



## JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X  
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

[dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 10 Juni 2024, Revised: 15 Juli 2024, Publish: 17 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

### Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Ombolata Simenari Kecamatan Gunungsitoli Selatan

Michael Boiman Zokho Lase<sup>1</sup>, Yoel Melsaro Larosa<sup>2</sup>, Eliyunus Waruwu<sup>3</sup>, Ayler Beniah Ndraha<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia, [michaellase31@gmail.com](mailto:michaellase31@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia, [yoel.melsaro@gmail.com](mailto:yoel.melsaro@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia, [eliyunuswaruwu@unias.ac.id](mailto:eliyunuswaruwu@unias.ac.id)

<sup>4</sup> Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia, [aylerndraha@gmail.com](mailto:aylerndraha@gmail.com)

Corresponding Author: [aylerndraha@gmail.com](mailto:aylerndraha@gmail.com)

**Abstract:** *Human resource (HR) development efforts at the Ombolata Simenari Village Office, South Gunungsitoli Sub-district, Gunungsitoli City, are an important step in improving the performance of employees who have a central role in public services and community welfare. This research aims to explore the obstacles that hinder human resource development in the village and develop recommendations to overcome these obstacles. The research method used was qualitative with a descriptive approach. Data was collected through interviews with village officials, stakeholders, and community members, as well as document analysis and secondary data. The results showed that the main constraints in human resource development in Ombolata Simenari Village include budget limitations, low employee participation in development programs, lack of access to quality training resources, and competency gaps among employees. Steps that can be taken to overcome these obstacles include adequate budget allocation, increasing employee participation, increasing access to quality training resources, and identifying and improving employee competencies. The discussion concludes that improving employee performance through HR development requires structured and sustainable steps. Organizational Development Theory and Organizational Performance Improvement Theory form the basis for designing effective HR development strategies. By overcoming existing obstacles, it is expected that employee performance at the Ombolata Simenari Village Office can improve significantly, so as to provide better services to the community and achieve the desired village development goals.*

**Keyword:** *Human Resource Development, Employee Performance, Ombolata Simenari Village Office, Constraints, Recommendations.*

**Abstrak:** Upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kantor Desa Ombolata Simenari, Kecamatan Gunungsitoli Selatan, Kota Gunungsitoli, merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang memiliki peran sentral dalam pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kendala-kendala yang menghambat pengembangan SDM di desa tersebut serta menyusun

rekomendasi-upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan aparatur desa, pemangku kepentingan, dan anggota masyarakat, serta analisis dokumen dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala-kendala utama dalam pengembangan SDM di Desa Ombolata Simenari meliputi keterbatasan anggaran, rendahnya partisipasi pegawai dalam program pengembangan, minimnya akses terhadap sumber daya pelatihan berkualitas, dan adanya gap kompetensi di antara pegawai. Langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengatasi hambatan tersebut mencakup alokasi anggaran yang memadai, peningkatan partisipasi pegawai, peningkatan akses terhadap sumber daya pelatihan berkualitas, serta identifikasi dan peningkatan kompetensi pegawai. Pembahasan menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai melalui pengembangan SDM membutuhkan langkah-langkah terstruktur dan berkelanjutan. Teori Pengembangan Organisasi dan Teori Peningkatan Kinerja Organisasi menjadi dasar dalam merancang strategi pengembangan SDM yang efektif. Dengan mengatasi hambatan-hambatan yang ada, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Desa Ombolata Simenari dapat meningkat secara signifikan, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan desa yang diinginkan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Kantor Desa Ombolata Simenari, Kendala, Rekomendasi.

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kegiatan utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang lebih, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Surajiyo et al, 2020).

Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para Pegawai di kantor, instansi itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan SDM mengarah pada kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para Pegawai Kantor Desa yang berkaitan dengan pengembangannya. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam kantor Kantor Desa terdapat masalah yang timbul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan Sumber Daya Manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan di Kantor Desa, upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai kantor desa menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk membantu Pegawai kantor desa dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diinginkan oleh kantor Desa Ombolata Simenari.

