

PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAH DESA
(Studi Kasus Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara)

SKRIPSI

OLEH :

MAHDALENA MANALU

148520010



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018

PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAH DESA

(studi kasus Di Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhanbatu Utara)

SKRIPSI

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan

Gelar Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

OLEH:

MAHDALENA MANALU

14 852 0010



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

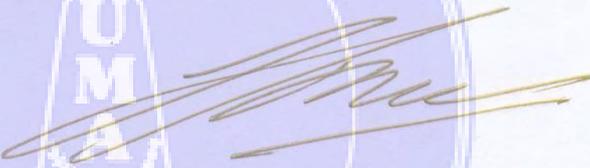
NAMA : MAHDALENA MANALU
NPM : 14 852 0010
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK
JUDUL SKRIPSI : PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAH
DESA STUDI KASUS DI DESA AEK KORSIK KECAMATAN
AEK KUO KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

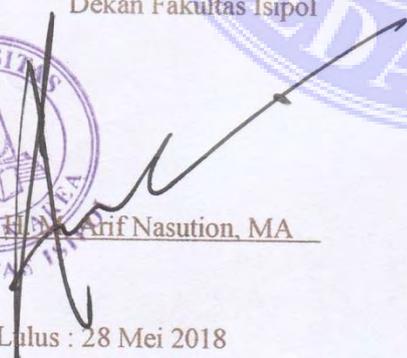

Drs. H.M. Husni Thamrin Nasution, M. Si


Drs. H. Irwan Nasution, SPd., MAP

Dekan Fakultas Isipol

Ka. Prodi




Prof. Dr. H. M. Arif Nasution, MA


Dra. Hj. Rosmala Dewi, MPd

Tanggal Lulus : 28 Mei 2018

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa penulisan Skripsi ini yang saya susun untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil dari penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya tulis orang lain telah dicantumkan sumbernya secara jelas sesuai norma, akidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Medan Area.

Medan, 28 Mei 2018

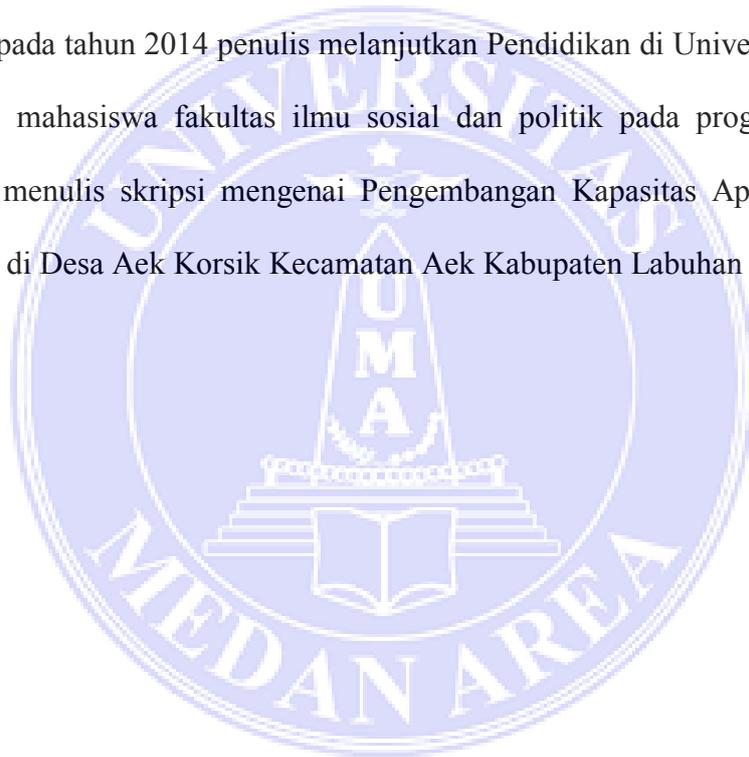


Mahdalena Manalu

14 852 0010

RIWAYAT HIDUP

Mahdalena Manalu, lahir pada tanggal 01 juni 1995, di Aek Kanopan Kabupaten Labuhan Batu Utara. Penulis Merupakan Anak ke 1 dari 2 bersaudara, dari pasangan almarhum Bapak Usman Manalu dan Ibu Rina. penulis pertama kali masuk pendidikan formal di SDN 117507 Gambangan jaya pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP N 1 Aek Kuo dan tamat pada tahun 2010. kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMA N 1 Aek Kuo dan tamat pada tahun 2013. dan pada tahun 2014 penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Medan Area terdaftar sebagai mahasiswa fakultas ilmu sosial dan politik pada program Administrasi Publik, berhasil menulis skripsi mengenai Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Studi kasus di Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kabupaten Labuhan Batu Utara.



ABSTRAK

PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAH DESA

(Studi Kasus Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara)

Pengembangan Kapasitas aparatur Pemerintah Desa melalui pendidikan dan pelatihan sebagai suatu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia, baik itu peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian maupun keterampilan pada Pemerintah Desa. Adanya Peraturan Pemerintah No 72 Tahun 2005 Tentang Pemerintah Desa merupakan upaya pemerintah dalam hal mewujudkan kesejahteraan umum sehingga dapat memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat. Penelitian ini berfokus kepada pengembangan kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Di Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara. Sifat penelitian ini adalah Deskriptif, Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa kemampuan para Aparatur Pemerintah Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara belum maksimal, sehingga berdampak kepada pelayanan yang diterima masyarakat. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu dalam pengembangan kapasitas aparatur Desa Aek Korsik menggunakan metode on the job yaitu melalui magang maupun bimbingan, sedangkan metode off the job dilakukan dengan mengikutsertakan para pegawai untuk mengikuti diklat dan pendidikan formal yang di sediakan oleh pemerintah. Hasil penelitian terhadap pengembangan kapasitas aparatur pemerintah desa Aek Korsik melalui pendidikan dan pelatihan ataupun Bimbingan Teknis (BIMTEK) Mampu meningkatkan kompetensi pegawai sehingga berdampak kepada kualitas pelayanan maupun kinerja aparatur pemerintah desa, walaupun belum sepenuhnya efektif

