

PENINGKATAN KAPASITAS KERJA PERANGKAT DESA SIMPANG KECAMATAN BANTARKALONG KABUPATEN TASIKMALAYA

Nia Kurniasih¹, Ari Kusumah Wardani², Sahadi³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia^{1,2,3}

E-mail : nia_kurniasih03@student.unigal.ac.id

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah belum optimalnya kapasitas kerja perangkat Desa Simpang, Kecamatan Bantarkalong, Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini terlihat dari 1) rendahnya motivasi perangkat desa dalam mengembangkan keterampilan, 2) minimnya pelatihan yang diselenggarakan di tingkat desa, serta 3) rendahnya partisipasi dalam pelatihan atau seminar yang dilaksanakan di luar desa. Bahkan, beberapa pelatihan yang tersedia dinilai monoton dan belum memberikan pembaruan substansi yang signifikan dalam menunjang peningkatan kapasitas kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, jumlah informan 14 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas kerja perangkat Desa Simpang belum optimal baik dari aspek pengembangan kapasitas mental maupun pengembangan pegawai. Peningkatan kapasitas kerja belum optimal. Upaya yang harus dilakukan yaitu perlunya strategi peningkatan kapasitas kerja yang lebih komprehensif, dimulai dari penguatan kapasitas mental dan motivasi kerja, hingga perbaikan substansi dan mekanisme pelatihan yang lebih kontekstual, relevan, dan berorientasi pada kebutuhan nyata di tingkat desa.

Kata Kunci : *Peningkatan Kapasitas Kerja, Perangkat Desa, Pelatihan, Motivasi.*

PENDAHULUAN

Pemerintah desa merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pembangunan, serta pemberdayaan masyarakat. Dalam menjalankan peran strategis tersebut, perangkat desa dituntut untuk memiliki kapasitas kerja yang memadai dan terus berkembang, agar mampu merespons dinamika serta kebutuhan masyarakat yang terus berubah.

Kapasitas kerja tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga menyentuh aspek-aspek penting lainnya seperti motivasi, inisiatif, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas kerja perangkat desa menjadi suatu kebutuhan yang harus dipenuhi

secara sistematis dan berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya terbatas pada pengembangan teknis atau administratif semata, tetapi juga mencakup penguatan kapasitas mental dan dorongan untuk terus belajar serta mengembangkan diri. Beberapa aspek penting dalam peningkatan kapasitas kerja antara lain pelatihan kerja, pengembangan kompetensi, motivasi belajar, serta dukungan terhadap inisiatif individu dalam meningkatkan kualitas kerja.

Namun demikian, hasil observasi di Desa Simpang, Kecamatan Bantarkalong, Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas kerja perangkat desa masih belum berjalan secara optimal. Terlihat dari rendahnya motivasi perangkat desa untuk mengembangkan keterampilan, minimnya pelatihan yang diselenggarakan di tingkat desa, serta rendahnya partisipasi dalam pelatihan atau seminar yang dilaksanakan di luar desa. Bahkan, beberapa pelatihan yang tersedia dinilai monoton dan belum memberikan pembaruan substansi yang signifikan dalam menunjang peningkatan kapasitas kerja.

Menurut Siagian (2014:87), “kapasitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, dan motivasi kerja individu.” Ini menunjukkan bahwa kapasitas kerja tidak hanya bergantung

pada aspek teknis, tetapi juga pada kesiapan mental serta sikap kerja dalam menghadapi tantangan organisasi.

Becker (1964) menegaskan bahwa “investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas individu, yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi organisasi.” Hal ini menempatkan peningkatan kapasitas kerja sebagai hasil dari proses pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Sejalan dengan itu, United Nations Development Programme (UNDP, 2009:5) menyatakan bahwa *capacity building* adalah “proses pengembangan kemampuan individu, organisasi, dan masyarakat untuk melaksanakan fungsi, menyelesaikan masalah, dan mencapai tujuan secara berkelanjutan.” Artinya, peningkatan kapasitas kerja tidak bisa dilepaskan dari dukungan sistem, kebijakan, serta sumber daya yang menunjang proses pengembangan tersebut.