Kantor Desa Ombolata Simenari merupakan unit pemerintahan tingkat dasar yang berperan dalam administrasi publik. Kantor desa ini berperan sebagai agen eksekutif yang mengimplementasikan kebijakan pemerintah pusat dan provinsi di tingkat lokal. Fungsi utama kantor desa mencakup pengelolaan administrasi, pelayanan masyarakat, dan pelaksanaan program pembangunan desa. Sebagai pusat pelayanan publik, kantor desa memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan berbagai kebutuhan masyarakat setempat, mulai dari administrasi kependudukan hingga pembangunan infrastruktur dasar.

Dalam hal ini, kantor desa menjadi ujung tombak pemerintahan yang langsung berhubungan dengan masyarakat, memastikan implementasi kebijakan terhadap kebutuhan lokal. Selain itu, kantor desa juga merupakan tempat penting untuk interaksi antara warga dan pemerintah, menciptakan ruang partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, peran Kantor Desa Ombolata Simenari mencerminkan prinsip-prinsip dasar ilmu pemerintahan dalam membentuk tata kelola pemerintahan yang efektif dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat setempat.

Putri, D. N. (2020) menyampaikan dalam penelitiannya aparatur kantor desa merupakan representasi langsung pemerintah desa dan memiliki peran sentral dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks pembangunan desa, pemerintah desa memiliki peran penting dalam menginisiasi dan mengarahkan perkembangan desa agar berjalan seiring dengan kepentingan masyarakatnya. Dalam hal ini, aparatur desa perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai untuk mengemban tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Secara umum, pengembangan SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari pelatihan dan pendidikan, peningkatan keterampilan teknis, hingga pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan. Di Kantor Desa Ombolata Simenari, pengembangan SDM menjadi penting mengingat peran strategisnya dalam mendukung pembangunan desa dan kesejahteraan masyarakat. Namun, tantangan dan kendala dalam pengembangan SDM di level desa sering kali lebih kompleks dibandingkan dengan instansi yang lebih besar, mengingat keterbatasan sumber daya dan akses terhadap program pengembangan yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, dan wawancara dengan berbagai pihak informan ditemukan beberapa anomali permasalahan yang signifikan terkait pengembangan SDM di Kantor Desa Ombolata Simenari. Pertama, keterbatasan anggaran menjadi kendala utama. Anggaran desa yang terbatas sering kali tidak memadai untuk mengakomodasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai secara berkelanjutan. Mengingat wilayah pemerintahan Desa Ombolata Simenari ini hanya terdiri dari 3 (tiga) dusun, sehingga perolehan dana APBDes setiap tahunnya cukup rendah.

Kedua, rendahnya tingkat partisipasi pegawai dalam program pelatihan dan pengembangan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dan insentif yang diberikan kepada pegawai untuk mengikuti program-program tersebut dimana peneliti menemukan sangat jarang program pelatihan aparatur desa di programkan.

Ketiga, minimnya akses terhadap sumber daya pelatihan yang berkualitas. Lokasi desa yang terpencil dan terbatasnya jaringan kerjasama dengan lembaga pelatihan profesional menyebabkan pegawai desa sulit mendapatkan pelatihan yang relevan dan mutakhir. Keempat, adanya gap kompetensi yang signifikan di antara pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki keterampilan yang memadai, namun sebagian lainnya masih belum mencapai standar kompetensi yang diharapkan.

Permasalahan ini menyoroti pentingnya penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan menemukan solusi yang tepat untuk pengembangan SDM di kantor desa. Mengingat peran vital pegawai desa dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat lokal, peningkatan kinerja pegawai melalui pengembangan SDM yang terencana dan sistematis merupakan langkah strategis yang harus dilakukan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi upaya dalam pengembangan SDM yang unggul, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan secara keseluruhan mendukung tercapainya tujuan pembangunan di Desa Ombolata Simenari. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis, tetapi juga praktis dalam merancang strategi pengembangan SDM yang efektif dan efisien untuk diterapkan di desa-desa lain yang menghadapi permasalahan serupa.