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Pegawai, Kualitas pelayanan

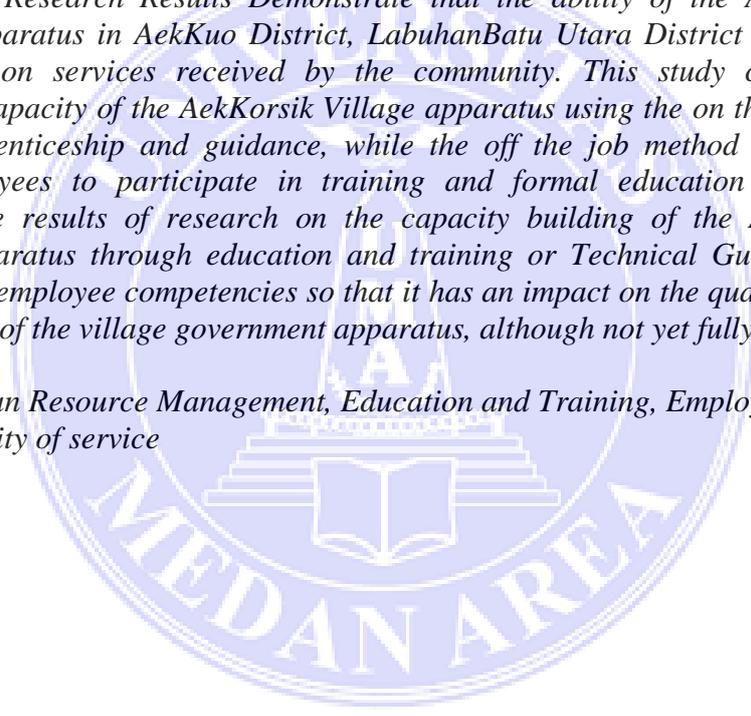
ABSTRACT

CAPACITY DEVELOPMENT OF VILLAGE GOVERNMENT APPARATUS

(Case Study of AekKorsik Village, AekKuo District, LabuhanBatu Utara Regency)

Capacity Building of the Village Government apparatus through education and training as a way to improve human resources, whether it is increasing knowledge, increasing skills or skills in the Village Government. The existence of Government Regulation No. 72 of 2005 concerning Village Government is the government's effort in realizing general welfare so that it can provide services to the entire community. This study focuses on developing the capacity of the Village Government Apparatus in AekKorsik Village, AekKuo District, LabuhanBatu Utara District. The nature of this research is Descriptive. The location of this research was carried out at the Office of the Village Head of AekKorsik, AekKuo District, LabuhanBatu Utara Regency. Research Results Demonstrate that the ability of the AekKorsik Village Government Apparatus in AekKuo District, LabuhanBatu Utara District is not maximized, thus impacting on services received by the community. This study concludes that in developing the capacity of the AekKorsik Village apparatus using the on the job method that is through apprenticeship and guidance, while the off the job method is carried out by involving employees to participate in training and formal education provided by the government. The results of research on the capacity building of the AekKorsik village government apparatus through education and training or Technical Guidance (BIMTEK) Able to improve employee competencies so that it has an impact on the quality of service and the performance of the village government apparatus, although not yet fully effective

Keywords: Human Resource Management, Education and Training, Employee Competence, Quality of service



KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa studi kasus Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara”**

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan pada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area dalam memperoleh gelar sarjana Administrasi Negara.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa ada dukungan dari berbagai pihak, baik dalam segi moral maupun material, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang mendukung. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu selaku kepala keluarga menggantikan sosok ayah, yang telah membesarkan, menasehati, membimbing dan mendidik penulis sejak kecil hingga kuliah, serta yang bekerja keras untuk memenuhi segala kebutuhan materi penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Negara.
2. Alm Ayah yang telah memberikan begitu banyak curahan kasih sayang dari kecil sampai akhir hayatnya
3. Bapak Prof. Dr. H. M. Arif Nasution MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

4. Bapak Drs.H.M.Husni Thamrin Nasution,Msi selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan serta bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Drs. H. Irwan Nasution,SPd.,MAP selaku pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan arahan dalam penulisan Skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
6. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi,M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
7. Ibu Nina Angelia, S.Sos, M.Siselaku sekretaris dalam penulisan skripsi penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen Serta seluruh Civitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
9. Serta rekan-rekan Se-Almamater khususnya teman-teman Administrasi Publik Stambuk 2014.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari harapan dan kesempurnaan,karena masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan terbatasnya kemampuan penulis. Oleh karena itu,kritik dan Saran yang sifatnya membangun selalu penulis nantikan dari pihak manapun.dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi orang lain

Medan, 28 mei 2018

Penulis,

Mahdalena Manalu

NPM: 14 852 0010

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR BAGAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Tinjauan Teoritis.....	5
2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia... 5	5
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... 6	6
2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... 8	8
2.1.3 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan..... 9	9
2.1.3.1 Pengertian Pendidikan..... 9	9
2.1.3.2 Pengertian Pelatihan..... 10	10
2.1.3.3 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan..... 10	10
2.1.3.4 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan..... 13	13
2.1.3.5 Jenis Pendidikan dan Pelatihan..... 14	14