Demerouti dan Bakker (2001) melalui *Job Demands-Resources Model* menekankan bahwa kapasitas kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia. Ketika sumber daya seperti pelatihan, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan tersedia secara memadai, maka motivasi dan kapasitas kerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Selain itu, Djalante (2025)

menegaskan bahwa “pengembangan kapasitas SDM di sektor pemerintahan harus dilakukan melalui pelatihan struktural, program mentoring, dan kebijakan kelembagaan yang terarah, guna menciptakan birokrasi yang adaptif, responsif, dan produktif” (*J-Innovative: Journal of Social Science Research*, 6(1), hlm. 88).

Afandi (2016:52) juga menyebutkan bahwa “peningkatan kapasitas kerja dapat dicapai melalui pelatihan, pemberian motivasi, serta pengembangan pengetahuan dan keterampilan kerja secara terencana dan berkelanjutan.” Dengan mengacu pada pendapat tersebut, indikator peningkatan kapasitas kerja dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama, yaitu:

1. Pengembangan kapasitas mental, perangkat desa harus memiliki kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam mendukung pelaksanaan tugas.
2. Pengembangan pegawai, yang ditunjukkan melalui:
 - 1) adanya motivasi untuk meningkatkan keterampilan kerja,
 - 2) partisipasi dalam pelatihan atau seminar peningkatan kompetensi, serta
 - 3) persepsi positif terhadap program pelatihan yang diikuti sebagai sarana peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan

metode kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam fenomena sosial berdasarkan pandangan dan pengalaman partisipan.

Menurut Sugiyono (2017:9), metode kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji secara utuh dinamika peningkatan kapasitas kerja perangkat desa yang tidak dapat diukur secara statistik, tetapi justru dimaknai melalui narasi dan realitas pengalaman informan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, yang memberikan ruang bagi informan untuk menyampaikan pandangan dan pengalamannya secara bebas namun tetap terarah. Observasi digunakan untuk memperkuat data dengan mengamati langsung kondisi perangkat desa dalam aktivitas kerja sehari-hari. Informan dalam penelitian ini berjumlah 14 orang,

Penelitian ini mengacu pada teori Afandi (2016:52), yang menyatakan bahwa: “peningkatan kapasitas kerja dapat dicapai melalui pelatihan,

pemberian motivasi, serta pengembangan pengetahuan dan keterampilan kerja secara terencana dan berkelanjutan.”

Dengan mengacu pada pendapat tersebut, indikator peningkatan kapasitas kerja dalam penelitian ini dibagi ke dalam dua aspek utama, yaitu:

1. Pengembangan kapasitas mental, yang terlihat dari kemauan perangkat desa untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam mendukung pelaksanaan tugas.
2. Pengembangan pegawai, yang ditunjukkan melalui:
 - 1) motivasi untuk meningkatkan keterampilan kerja,
 - 2) keterlibatan dalam pelatihan atau seminar peningkatan kompetensi,
 - 3) serta persepsi positif terhadap program pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam lingkungan kerja yang ideal, peningkatan kapasitas kerja dapat dijelaskan melalui beberapa aspek penting sebagai berikut :

1. Pengembangan kapasitas mental

Pengembangan kapasitas mental dalam hal ini yaitu perangkat memiliki keinginan untuk terus belajar hal-hal baru yang mendukung pekerjaannya dan perangkat desa merasa termotivasi untuk meningkatkan keterampilan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas mental perangkat Desa Simpang masih belum optimal. Secara umum, perangkat desa menyatakan memiliki keinginan untuk belajar hal-hal baru yang mendukung pekerjaannya, namun keinginan tersebut belum sepenuhnya terwujud dalam tindakan nyata. Sebagian besar informan menyebutkan bahwa dorongan untuk meningkatkan diri masih berada pada tingkat sedang, dengan hanya sebagian kecil yang menunjukkan motivasi tinggi untuk belajar secara berkelanjutan.

Melalui wawancara dengan kepala desa dan dua orang perangkat, terungkap bahwa meskipun ada kesadaran tentang pentingnya peningkatan kemampuan untuk mendukung pelaksanaan tugas, banyak perangkat yang merasa bahwa kemampuan yang mereka miliki saat ini sudah cukup. Sikap ini diperkuat oleh hasil observasi di lapangan, di mana hanya sebagian perangkat yang tampak aktif mencari informasi baru atau mencoba mengadopsi teknologi dalam pekerjaannya. Sebaliknya, mayoritas perangkat masih melaksanakan tugas secara konvensional dan belum menunjukkan upaya nyata untuk memperbaharui pengetahuan ataupun keterampilan kerja secara mandiri.