Penelitian ini berfokus pada upaya pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Ombolata Simenari, Kecamatan Gunungsitoli Selatan, Kota Gunungsitoli. Meningkatnya kompleksitas tugas dan tanggung jawab aparatur desa serta tuntutan pelayanan publik yang lebih baik, menuntut adanya peningkatan kompetensi dan kapabilitas pegawai desa.

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah 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. Untuk meningkatkan kinerja para Pegawai di Kantor Desa Ombolata Simenari perlu melakukan pelatihan dan pendidikan, Agar kinerja para Pegawai lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja para Pegawai yang baik maka para Pegawai akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan pendidikan dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi para Pegawai Kantor desa.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa memperoleh kedudukan yang kuat dalam penyelenggaraan pemerintahan, terutama sebagai kunci dalam otonomi daerah yang menjadi bagian integral dari penyelenggaraan pemerintahan nasional. Sejak pemberlakuan Undang-Undang Desa ini, pemerintah desa dapat berinovasi dalam hal pembangunan, baik dari segi infrastruktur maupun pengembangan sumber daya manusia. Pemerintah desa diberi tugas dan wewenang untuk mengatur, mengurus, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menetapkan dan mengelola kelembagaan di desa. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa juga menegaskan bahwa salah satu tujuan otonomi desa adalah meningkatkan pelayanan publik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Ombolata Simenari Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli”.

## **METODE**

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Fadli, M. R. (2021) untuk pendekatan kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan pada kondisi objek yang alamiah, dan peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive sample, yaitu pengambilan sampel dengan cara memberikan ciri khusus yang sesuai tujuan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pemerintahan Desa Ombolata Simenari Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli. Menurut Sugiyono (2019:194) Sumber data adalah tempat atau asal dari mana data atau informasi diperoleh. Dalam konteks pengolahan data dan analisis, sumber data merujuk pada sumber informasi yang digunakan untuk mengumpulkan, menghasilkan, atau mendapatkan data yang diperlukan. sumber data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang akan diperoleh tidak berhubungan langsung oleh pihak yang bersangkutan. Sehingga data tersebut diolah oleh peneliti sebagai tambahan informasi.

Teknik pengumpulan data Menurut (Sugiyono 2017:137) menjelaskan Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka diperlukan suatu teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di Desa Ombolata Simenari memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa, yang berperan sentral dalam pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Pasal 48 Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, kepala desa bertanggung jawab untuk menentukan dan memilih SDM yang diperlukan guna meningkatkan kapasitas desa. Namun, penelitian ini menemukan beberapa kendala yang menghambat pengembangan SDM di desa tersebut, termasuk hambatan struktural seperti kurangnya infrastruktur pelatihan dan akses teknologi, hambatan kultural berupa resistensi terhadap perubahan dan kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan kapasitas, serta hambatan administratif yang meliputi birokrasi kompleks dan kurangnya koordinasi antar pihak terkait.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara dengan aparatur desa, pemangku kepentingan, dan anggota masyarakat, serta analisis dokumen dan data sekunder untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan tersebut. Hasil wawancara dengan Kepala Desa Bapak Aprianto Zebua menyoroti pentingnya pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun menghadapi tantangan keterbatasan anggaran dan resistensi terhadap perubahan. Sekretaris Desa Bapak Notatema Rahmat Daeli, S.E. menyatakan bahwa pengelolaan dan koordinasi program pengembangan SDM sudah dilakukan secara terstruktur, namun masih terdapat beberapa kekurangan. Anggota BPD Bapak Fatema Lase mengakui peran penting BPD dalam mendukung program pengembangan SDM, meskipun terkendala oleh alokasi anggaran dan kurangnya tindak lanjut setelah pelatihan. Masyarakat desa, diwakili oleh Ibu Rosmin Harefa, merasa bahwa kualitas pelayanan publik masih perlu banyak perbaikan, meskipun ada sedikit peningkatan setelah program pengembangan SDM.