2.1.4 Pemerintah Desa.....	19
2.1.4.1 Pengertian Pemerintah.....	19
2.1.4.2 Pengertian Desa.....	19
2.1.4.3 Pemerintahan Desa.....	21
2.2 Kerangka Pemikiran.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.1.1 Jenis Penelitian.....	23
3.1.2 Sifat Penelitian.....	23
3.1.3 Lokasi Penelitian.....	24
3.1.4 Waktu Penelitian.....	24
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.3 Metode Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Kabupaten Labuhan Batu Utara.....	28
4.1.1 Letak Geografis.....	28
4.1.2 Administratif.....	28
4.1.3 Kondisi Fisik.....	30
4.2 Visi dan Misi Desa Aek Korsik.....	33
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	35
4.3.1 Kepala Desa.....	35
4.3.2 Sekretaris Desa.....	36
4.3.3 Kepala Urusan Umum.....	36
4.3.4 Kepala Urusan Pemerintahan.....	37

4.3.5 Kepala Urusan Pembangunan.....	38
4.3.6 Kepala Urusan Keuangan.....	38
4.3.7 Kepala Urusan Kesejahteraan Rakyat.....	39
4.3.8 Kepala Dusun.....	40
4.3.9 Badan Permusyawaratan Desa.....	40
4.4 Pembahasan Penelitian.....	42
4.4.1 Pengembangan kapasitas Aparatur Pemerintah Desa..	42
4.4.2 Isu-isu Strategis Pembangunan Desa.....	46
4.4.3 Strategi Peningkatan Kapasitas Aparatur pemerintah Desa.....	49
4.4.4.Faktor Penghambat dalam memberikan Pelayanan Masyarakat Desa.....	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Simpulan.....	53
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jadwal Penelitian.....	24
Tabel 2 Nama, luas, Wilayah Kabupaten Labuhan Batu Utara.....	29
Tabel 3 Tingkat Pendidikan Desa Aek Korsik.....	31
Tabel 4 Sarana Infrastruktur Desa Aek Korsik.....	32



DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Kerangka Penelitian.....	22
Bagan 2 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Aek Korsik.....	34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Desa sebagai sebuah entitas pemerintahan otonom, juga memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan. Otonomi desa merupakan otonomi yang asli, bulat dan utuh oleh karena itu baik daerah bahkan negara seharusnya memberikan hak kepada desayang seluas-luasnya untuk melaksanakan urusan rumah tangganya sendiri sesuai aspirasi masyarakatnya namun tetap dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tahun 2014 merupakan momentum kebangkitan penyelenggaraan pemerintahan desa menyusul disahkannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Melalui undang-undang tersebut Desa memperoleh kedudukan yang kuat dalam penyelenggaraan pemerintahan yang secara integral bagian dari penyelenggaraan pemerintahan nasional dan daerah.

Pada Umumnya setiap instansi pemerintah dalam kegiatan operasinya menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Bagaimana memanfaatkan salah satu sumber daya yang paling dominan yaitu sumber daya manusia, yang di butuhkan untuk mencapai tujuan yang direncanakan .

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan utama dalam setiap organisasi, baik badan usaha pemerintah maupun swasta ataupun instansi. Setiap pimpinan yang dalam hal ini adalah instansi pemerintahan tepatnya Kantor Kepala Desa Aek Korsik Kabupaten Labuhan Batu Utara mengharapkan kemampuan

kerja, pencapaian prestasi maupun tingkat produktivitas yang tinggi dari masing-masing pegawai.

Oleh karena itu peranan dan kedudukan Aparatur Sipil Negara sangat menentukan dalam setiap organisasi pemerintahan sebab Aparatur Sipil Negara merupakan tulang punggung pemerintahan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Akan tetapi dalam pelaksanaan dan penyelenggaraannya masih banyak mengalami kendala karena aparatur sipil negara memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan tempat bekerjanya. sehingga berdampak bagi instansi tersebut. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintah yang baik diperlukan sumber daya yang memiliki kemampuan dalam penyelenggaraan Negara maupun dalam pembangunan. Untuk menghadapi tantangan tersebut maka salah satu upaya aparatur sipil negara yaitu meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam peraturan pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara, di sebutkan bahwa dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, di harapkan dapat menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang di perlukan untuk meningkatkan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, kesetiaan pada perjuangan Bangsa dan Negara, semangat persatuan dan kesatuan, dan pengembangan wawasan Aparatur.

Pengembangan kapasitas aparatur pemerintah desa di harapkan dapat mewujudkan atau menciptakan aparatur yang profesional yang mencakup

peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian dan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku

Berdasarkan Pada Uraian diatas,maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa Aek Korsik Kabupaten Labuhan Batu Utara**”.

1.2 Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2015) Perumusan Masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan di cari jawabannya melalui pengumpulan data.Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah “Bagaimana Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Aek Korsik Kabupaten Labuhan Batu Utara”.