Salah satu faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab rendahnya dorongan untuk belajar adalah tidak adanya program pelatihan

yang terstruktur dan berkesinambungan. Hal ini tidak lepas dari terbatasnya alokasi anggaran desa untuk pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas mental belum menjadi prioritas bersama di lingkungan kerja perangkat desa, sehingga kesadaran dan komitmen untuk belajar secara berkelanjutan juga belum merata.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Isnaini, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa: *“Pengembangan kapasitas aparatur desa tidak hanya mencakup pelatihan teknis administratif, tetapi juga pembangunan kesiapan mental, motivasi kerja, serta sikap positif aparatur agar mampu menjalankan tugas secara efektif. Pembangunan mental aparatur perlu dirancang sebagai bagian dari strategi penguatan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan”*

Hasil penelitian lain oleh Aminah & Sutanto (2018) juga menyebutkan bahwa: *“Kapasitas aparatur desa mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental, yang seluruhnya perlu dibina melalui pendidikan dan pelatihan yang terarah, serta melalui pembiasaan praktik kerja yang baik di lingkungan organisasi”* (Jurnal Khidmatuna).

Dengan demikian, pengembangan kapasitas mental perangkat desa merupakan landasan penting bagi keberhasilan program peningkatan kapasitas kerja secara

menyeluruh. Oleh karena itu, intervensi yang dilakukan oleh pemerintah desa maupun pihak terkait perlu secara eksplisit memasukkan dimensi mental dalam desain program pembinaan, baik melalui motivasi internal maupun dukungan eksternal berbentuk pelatihan dan pembinaan yang sistematis.

2. Pengembangan pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perangkat Desa Simpang pada dasarnya memiliki kesadaran untuk meningkatkan kapasitas kerja mereka, khususnya dalam pelayanan administrasi, pengelolaan program, dan pemanfaatan teknologi informasi. Namun demikian, kesadaran tersebut belum sepenuhnya terimplementasi secara konsisten dalam tindakan nyata. Praktik kerja sehari-hari sebagian besar perangkat desa masih bersifat konvensional, terbatas pada rutinitas yang berjalan tanpa disertai upaya signifikan untuk memperbarui metode kerja atau meningkatkan kompetensi secara mandiri. Temuan ini selaras dengan Tatang, dkk (2019), yang menyatakan bahwa “pelatihan aparatur desa pada umumnya masih bersifat formalitas, teoritis, serta kurang relevan dengan kebutuhan teknis di lapangan” dan bahwa “inovasi kerja aparatur cenderung rendah dan sebagian besar tetap bergantung pada kebiasaan lama meskipun telah mengikuti pelatihan.”

Selain itu, hasil wawancara dengan Kepala Desa dan perangkat mengungkapkan bahwa keinginan

untuk belajar sebenarnya ada, namun kendala seperti akses informasi terbatas, kesempatan pelatihan yang minim, dan belum adanya alokasi anggaran khusus menjadi hambatan utama. Kondisi ini sejalan dengan temuan Lina (2015), yang menjelaskan bahwa “motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan struktural, antara lain ketersediaan sarana kerja yang memadai, perhatian pimpinan, serta program pengembangan kapasitas yang terstruktur.” Ketika dukungan struktural tidak optimal, motivasi belajar perangkat desa hanya bersifat formalitas, tanpa diikuti tindakan nyata yang berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Keterlibatan perangkat Desa Simpang dalam pelatihan eksternal juga belum merata dan tidak didorong oleh inisiatif pribadi, melainkan sebatas memenuhi undangan lembaga eksternal, seperti kecamatan atau kabupaten, dan belum menjadi program internal yang terancang, terstruktur, serta berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan Tatang,dkk (2019), yang menegaskan bahwa “penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan nyata, relevan dengan tugas teknis perangkat desa, serta disertai evaluasi berkelanjutan” diperlukan agar pelatihan tidak berhenti sebagai formalitas.

Selain itu, efektivitas pelatihan yang telah diikuti juga belum dirasakan membawa perubahan yang signifikan

terhadap kualitas kinerja perangkat, karena materi yang disampaikan cenderung kurang sesuai dengan kebutuhan teknis di lapangan.