Meskipun ada upaya pengembangan SDM, pelaksanaannya di Desa Ombolata Simenari belum optimal. Beberapa masalah yang dihadapi mencakup kurangnya disiplin kerja, fasilitas pendukung yang memadai, dan pengawasan yang kurang efektif. Proses rekrutmen dan penempatan pegawai juga perlu diperbaiki. Untuk mengatasi hambatan struktural, disarankan adanya investasi dalam infrastruktur teknologi dan peningkatan akses ke sumber daya pelatihan. Untuk hambatan kultural, perlu dikembangkan program edukasi dan peningkatan kesadaran akan pentingnya pengembangan kapasitas. Sementara itu, hambatan administratif dapat diatasi melalui reformasi birokrasi yang menyederhanakan prosedur dan meningkatkan koordinasi antar lembaga.

Secara keseluruhan, pengembangan kapasitas SDM yang efektif dan berkelanjutan di Desa Simenari diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini memberikan wawasan dan rekomendasi yang dapat diadaptasi oleh desa-desa lain yang menghadapi tantangan serupa, dengan tujuan menciptakan model pengembangan kapasitas SDM aparatur desa yang lebih efektif dan berkelanjutan.

### **Pembahasan**

Desa Ombolata Simenari awalnya disebut Omböilata, yang berarti wilayah hasil karya para leluhur dengan dasar yang kuat dalam bermasyarakat. Namun, nama ini kemudian lebih dikenal dengan sebutan Ombolata. Penambahan kata "Simenari" berasal dari pendirian Sekolah Seminari oleh misionaris Jerman, yang kemudian terkenal di wilayah tersebut. Pada

awalnya, desa ini berbentuk kampung adat yang disebut Banua, bergabung dalam suatu Öri, yakni gabungan beberapa Banua yang memiliki kesamaan tertentu. Mayoritas penduduknya bermarga Lase. Kedatangan misionaris Jerman sekitar tahun 1873 mengubah kepercayaan masyarakat dari menyembah roh-roh leluhur menjadi Kristen. Desa ini menjadi pusat pendidikan agama Kristen dan tempat berdirinya gereja pertama di Pulau Nias. Seiring waktu, desa ini berubah menjadi kampung yang merupakan gabungan beberapa persekutuan adat. Sebelum menjadi bagian dari Kota Gunungsitoli, desa ini tergabung dalam Kecamatan Gunungsitoli. Kepala Desa pertama adalah Talidodo Lase alias Ama Watizatulo Lase. Saat ini, desa ini dipimpin oleh Bapak Aprianto Zebua. Mayoritas penduduknya bekerja sebagai petani, wiraswasta, karyawan, pedagang, pengusaha, dan sebagian kecil sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Desa Ombolata Simenari memiliki luas sekitar 2 km persegi, dimana sebagian besar berupa daratan bertopografi berbukit-bukit. Sekitar 75% wilayahnya dimanfaatkan sebagai lahan perkebunan, terutama perkebunan karet, sementara 25% lainnya adalah lahan pemukiman. Jumlah penduduknya saat ini sekitar 467 jiwa, terbagi dalam 3 dusun.

Upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kantor Desa Ombolata Simenari, Kecamatan Gunungsitoli Selatan, Kota Gunungsitoli, menjadi krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai melibatkan beberapa tahapan yang terstruktur dan berkesinambungan. Pertama, adalah menerapkan program pengembangan pegawai yang komprehensif. Program ini harus mencakup identifikasi kebutuhan pengembangan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa (Murtafiah, 2021). Setelah kebutuhan pengembangan teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Program ini harus dirancang secara khusus untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka di Kantor Desa (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Penting untuk memastikan adanya pengawasan dan evaluasi yang baik terhadap pelaksanaan program pengembangan pegawai. Hal ini meliputi monitoring terhadap partisipasi pegawai dalam pelatihan, evaluasi terhadap hasil pelatihan, dan penilaian terhadap perubahan perilaku dan kinerja pegawai setelah mengikuti pelatihan (Fuad, 2021). Dengan adanya pengawasan dan evaluasi yang baik, manajemen dapat mengetahui efektivitas dari program yang telah dilaksanakan dan melakukan perbaikan atau penyesuaian jika diperlukan. Selain itu, langkah lain yang dapat diambil adalah meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen pegawai. Hal ini mencakup pembaruan sistem informasi pegawai dan peningkatan komunikasi internal di Kantor Desa (Nani, Rowa, & Martini, 2021).