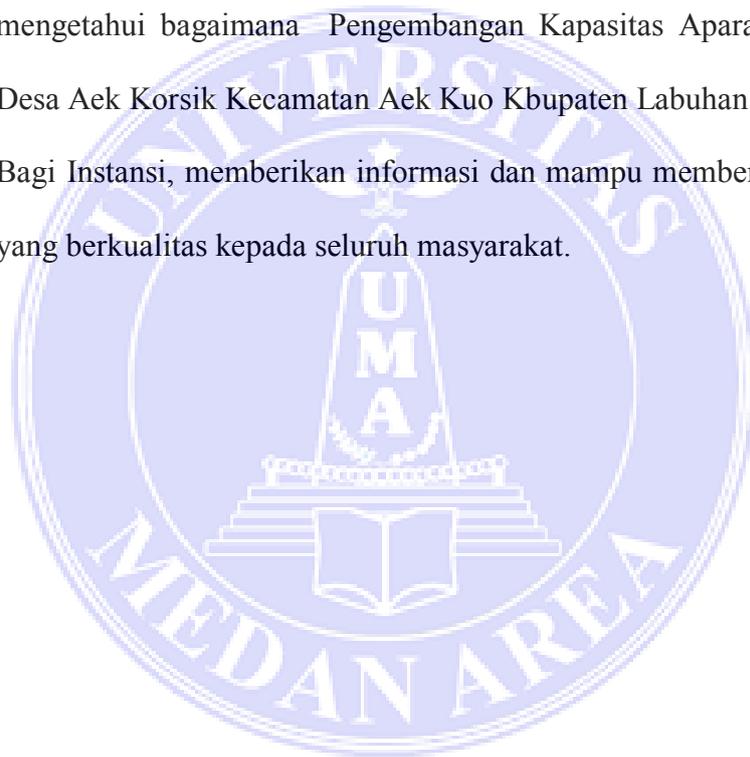
1.3 Tujuan Penelitian

penelitian bertujuan mencapai pemecahan masalah yang jelas, karena dengan itu mempermudah arah penelitian dan mendapatkan manfaat yang diambil dari penelitian tersebut.Berdasarkan latar Belakang masalah yang telah diuraikan diatas,maka diharapkan penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengembangan kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang Menjadi Manfaat dari Penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, Untuk menambah pengalaman peneliti dengan secara langsung melakukan penelitian ke lapangan dan dapat melihat permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan khususnya mengenai pengembangan kapasitas aparatur pemerintah desa
2. Bagi Akademis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara.
3. Bagi Instansi, memberikan informasi dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada seluruh masyarakat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Pengembangan di pandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pendidikan dan pelatihan. Guna meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan sumber daya manusia berarti segala upaya untuk meningkatkan agar potensi sumber daya manusia lebih berkualitas.

Dengan pengembangan sumber daya manusia, akan memperkuat daya saing dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks. Dimana setiap organisasi dituntut meningkatkan kualitas pegawainya secara terus menerus dan berkelanjutan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut para ahli diantaranya :

- a. Menurut Soedikjo Notoatmodjo Pengembangan sumber daya manusia adalah proses perencanaan Pendidikan dan Pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Hasil ini dapat berupa jasa, benda, atau uang.
- b. Menurut Adrew E. Sikula dalam mangkunegara, (2016:50) Pengembangan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama untuk mencapai tujuan yang umum.

- c. Menurut S.P. Hasibuan dalam Muhammad Najib, (2015:14-15) menegaskan bahwa pengembangan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.
- d. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2009:61) mengemukakan pengembangan adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting walaupun sebagian tenaga manusia sudah bisa digantikan oleh tenaga mesin tetapi untuk menggantikan tenaga manusia sepenuhnya oleh tenaga mesin belum dapat dilakukan. Dengan demikian, seiring dengan perkembangan IPTEK, yang paling dibutuhkan organisasi adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. manajemen sumber daya manusia harus dipandang tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Kemudian Menurut Hanry Simamora (2004: 4) mengemukakan :

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan ,pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Dari Uraian yang dikemukakan diatas jelas bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

2.1.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap Organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat sangat lah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam irianto (2001), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya,
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

2.1.3 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut para ahli diantaranya :

- a. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidikan merupakan proses perubahan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perluasan, dan cara mendidik.
- b. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2004:76-77) menjelaskan bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia, dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.
- c. Menurut Hasibuan dalam Edwin Flippo P (2002:69) pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan tidak hanya pada pembentukan keterampilan saja, melainkan mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu.

2.1.3.2 Pengertian Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut para ahli di antaranya sebagai berikut :

- a. Menurut As'ad dalam Sutrisno (2009:67) mengemukakan pelatihan sebagai usaha yang terencana yang di selenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.
- b. menurut Hani Handoko dalam Muhammad Najib, (2015:134) pelatihan di maksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu.
- c. Menurut Noe dalam Kasmir (2016:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.
- d. Menurut Veithzal Rival (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.3. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pelayanan publik dalam organisasi pemerintah atau birokrasi merupakan suatu proses dan kegiatan yang di laksanakan oleh pegawai negeri sipil. seorang pegawai negeri sipil memiliki pengetahuan, kemampuan, *professionalism*, kapabilitas untuk mengembangkan konsep Organisasi pemerintahan.

Salah satu kebijakan yang diberlakukan oleh pemerintahan untuk meningkatkan efektivitas Pegawai Negeri Sipil, yaitu dengan menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan golongan dan jabatan dari seseorang Pegawai. Pendidikan dan Pelatihan

merupakan kegiatan dalam memperbaiki mutu, pengembangan sikap dan tingkah laku, keterampilan dan Pengetahuan Pegawai.