Sementara itu, Lathifah et al. (2024) menekankan bahwa “pengembangan SDM aparatur desa harus mempertimbangkan berbagai latar belakang pendidikan dan mencakup pelatihan yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi desa,” sehingga pelatihan benar-benar dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas kerja perangkat desa.

Dengan demikian, pengembangan kapasitas kerja perangkat desa tidak hanya membutuhkan kesadaran individu, tetapi juga memerlukan dukungan struktural yang kuat melalui program pelatihan internal yang terstruktur, relevan dengan kebutuhan teknis, dan didukung oleh monitoring serta evaluasi berkelanjutan. Oleh karena itu, intervensi yang dilakukan oleh pemerintah desa maupun pihak terkait perlu secara eksplisit memasukkan dimensi motivasi internal dan dukungan eksternal ke dalam desain program pembinaan, baik melalui penyediaan pelatihan yang aplikatif, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, maupun perhatian pimpinan yang konsisten terhadap peningkatan kompetensi aparatur desa. Pendekatan yang demikian diharapkan dapat mendorong perangkat desa untuk lebih

proaktif dalam mengembangkan diri dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai peningkatan kapasitas kerja perangkat Desa Simpang belum optimal baik dari aspek pengembangan kapasitas mental maupun pengembangan pegawai. Kesadaran perangkat desa untuk belajar dan meningkatkan kemampuan kerja sebenarnya telah ada, namun belum sepenuhnya diwujudkan dalam perilaku kerja yang konsisten. Pengembangan kapasitas mental belum menjadi prioritas bersama dan masih terkendala oleh motivasi internal yang rendah, terbatasnya dukungan eksternal melalui pelatihan yang relevan, serta kurangnya budaya kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan.

Demikian pula pada aspek pengembangan pegawai, praktik pelatihan yang ada selama ini cenderung bersifat formalitas, tidak terstruktur, kurang relevan dengan kebutuhan teknis, dan belum membawa perubahan nyata terhadap kualitas kerja. Hambatan-hambatan struktural seperti keterbatasan fasilitas, perhatian pimpinan yang belum optimal, serta minimnya alokasi anggaran khusus turut memperkuat lemahnya motivasi perangkat dalam mengikuti dan menginternalisasi hasil pelatihan.

Oleh karena itu, peningkatan kapasitas kerja perangkat desa

memerlukan intervensi yang lebih komprehensif dengan memasukkan dimensi mental dan motivasi secara eksplisit dalam desain program pembinaan. Pemerintah desa maupun pihak terkait perlu menyusun program pelatihan internal yang terstruktur, kontekstual, berorientasi pada kebutuhan nyata, serta didukung monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Dukungan berupa penyediaan fasilitas, perhatian pimpinan, serta pembinaan yang sistematis diharapkan dapat mendorong perangkat desa untuk lebih proaktif dalam mengembangkan diri sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Aminah, S., & Sutanto, H. P. (2018). Kapasitas aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Kabupaten Sidoarjo. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 81–94. <https://jurnal.alfithrah.ac.id/index.php/khidmatuna/article/view/546>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2007). The Job Demands–Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Djalante, R. (2025). Pengembangan Kapasitas SDM Pemerintahan Melalui Pelatihan dan Kebijakan Terarah. *J-Innovative: Journal of Social Science Research*, 6(1), 85–92.
- Isnaini, A., Nugroho, R., & Ramadhan, R. (2021). Penguatan kapasitas aparatur desa melalui program pembinaan dan pendampingan di Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 12(1), 35–46. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jkpp/article/view/5631>
- Lathifah, R., Supriadi, D., & Mulyani, T. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Moderat*, 10(1), 12–24. <https://jurnal.unigal.ac.id/moderat/article/view/2860>
- Lina Marliani. (2015). Memotivasi Pegawai : Budaya dalam Organisasi Modern. *Jurnal Moderat* 9(2), 100–115. <https://jurnal.unigal.ac.id/moderat/article/view/2860>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tatang, dkk (2019). Penguatan Kapasitas Aparatur untuk meningkatkan daya saing daerah di era global. *Management Review*, 7(2), 78–92. <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2869>
- United Nations Development Programme (UNDP). (2009). *Capacity Development: A UNDP Primer*. New York: UNDP. Retrieved from.