Namun, dalam mengimplementasikan upaya pengembangan SDM tersebut, kemungkinan terdapat beberapa hambatan yang perlu diatasi. Salah satu hambatan utama yang telah diidentifikasi dalam hasil penelitian sebelumnya adalah kurangnya dana dan sumber daya yang memadai (Alamsyah, 2023). Untuk mengatasi hambatan ini, pemerintah desa perlu mengalokasikan anggaran yang memadai untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan pegawai. Selain itu, pemerintah desa juga dapat menjalin kerja sama dengan pihak-pihak eksternal seperti lembaga pelatihan atau institusi pendidikan untuk memperoleh dukungan tambahan dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan pegawai (Maulana & Nurwati, 2021).

Selain kurangnya dana, hambatan lain yang perlu diatasi adalah resistensi atau ketidakpastian dari pegawai terhadap perubahan. Implementasi program pengembangan pegawai dapat menimbulkan perubahan dalam tugas-tugas dan tanggung jawab pegawai, yang mungkin tidak selalu disambut dengan baik oleh semua pihak. Untuk mengatasi hambatan ini, penting untuk melibatkan pegawai secara aktif dalam proses perencanaan dan

pelaksanaan program pengembangan pegawai. Melalui partisipasi aktif pegawai, mereka akan merasa lebih terlibat dalam proses perubahan dan lebih menerima perubahan yang terjadi (Syukron, Hendriani, & Maulida, 2022).

Selanjutnya, dalam menghadapi hambatan kurangnya kemampuan dan kualitas pegawai, langkah yang dapat diambil adalah melakukan identifikasi terhadap kebutuhan pengembangan individu dan menyediakan dukungan serta bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai. Ini dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan dan program pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan individu (Suratman & Eriyanti, 2020). Selain hambatan internal, pengawasan dan kontrol yang kurang dalam program-program pembangunan juga menjadi tantangan tersendiri. Untuk mengatasi hal ini, perlu ditingkatkan sistem pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program pembangunan. Pemerintah desa dapat memperkuat unit pengawasan internal atau melibatkan pihak eksternal seperti lembaga audit untuk melakukan evaluasi independen terhadap pelaksanaan program-program pembangunan (Kadafi & Effendy, 2020).

Terakhir, keterbatasan dalam kualitas sumber daya manusia perangkat desa juga harus ditangani dengan serius. Pemerintah desa perlu melakukan investasi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia perangkat desa melalui penyediaan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di tingkat desa. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perangkat desa, akan membantu memperkuat kapasitas pemerintah desa dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dengan lebih efektif (Wibowo, 2022).

Dengan demikian, langkah-langkah yang telah diuraikan di atas dapat menjadi panduan bagi Kantor Desa Ombolata Simenari dalam mengimplementasikan upaya pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan mengatasi hambatan-hambatan yang ada dan melaksanakan langkah-langkah tersebut dengan konsisten dan terstruktur, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Desa dapat meningkat secara signifikan, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan desa yang diinginkan. Teori yang relevan dengan upaya pengembangan SDM di Kantor Desa Ombolata Simenari adalah Teori Pengembangan Organisasi yang dikemukakan oleh Richard Beckhard pada tahun 1969. Teori ini menyoroti pentingnya perubahan dalam struktur, tugas, dan proses organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020).