Peraturan mengenai Diklat Aparatur Sipil Negara, diatur dalam pasal 69 Undang-Undang No 5 Tahun 2014, Pengembangan karir Aparatur Sipil Negara dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Dimana pengembangan Karir ASN dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas

Pengertian Pendidikan dan pelatihan menurut para ahli antara lain :

- a. Menurut Soedikjo Notoatmojo (2003) mengatakan bahwa pendidikan dan usaha untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang di perlukan oleh suatu instansi atau suatu organisasi. Sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu tugas-tugas tertentu.
- b. Menurut PP No 1 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Aparatur Sipil Negara, pendidikan dan pelatihan di definisikan sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan Kinerja ASN.
- c. Menurut Adrew E. Sikula dalam Mangkunegara, (2015:50) pendidikan dan pelatihan merupakan proses pendidikan yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis yang ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan yang umum

Latihan dalam suatu jabatan merupakan suatu latihan yang bertujuan dalam meningkatkan mutu, keadilan, kemampuan dan keterampilan. Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian antara lain ditegaskan, bahwa kepada calon pegawai negeri sipil diberikan pelatihan prajabatan dengan tujuan agar calon pegawai negeri sipil yang bersangkutan terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Dengan adanya Diklat yang memiliki standar yang ditentukan dengan teknik serta metode yang tepat, maka tujuan diklat dapat dicapai. Adapun sasaran pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat.
2. Adanya peningkatan sikap dan semangat sebagai pengabdian dimana berorientasi kepada kepentingan masyarakat, bangsa, dan Negara.
3. Pengawasan dapat di kurangi karena pegawai semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kerja sama antara para pegawai lebih meningkat karena pendidikan dan pelatihan dalam bekerja dalam tim
5. Delegasi wewenang dapat lebih mudah diberikan karena pegawai telah diberikan pembekalan pegawai yang dibutuhkan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan, pendidikan dan pelatihan merupakan upaya dalam memberikan tambahan dalam keterampilan dan pengetahuan kepada pegawai dengan teknik dan metode. sehingga dalam penyelesaian tugas yang diberikan dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien.

2.1.3.4 Tujuan pendidikan dan pelatihan

Satu organisasi yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu telah menetapkan tujuan utama dari program diklat tersebut. menurut Moekjijat (1987) adapun tujuan Dari pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih rasional

- c. Pengembangan terhadap sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan rekan-rekan pegawai dengan manajemen pemimpin.

Menurut peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Diklat bertujuan :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan di landasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Agar tujuan pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan efektif, sebaiknya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus benar-benar di laksanakan agar tujuan dapat di capai. sedangkan menurut Moh As'ad (1998), tujuan utama dari pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktifitas kerja, karena pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada suatu jabatan sehingga level Performancenya dan produktivitasnya meningkat dan keuntungan bagi suatu organisasi.
- b. Meningkatkan mutu kerja, hal ini berhubungan dengan kualitas dan kuantitas seorang pegawai yang berpengetahuan, bekerja lebih baik dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

- c. Meningkatkan ketepatan Human Resource Planning, dimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan akan dapat mempersiapkan pegawai yang handal.
- d. Meningkatkan moral kerja: suatu organisasi yang memberikan pelatihan yang baik, maka suasana kerja yang tercipta di dalam organisasi tersebut dapat meningkatkan moral kerja.

2.1.3.5 Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Pada pasal 4 peraturan pemerintah Nomor 101 tahun 2000 menyatakan ada beberapa jenis Diklat yaitu :

1. Diklat Pra Jabatan

Diklat Pra Jabatan merupakan salah satu cara orientasi pegawai terencana dan terprogram.aktifitas yang meliputi pengenalan pegawai baru terhadap tugas-tugas, nilai-nilai, kebijakan, peraturan maupun hal-hal lain yang berhubungan dengan organisasi tempatnya bekerja yang menjadi jembatan bagi calon pegawai negeri sipil untuk mengenal lingkungan kerja barunya sehingga dapat menyesuaikan diri terhadap kelompok kerja.

Diklat Pra Jabatan terdiri dari :

- a. Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan II
- b. Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan II
- c. Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil golongan III

Ketentuan-ketentuan lain yang berlaku dalam Diklat Pra Jabatan :

- a. Calon PNS wajib diikuti sertakan dalam Diklat Pra Jabatan

Diklat Pra Jabatan harus diikuti oleh calon PNS selambat-lambatnya 2 tahun setelah pengangkatan calon PNS.

- b. Calon PNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatab untuk diangkat menjadi PNS.

2. Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan mengembangkan pengetahuan keterampilan dan sikap dari seorang pegawai negeri sipil sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan baik. Diklat dalam Jabatan terdiri dari :

- a. Diklat Kepemimpinan

Diklat ini pelaksanaannya berhubungan dengan pencapaian persyaratan kompetensi kepemimpinan dan aparatur pemerintah sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

- b. Diklat Fungsional

Diklat ini memberikan pembekalan terhadap pengetahuan dan keterampilan bagi seorang pegawai negeri sipil sesuai dengan keahlian yang diperlukan dalam jabatan struktural. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu :

- a. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

- b. Diklat Fungsional keterampilan yaitu Diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

- c. Diklat Teknis

Diklat ini, memberikan keterampilan dan penguasaan teknis pada bidang tertentu bagi pegawai negeri sipil bagi jabatan struktural maupun pelaksanaan lainnya.

Menurut surat Edaran Lembaga Administrasi Negara No. 157/SEKLAN/6/77 Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri dapat digolongkan menjadi tiga golongan besar,

yaitu penggolongan berdasarkan Peserta, Penggolongan berdasarkan jenis-jenis serta penggolongan berdasarkan lokasi dan waktu penyelenggaraan.

