dari bansos tersebut pemberiannya sudah merata dan benar bagi masyarakat yang membutuhkan?	dilingkungan saya memang betul sudah ditujukan kepada orang-orang membutuhkan	sudah ya terutamanya lansia janda		sudah dijalankan tentunya untuk menunjang kesejahteraan masyarakat.
Seberapa puas bapak/ibu dengan pelayanan pemerintah dari mulai RT RW sampai pegawai desa	puas	Puas	puas	

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa masyarakat yang dilakukan dengan cara tidak struktur, terkait kinerja aparatur pemerintahan desa jati, program pembangunan, pelayanan yang diberikan oleh pegawai desa jati mendapatkan nilai yang positif dari masyarakat, hal tersebut didukung langsung dari ungkapan dan penilaian langsung dari masyarakat wilayah RW 01.

Riset ini memaparkan data tentang bagaimana strategi peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pemerintahan di Desa Jati Kabupaten Bandung Barat. Hal yang pertama diperhatikan bagi para pegawai di desa jati ini yaitu jenjang pendidikan, dimana kualifikasi jenjang pendidikan diharuskan minimal merupakan salah satu perencanaan dalam penerapan strategi guna memberikan kapasitas aparatur yang baik. Dalam organisasi pemerintahan desa yang dimana kesejahteraan masyarakatnya merupakan salah satu hal yang paling utama, kinerja aparatur juga harus memiliki jiwa yang bertanggung jawab, dapat memahami setiap proses dalam mengelola kepuasan masyarakat terhadap kinerjanya terutama dalam pelayanan publik. Meningkatkan kapasitas aparatur desa merupakan suatu tindakan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Ini sejalan dengan hasil penelitian Khumaidi dan Hani Fani (2024) bahwa aparatur desa harus memiliki pemahaman dan kualitas sumber daya yang baik agar dapat memberikan

kontribusi maksimal, kapasitas sumber daya aparatur yang baik tentunya akan memberikan kinerjanya yang maksimal terutama dalam menjamin kesejahteraan dan memberikan kepuasan dalam pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kapasitas sumber daya aparatur pemerintah di desa jati sangat krusial sebagai pahlawan dalam pelayanan publik.

## KESIMPULAN

Hasil dari penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik observasi dan wawancara mengenai strategi peningkatan kapasitas kinerja sumber daya aparatur pemerintahan di Desa Jati Kabupaten Bandung Barat dapat diambil kesimpulan. Kesimpulan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja aparatur desa dalam mengelola desa dipengaruhi oleh kompetensi kinerja para pegawainya yang cenderung memperhatikan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja, dimana tentunya pendidikan dan pengalaman kerja dapat menunjang pemahaman lebih dalam setiap program kerja yang akan dijalankan terutama di era digital seperti sekarang dan tentunya dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang dapat menunjang dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja.
2. Strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kapasitas aparatur pemerintahan di desa jati ini melalui beberapa program seperti pelatihan yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada setiap pegawai di bidangnya masing-masing, pendampingan yang dilakukan dalam menjalankan program kerja di lapangan dengan tujuan meminimalisir kesalahan atau kelalaian para pegawai dalam menjalankan tugasnya, dan motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan semangat dalam memberikan kinerja yang baik.

Hal-hal tersebut tentunya akan memberikan dampak positif bagi para pegawai dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guna memberikan kontribusi yang optimal dalam setiap menjalankan tugasnya terutama dalam memberikan kepuasan kepada masyarakat.

3. Efektivitas program peningkatan kapasitas sumber daya manusia di desa jati tentunya berdampak positif terhadap kemampuan para pegawai dalam memberikan kinerja yang terbaik salah satunya dalam melayani masyarakat. Masyarakat mengapresiasi kinerja para pegawai di desa jati, keberhasilan atau capaian yang dihasilkan memberikan kepuasan kepada masyarakat terutama dalam memberikan pelayanan serta menjalankan program-program pembangunan desa dalam menunjang kesejahteraan masyarakat, walaupun ada diantaranya masyarakat yang tidak sejalan dengan program yang dilaksanakan oleh pemerintahan desa jati yang tentunya tidak adanya partisipasi aktif dan dukungan dari masyarakat itu dapat menghambat terhadap strategi dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

#### **SARAN**

Berdasarkan hasil riset ini, peneliti mengajukan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti maupun bagi Pemerintahan Desa Jati diantaranya:

1. Disaran kepada seluruh aparatur desa yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan mengadakan pelatihan rutin dengan bekerja sama dengan pihak lain ataupun dipimpin langsung oleh kepala desa.
2. Peneliti menyarankan kepada kepala desa jati agar dapat memberikan insentif atau reward yang merata kepada pegawai

guna memberikan motivasi lebih agar meningkatkan semangat dalam memberikan kontribusi dan kinerja yang lebih baik.

3. Pemerintah Desa Jati diharapkan dapat memberikan edukasi kepada masyarakat dalam upaya meningkatkan kesadaran masyarakat untuk turut serta berperan aktif dan mendukung dalam meningkatkan efektivitas program-program desa agar berjalan dengan lancar dan tentunya mencapai hasil yang baik

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dwi Marselina, R. & Nurhadi (2024). PENGARUH KUALITAS SDM TERHADAP PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS KECAMATAN TAKOKAK. In *Jurnal Kajian Ilmiah Multidisipliner* (Vol. 8, Issue 6).
- Marayasa, I Nyoman DKK. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional. Tahun 2021
- Khaidir Ali dan Agung Saputra. 2020. *Tata Kelola Pemerintahan Desa terhadap Peningkatan Pelayanan Publik di Desa Pematang Johar*. (Vol 14 No 4 Tahun 2020 E-ISSN: 2716-3083).
- Khumaidi, Hani Fani. 2024. *Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa Sentul Purwodadi Pasuruan*. Triwikrama : Jurnal Ilmu Sosial, (Vol 4 No 12 Tahun 2024 E-ISSN: 2988-1986).
- K Kurnianto. 2018. *Konsep Kinerja*. [https://repository.uir.ac.id/3236/5/ba\\_b2.pdf](https://repository.uir.ac.id/3236/5/ba_b2.pdf). Diakses pada 19 November 2024
- M Iqbal. 2017. *Konsep Strategi*. [https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1579/4/141801053\\_file%205.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1579/4/141801053_file%205.pdf). Diakses pada 19 November 2024.

- 
- Mutolib, A., & Maryono, D. (2024). Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Bandung. *JURNAL EKONOMIKA*45, 12(1).
- Nunung, D., & Fauziya, F. (2024). *Peranan Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Cinunuk Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung*. 5, 941.
- Pangesthi Dwiyanu. 2020. *Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*. [11 Pengertian sumber daya manusia menurut para ahli](#). Diakses pada 18 November 2024.
- Khumaidi, S., & Fani, H. PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAHAN DESA SENTUL PURWODADI PASURUAN. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*. (Vol 4 No 12 Tahun 2023 E-ISSN: 2988-1986).
- Pitriyani, S. S., & Faisal, M. (n.d.). *Inovasi Manajemen Bisnis Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Yayasan Darun Nasya*. <https://journalpedia.com/1/index.php/im/article/view/2218>
- Raga Lay, Marthina. 2023. *Strategi Pengembangan Aparatur Pemerintahan Daerah Dalam Otonomi Daerah*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, (Vol 5 No 2 Tahun 2023 E-ISSN: 2685-936X).
- Rais Rauful Malik & Robbi Zidni Ilma. *Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Studi Kasus di BPVP Bandung Barat*. *Prosing Prima*. No 7 Tahun 2024.
-