Keterkaitan teori ini dengan hasil penelitian terletak pada fokusnya pada upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa salah satu hambatan utama dalam pengembangan SDM adalah kurangnya dana dan sumber daya yang memadai (Fadli, 2021). Teori Pengembangan Organisasi menekankan pentingnya perubahan dalam struktur organisasi, termasuk alokasi sumber daya, untuk mencapai tujuan perubahan dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, teori ini menawarkan pandangan bahwa perubahan dalam alokasi anggaran dan sumber daya untuk mendukung program pengembangan pegawai dapat membantu mengatasi hambatan ini (Waruwu, 2023).

Selain itu, Teori Pengembangan Organisasi juga menekankan pentingnya melibatkan semua pihak terkait dalam proses perubahan organisasi. Hal ini mencakup partisipasi aktif pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan program pengembangan pegawai. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi resistensi atau ketidakpastian dari pegawai terhadap perubahan sebagai salah satu hambatan dalam mengimplementasikan program pengembangan SDM. Dengan melibatkan pegawai secara aktif dalam proses perubahan, seperti yang dianjurkan oleh teori ini, dapat membantu mengatasi hambatan ini dan meningkatkan kesuksesan implementasi program (Tambak, 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu juga telah memberikan dukungan empiris terhadap efektivitas program pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya,

penelitian oleh Huselid (1995) menemukan bahwa investasi dalam pengembangan SDM terkait secara positif dengan kinerja organisasi, termasuk produktivitas dan profitabilitas (Apriliana & Nawangsari, 2021). Penelitian lain oleh Arthur (1994) menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti program pengembangan SDM cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak mengikuti program tersebut (Syukron, Hendriani, & Maulida, 2022).

Dengan demikian, keterkaitan Teori Pengembangan Organisasi dengan hasil penelitian terletak pada penerapannya yang menekankan pentingnya perubahan dalam struktur dan proses organisasi, serta melibatkan semua pihak terkait dalam proses perubahan. Dengan memahami prinsip-prinsip teori ini dan mendukungnya dengan temuan dari penelitian terdahulu, Kantor Desa Ombolata Simenari dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui program pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan.

Selain itu, Teori Peningkatan Kinerja Organisasi yang dikemukakan oleh Frederick W. Taylor pada akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20 juga relevan. Teori ini mengemukakan bahwa untuk mencapai peningkatan kinerja organisasi, penting untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap proses kerja dan kemudian mengimplementasikan metode ilmiah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Wirtadipura, 2022). Keterkaitan teori ini dengan hasil penelitian dapat dilihat dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia di tingkat pemerintahan desa. Taylor menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020).

Dalam penelitian ini, kekurangan dalam pelaksanaan pengembangan pegawai dan kurangnya kemampuan pegawai dalam mengelola kebutuhan pemerintahan desa menjadi perhatian utama. Dengan menerapkan prinsip-prinsip dari teori Taylor, pemerintah desa dapat merancang program pengembangan pegawai yang lebih terstruktur dan efektif, serta meningkatkan kemampuan pegawai dalam memenuhi tugas-tugas pemerintahan dengan lebih baik (Putri, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa meskipun upaya pengembangan sumber daya manusia telah berlangsung sesuai dengan prosedur di Desa Ombolata Simenari, masih terdapat sejumlah kendala yang menghambat efektivitas pelaksanaannya. Kendala-kendala tersebut meliputi keterbatasan sarana dan prasarana, alokasi dana yang terbatas, serta kurangnya kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020). Dampak dari kendala-kendala tersebut adalah pencapaian yang belum optimal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan upaya-upaya seperti penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia di kantor desa Desa Ombolata Simenari, serta peningkatan alokasi dana desa untuk mendukung pelaksanaan program tersebut (Suratman & Eriyanti, 2020). Selain itu, pentingnya dilakukan pengawasan yang ketat oleh kepala desa terhadap kinerja aparat desa dalam rangka memastikan efektivitas implementasi program-program pengembangan sumber daya manusia (Nani, Rowa, & Martini, 2021).