1. Penggolongan berdasarkan peserta diklat, diklat ini dibagi menjadi :

a. Diklat Penjabatan yang meliputi :

1. Diklat yang di berikan khusus kepada calon pegawai.
2. Ikatan dinas dari suatu departemen/instansi pemerintah terhadap siswa pendidikan umum dan kejuruan.

b. Diklat dalam jabatan yang meliputi :

1. On The Job Training adalah metode yang sudah dilakukan dalam melatih seseorang untuk mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya (Gary Dessler 2006:285) sehingga memperoleh umpan balik secara langsung dari pelatihnya.
2. Off The Job Training adalah teknik pelatihan yang dilakukan diluar waktu kerja, dan berlangsung dilokasi yang jauh dari tempat kerja, agar perhatian peserta lebih terfokus.

2. Penggolongan Berdasarkan jenis-jenis Diklat meliputi :

a. Berdasarkan bidang tugas/pekerjaan pegawai negeri, meliputi :

1. Pendidikan dan latihan Bidang Teknis Fungsional.
2. Pendidikan dan latihan Bidang Teknis.
3. Pendidikan dan latihan Bidang Administrasi meliputi :
 - a. Pendidikan dan latihan administrasi umum.
 - b. Pendidikan dan latihan teknik-teknik pengelolaan.
 - c. Pendidikan dan latihan administrasi bidang pembangunan

b. Berdasarkan pengaruh terhadap kemampuan, kepangkatan dan jabatan pegawai, meliputi :

1. Kemampuan terdiri dari :

- a. Latihan persiapan pekerjaan bagi calon pegawai negeri.
 - b. Latihan peningkatan keterampilan.
 - c. Latihan peningkatan dalam jabatan yang sama.
 - d. Latihan persiapan mutasi ke dalam jabatan setingkat dan sebidang.
2. Kepangkatan yakni latihan kenaikan golongan
 3. Jabatan terdiri dari :
 - a. Pendidikan untuk promosi jabatan.
 - b. Pendidikan pembutukan jabatan.
 - c. Pendidikan pembentukan pegawai negeri.
 - c. Pengolongan berdasarkan pola karier terdiri dari :
 1. Pendidikan dan latihan jabatan struktural.
 2. Pendidikan dan latihan jabatan fungsional.
 3. Penggolongan berdasarkan lokasi dan waktu penyelenggaraan terdiri dari :
 - a. Pendidikan latihan di dalam negeri, meliputi :
 1. Pendidikan dan latihan yang di selenggarakan dalam domosili pegawai negeri yang bersangkutan baik pada waktu jam kerja maupun di luar jam kerja.
 2. Pendidikan dan latihan yang di selenggarakan di luar domisili pegawai negeri yang bersangkutan.
 - b. Pendidikan dan latihan di luar Negeri

2.1.4 Pemerintahan Desa

2.1.4.1 Pengertian Pemerintahan

Secara Etimologis, pemerintah berasal dari kata perintah. menurut poerwadarmita (2003 : 983) yaitu sebagai berikut:

1. Perintah adalah perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu.

2. Perintah adalah kekuasaan perintah suatu negara atau badan tertinggi yang memerintah suatu negara.
3. Pemerintah adalah perbuatan (cara, hal, urusan dan sebagainya) memerintah

Tutik (2006) mengakui ada pemerintah dan pemerintahan dalam arti luas, maka tentunya akan mempunyai pengertian pemerintah dan pemerintahan dalam arti luas dan sempit yaitu :

1. Pemerintah (an) dalam arti luas, yaitu : perbuatan memerintah yang dilakukan oleh legislatif, eksekutif dan yudikatif dalam rangka mencapai tujuan pemerintahan negara.
2. Pemerintah (an) dalam arti sempit, yaitu : perbuatan memerintah yang dilakukan oleh eksekutif, yaitu presiden dibantu oleh para menteri-menterinya dalam rangka mencapai tujuan negara.

2.1.4.2 Pengertian Desa

Secara etimologi kata desa berasal dari bahasa sansekerta, deca yang berarti tanah air, atau tanah kelahiran. Desa atau yang disebut dengan nama lain telah ada sebelum Negara Kesatuan Republik Indonesia Terbentuk. Sebagai bukti keberadaannya, penjelasan pasal 18 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Sebelum perubahan) menyebutkan bahwa “Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi, dari daerah provinsi itu dibagi atas daerah kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan Undang-Undang.

Dari Pengertian Undang-Undang tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa desa itu merupakan bagian dari pemerintahan daerah. selanjutnya, dinyatakan dalam Undang-Undang No.32 Tahun 2004, pasal 1 ayat 12 yang menjelaskan bahwa, Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang

berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Undang –undang No 6 Tahun 2014 tentang Desa, menyatakan bahwa Desa adalah desadan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan di hormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Solekhan (2014:17) Desa adalah kesatuan masyarakat umum yang memiliki kewenangan mengatur dan mengurus kepentingan sendiri. Artinya Desa itu Memiliki Hak Otonomi. hanya saja, otonomi desa disini berbeda dengan otonomi formal seperti yang dimiliki pemerintahan provinsi, kota, kabupaten, tetapi otonominya hanya sebatas asal-usul dan adat Istiadat .

2.1.4.3 Pemerintahan Desa

Pemerintahan Desa memiliki peranan yang signifikan dalam pengelolaan proses sosial didalam masyarakat. tugas utama yang harus dilaksanakan oleh pemerintah desa adalah bagaimana menciptakan kehidupan demokrasi, dan memberikan pelayanan sosial yang baik, sehingga dapat membawa masyarakatnya pada kehidupan yang sejahtera, tentram, aman, dan berkeadilan. sebagaimana diungkapkan oleh Dwipayana (2003) bahwa Pemerintah desa yang demokratis (Partisipasif, akuntabel, transparan dan responsif) bisa semakin kokoh, legitimate, dan mampu bekerja secara efektif bila di topang dengan kesejajaran,

keseimbangan, dan kepercayaan antar elemen *governance* di desa. Guna mewujudkan tugas tersebut pemerintah desa dituntut untuk melakukan perubahan, baik dari segi kepemimpinan, kinerja birokrasi yang berorientasi kepada pelayanan yang berkualitas serta semakin mengarah pada praktek *good governance* bukannya *bad governance*.