Secara teoritis, temuan penelitian ini dapat diterima karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang tinggi pada aparat desa dapat mendorong mereka untuk lebih aktif dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi pemerintahan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di kantor desa (Murtafiah, 2021). Selain itu, dari hasil pengamatan juga terungkap bahwa faktor-faktor seperti sikap mental atau mentalitas, baik dari masyarakat maupun aparat desa itu sendiri, turut memengaruhi keberhasilan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Faktor mentalitas ini



merupakan permasalahan yang umum dijumpai dalam berbagai aktivitas manusia, termasuk dalam konteks aktivitas pemerintahan dan pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga dengan pembentukan sikap dan mental yang positif dan proaktif dalam mengemban tugas pelayanan publik (Tambak, 2021).

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Ombolata Simenari. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, terdapat beberapa kendala utama seperti keterbatasan anggaran, kurangnya infrastruktur pelatihan, dan resistensi terhadap perubahan. Kendala administratif dan birokrasi yang kompleks juga menghambat efektivitas program pengembangan SDM. Untuk mengatasi masalah ini, penelitian merekomendasikan peningkatan investasi dalam infrastruktur teknologi, edukasi mengenai pentingnya pengembangan kapasitas, pemberian insentif bagi pegawai, dan reformasi birokrasi. Kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional juga disarankan. Dengan mengimplementasikan strategi ini, diharapkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di desa tersebut dapat meningkat, memberikan kontribusi signifikan bagi kesejahteraan masyarakat setempat.

## REFERENSI

- Alamsyah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Tasikmalaya (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi. In *\*Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi\** (Vol. 23, No. 4, Pp. 804-812).
- Buulolo, et al. (2022). Analisis implementasi SISKUDES di Desa Sinar Baho Kecamatan Lahusa. *\*Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43993>
- Caniago, A. P. et al. (2022). Peran Kecamatan dalam evaluasi dana desa Ladara di Kecamatan Tuheumberua, Kabupaten Nias Utara (Studi kasus Desa Ladara). *\*Jurnal Ilmiah Simantek\**, 6(4).
- Eliyunus Waruwu, et al. (2023). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Malang: Future Science.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *\*Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum\**, 21(1), 33-54.
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *\*Jurnal Manajemen Dan Bisnis\**, 3(01), 102-113.
- Gulo, B., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Ndraha, A. B., & Lahagu, P. (2023). Analisis implementasi teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. *\*Innovative: Journal of Social Science Research\**, 3(6), 1236–1247. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6386>
- Gea, F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh sikap dan budaya organisasi terhadap pelayanan publik pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. *\*Innovative: Journal of Social Science Research\**, 3(6), 1208–1223. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6385>
- Gea, R. P., Ndraha, A. B., Hulu, F., & Waruwu, S. (2023). Analisis urgensi sistem manajemen talenta guru di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. *\*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\**, 10(3), 2183–2193. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53501>

- Halawa, P. A., Ndraha, A. B., Lase, H., & Mendrofa, Y. (2023). Peran masyarakat dalam perencanaan sumber daya manusia di pemerintahan Desa Dahana Tabaloho Kota Gunungsitoli. \*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\*, 10(3), 2119–2132. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53454>
- Halawa, S. J. et al. (2022). Dinamika perubahan profesionalisme pegawai sebagai bentuk adaptasi sistem kerja baru di tempat usaha di Kota Gunungsitoli. \*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43997>
- Harefa, A., & Ndraha, A. B. (2023). Evaluasi perencanaan dalam pengembangan organisasi berimplikasi peningkatan perekonomian masyarakat kepulauan Nias melalui koperasi konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. \*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\*, 10(3), 1836–1846. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52458>
- Hasan Toyib et al. (2022). Kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias. \*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43995>
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias. \*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\*, 10(2), 1620–1630. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51797>
- Kadafi, M., & Effendy, I. (2020, August). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode 360-Degree. In \*Bina Darma Conference On Computer Science (Bdccc)\* (Vol. 2, No. 1, Pp. 121-128).
- Kasih, M. I. et al. (2022). Penguatan komunikasi antara pemerintah desa dan BPD untuk menghasilkan produk regulasi desa yang berkualitas di Desa Lolozasai Kecamatan Gido. \*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43992>
- Laia, A. N., Ndraha, A. B., Buulolo, N. A., & Telaumbanua, E. (2023). Evaluasi sistem pembelajaran pendidikan non formal anak usia dini di Sempoa SIP TC Gunungsitoli. \*Innovative: Journal of Social Science Research\*, 3(6), 6889–6904. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.7283>
- Laia, S., Halawa, O., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli. \*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\*, 10(2), 1668–1681. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51904>
- Laoli, A., Waruwu, E., Ndraha, A. B., & Zebua, D. I. (2023). Gender differences in college students' achievement in teaching English as a foreign language using inquiry-based learning. \*Journal of Education and E-Learning Research\*, 10(4), 666–673. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v10i4.5047>
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis urgensi pelatihan dalam pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. \*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\*, 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>
- Maulana, A., & Nurwati, U. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkop Kartika Ardagusema Pussenarmed Cimahi. \*Koalisi: Cooperative Journal\*, 1(1), 35-50.
- Minta Indah Laoli et al. (2022). Implementasi SIPD dalam pengelolaan keuangan daerah di Pemerintah Kabupaten Nias (Studi kasus BPKPD sebagai leading sektor