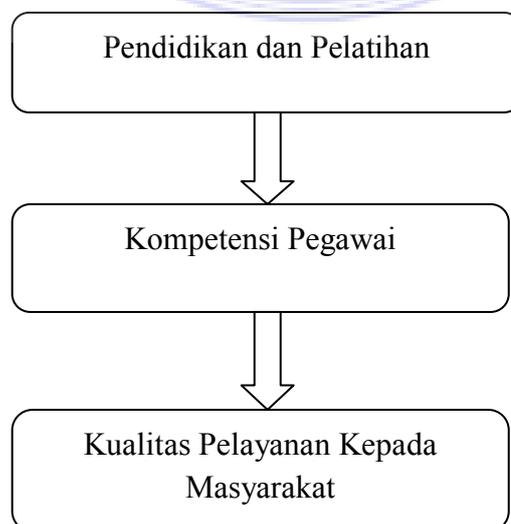
2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan inti dari suatu kegiatan penelitian berisikan dasar-dasar teoritis mengenai masalah-masalah yang akan diteliti. kerangka pemikiran dalam ilmu pengetahuan empiris (termasuk ilmu Politik dan ilmu pemerintahan), teori mengacu pada kaitan yang logis pada perangkat profesi yang memastikan adanya hubungan diantara variabel-variabel dengan maksud menjelaskan kedua-duanya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran dengan menggunakan indikator, yaitu pengetahuan dan keterampilan, sarana dan fasilitas, metode pelatihan serta pelatih.

Dalam Skripsi ini penulis membuat Kerangka pemikiran dalam bentuk Bagan di bawah ini :

Bagan 1. Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian,Sifat Penelitian,Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini jenis metode yang di gunakan peneliti adalah metode pendekatan kualitatif yang berfokus kepada Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa.

Menurut Sugiyono (2016:15) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme,digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci,pengambilan sampel sumber data di lakukan secara purposive dan snowbaal,teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan),analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil peneliti kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.1.2 Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah deskriptif. Menurut Sugiyono (2006: 11) metode deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri,baik satu variabel atau lebih tanpa perbandingan,atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

3.1.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara.

3.1.4 Waktu Penelitian

Dalam penyusunan Proposal Ini, penulis telah menentukan jadwal sesuai dengan yang tertera pada tabel 1. Berikut ini:

Tabel 1. Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Uraian kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei							
		2017				2018				2018				2018				2018				2018							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan proposal	■																											
2	Seminar Proposal					■																							
3	Penelitian									■																			
4	Penyusunan Skripsi													■															
5	Seminar hasil																	■											
6	Sidang Meja Hijau																									■			

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dari Lapangan,peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data sesuai dengan jenis penelitian,adapun metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan sedang di teliti.informasi ini dapat di peroleh dari buku-buku ilmiah, karangan-karangan ilmiah, skripsi, tesis, disertasi, peraturan-peraturan dan sumber-sumber tertulis.

b. Observasi

Menurut Husaini Usman (2011: 52) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang di teliti.kegiatan pengamatan dan pencatatan di lakukan secara langsung pada objek penelitian dengan cara non Partisipasif artinya peneliti tidak ikut serta dalm proses kerja mencatat hal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

c. Wawancara

Menurut Ester (2002:316) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab,sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Informan kunci,yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang di perlukan dalam penelitian.adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Desa Aek Korsik Kabupaten Labuhan Batu Utara.

b. Informan utama yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti, adapun yang menjadi informan utama adalah :

1. Sekretaris Desa Aek Korsik Kabupaten Labuhan Batu utara.
2. Seluruh Perangkat Desa Aek Korsik Kabupaten Labuhan Batu Utara

c. Informan tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat interaksi sosial yang sedang diteliti. Adapun yang menjadi informan tambahan adalah :

1. Masyarakat Desa Aek Korsik Kabupaten Labuhan Batu Utara

d. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014 : 326) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi biasanya berbentuk Tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumentasi yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumentasi yang berbentuk karya, misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.

3.3 Metode Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (2014:246) analisis data meliputi :

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai cara seperti : observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

2. Reduksi Data

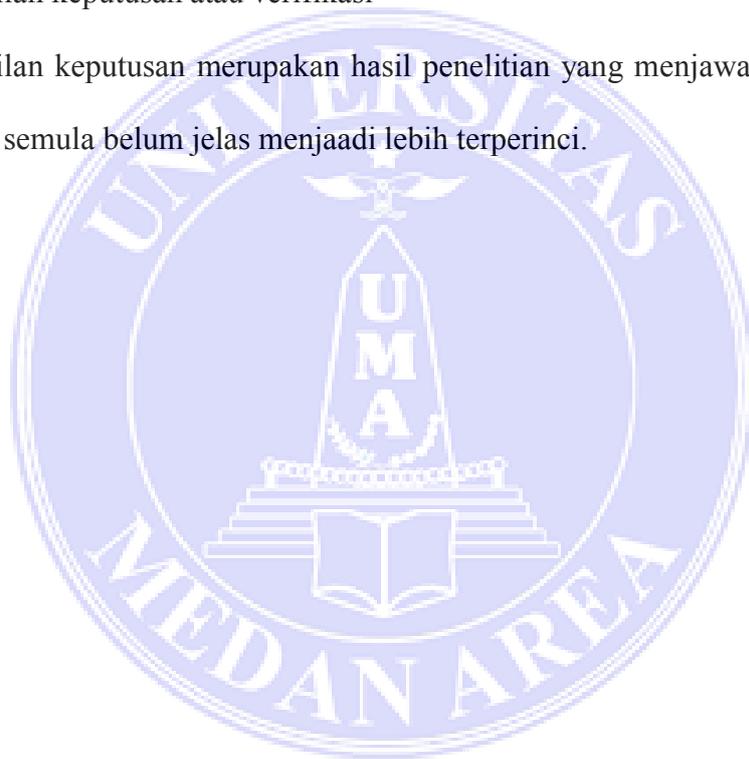
Reduksi Data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dan mencari tema dan polanya.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. pengambilan data ini membantu peneliti memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman. alasan dilakukan penyajian data adalah untuk menyederhanakan informasi kompleks kedalam suatu bentuk yang mudah di pahami.