- penganggaran). \*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43987>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). \*Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam\*, 10(02).
- Nani, F. L., Rowa, H., & Martini, A. (2021). Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Sumba Timur. \*Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (Jipsk)\*, 6(1), 102-111.
- Ndraha, A. B. (2023). Optimizing public services: Reconstructing the discordant relationship between local leaders to foster harmony (A case study of Indonesia). \*Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)\*, 2(07), 18–34. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i07.143>
- Ndraha, A. B. (2023). Transformasi UMKM: Model Pentahelix dan inovasi dalam implementasi kebijakan izin usaha di era revolusi industri 4.0. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Ndraha, A. B., & Uang, D. P. (2022). Camat's leadership in increasing community participation in development in the era of disruption and social society 5.0 (Case study districts at Nias Regency). \*Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)\*, 1(01), 55–66. <https://doi.org/10.56982/journalo.v1i01.23>
- Palindungan Lahagu, Ayler Beniah Ndraha, & Odaligoziduhu Halawa. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada kantor camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. \*Jurnal Ilmiah Metadata\*, 5(3), 1-18. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i3.390>
- Putri, D. N. (2020). Public Perceptions Of The Quality Of Public Services At The Sumberduren Village Office, Tarokan District, Kediri Regency. \*Jurnal Scientia Indonesia\*, 6(2), 107-126.
- Surajiyo, S. E., Nasruddin, S. E., & Herman Paleni, S. H. I. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows). Deepublish.
- Suratman, S., & Eriyanti, E. (2020, May). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. In \*Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgrri Palembang\*.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. \*Jurnal Daya Saing\*, 8(2), 168-176.
- Tambak, D. G. P. (2021). Peranan Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. \*Jurnal Ilmiah Kohesi\*, 5(1), 75-80.
- Telaumbanua, S. et al. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai honorer di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. \*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43999>
- Telaumbanua, S. et al. (2022). Sistem Informasi dan Pengelolaan Keuangan Desa. \*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\*, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43998>
- Telaumbanua, S. K., Hulu, P. F., Gea, J. B. I. J., & Ndraha, A. B. (2024). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP) penerbitan surat pengantar terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Desa. \*Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JUMBA)\*, 2(01), 21–30. <https://doi.org/10.54783/jumba.v2i01.301>
- Waruwu, F., Ndraha, A. B., & Harefa, A. (2023). Evaluasi pengelolaan keuangan desa pada Pemerintah Desa Hiliweto Kecamatan Gido Kabupaten Nias. \*Innovative: Journal of

- Social Science Research\*, 3(6), 1540–1554.  
<https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6387>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). \*Jurnal Pendidikan Tambusai\*, 7(1), 2896-2910.
- Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii A Purwokerto. \*Journal Of Management Review\*, 5(3), 655-663.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. \*Desanta (Indonesian Of Interdisciplinary Journal)\*, 3(1), 354-363.