4. Pengambilan keputusan atau verifikasi

Pengambilan keputusan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian dari yang semula belum jelas menjaadi lebih terperinci.



DAFTAR PUSTAKA

Husain,Usman.2011.*Metodologi Penelitian Sosial*.Jakarta : Bumi Aksara

Mangkunegara, AP.(2016) *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Bandung :PT Reflika Diatama.

Najib,Mohammad. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung :CV Pustaka

Setia

Notoadmodjo,Soekdijo.2003.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT Rineka

Cipta

Soedikjo,Notoatmodjo. (2003) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Ranika

Cipta

Solekhan,Moch.2014.*Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Berbasis Partisipasi*

Masyarakat.Malang : Setara Pass

Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung : CV.Alfabet Jakarta

.....2014.*Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Dengan Metode R & D*.Bandung :

Alfabet

.....2016.*Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung : CV. Alfabet Bandung

Thoha,Miftah.2005.*Manajemen Kepegawain Sipil di Indonesia*.Jakarta :Prenada Media

Undang-Undang

Undang –Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang- Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 Tentang Pemerintah Desa

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia N0 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan

Undang- Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur sipil Negara

Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan

Pegawai Negeri Sipil

JURNAL

Daeli,Paskah Sorni.Yosep Ginting.2012.*Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintahan*

Daerah di Era Otonomi(studi kasus :Pemerintahan Daerah Kabupaten

*Samosir).*Jurnal Bina Praja,Vol.4 No.2,Hal.105-116

LAMPIRAN

Lampiran 1

DATA-DATA INFORMAN

1. Informan kunci

- Nama : B. Ahmad Ansari Dalimunthe
Jabatan : Kepala Desa Aek Korsik

2. Informan Utama

- Nama : Nopida Yanti
Jabatan : Sekretaris Desa
- Nama : Hesti Nurkhotimah
Jabatan : Kaur Umum
- Nama : Suheni S,Pd
Jabatan : Kaur Pembangunan
- Nama : Syahrrial Efendi Ritonga
Jabatan : kadus Patok Besi

3. Informan Tambahan

Masyarakat Desa Aek Korsik

- Nama : Amat Dalimunthe
Pekerjaan : petani

- Nama : Ucok Siregar
Pekerjaan : Petani
- Nama : Wilmar Nainggolan
Pekerjaan : wiraswasta
- Nama : Aman
Pekerjaan : pedagang
- Nama : samidi
Pekerjaan : petani
- Nama : Narto
Pekerjaan : Buruh
- Nama : Supri
Pekerjaan : petani
- Nama : Nur Janna
Pekerjaan : Pedagang
- Nama : Fitri
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga



Lampiran 2

Pedoman Wanwancara

I. Informan Kunci : Kepala Desa Aek Korsik

1. Apasajakah yang menjadi tugas pemdes Aek Korsik ?
2. Apakah yang di lakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kemampuan para aparatur pemdes?
3. Apasajakah bentuk dari pendidikan dan pelatihan yang di berikan oleh pemerintah terhadap pemdes ?
4. Apakah pelaksanaan bimtek mapu meningkatkan kinerja aparatur pemdes?
5. Apa saja faktor-faktor yang penghambat pemdes dalam mengimplementasikan hasil dari pendidikan dan pelatihan ?
6. Bagaimana perbedaan sebelum dan sesudah adanya Bimtek bagi para Pemdes ?

II. Informan Utama: Sekretaris Desa dan Perangkat desa

1. Apa saja yang menjadi tugas pemerintah desa aek korsik ?
2. Siapa saja yang terlibat dalam pemerintahan Desa?
3. Apa saja yang di lakukan pemerintah untuk meningkatkan kemampuan pemdes desa ?
4. Apakah ada tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan bagi pemdes ?
5. Bimtek apa sajakah yang di lakukan oleh pemdes aek korsik ?

6. Bagaimana perbedaan sebelum dan sesudah mendapatkan pendidikan dan pelatihan ?
7. Apa saja faktor-faktor yang penghambat pemdes dalam mengimplementasikan hasil dari pendidikan dan pelatihan ?
8. Adakah yang mengawasi setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan ?

III. Informan Tambahan : Masyarakat Desa Aek Korsik

1. Apakah bapak tau, pendidikan dan pelatihan seperti apa yang didapat oleh aparatur pemdes ?
2. Bagaimana pelayanan yang di berikan oleh para pemdes, setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan ?
3. Bagaimana tanggapan bapak mengenai kinerja para aparatur pemerintah desa ?
4. Apakah yang menjadi Kekurangan pemdes dalam meningkatkan pelayanan prima ?

DOKUMENTASI







