

**EDUCATION AND TRAINING TO SUPPORT OF THE DUTIES AND
FUNGTION OF GOVERMENT HEAD IN THE SUNGAI APIT SUB-
DISTRICT IN SIAK REGENCY**

GUIDE BY:

PROF. DR. H. SUJANTO, M.SI

DHAYYU PUSPITA AIDIL PAISA,

NIM : 0901134901,

ABTSRACT

The village goverment is an extension of government agencies of the central government has a strategic role in the regulation of rural / urban and national development success. To improve productivity and compliance with the duties and functions of a head of the village it takes education and training. Education and training is needed in order to improve the quality of human resources to complete its obligations under the own duties and fungtion. Through effective education and training expected, labor productivity can optimize the village head .

This study aims to analyze the education and training to support the implementation of the village chief duties at the Sungai Apit Sub-District In Siak Regency.

Implementation of education and training in the Sungai Apit Sub-District In Siak Regency relatively still lacking. Government programs to improve the quality of village governance by holding education and training. It meant giving the sense, that there are elements of concern for increased career and skills and expertise for the successful performance of the village head. The top of good faith to the head of the village should have more morale of the staff village and other villages, because we hope to be a driving force in modernizing the administration of the village for many years is still underdeveloped and slow - walking impressed if do not want to say go in places. It is planned to overcome these problems, which in turn can improve the service and dedication in carrying out the duties village head

Factors affecting education and training in order to carry out duties in the village head Sungai Apit Sub-District In Siak Regency is a component in education and training itself. Education and Training is seen as a system, the quality of education and training and assessment problems seen from the components of the input , process and output of training

Key Word : education, training, duties and fungtion, goverment head

PENDAHULUAN

Pemerintahan Desa merupakan lembaga perpanjangan pemerintah pusat memiliki peran yang strategis dalam pengaturan masyarakat desa/kelurahan dan keberhasilan pembangunan nasional. Karena perannya yang besar, maka perlu adanya Peraturan-peraturan atau Undang-Undang yang berkaitan dengan pemerintahan desa yang mengatur tentang pemerintahan desa, sehingga roda pemerintahan berjalan dengan optimal. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia sampai saat ini masih banyak pihak-pihak yang berbicara tentang *good governance*, seperti pada negara-negara berkembang yang sedang berupaya keras melaksanakan pembangunan diberbagai sektor kehidupan masyarakat. Berbagai pandangan dan pendapat banyak dilontarkan guna menciptakan *good governance* itu.

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) baik dari segi kualitas (kemampuan, tingkat pendidikan, sikap, dan kariernya) maupun kesejahteraannya. Berbagai Pendidikan dan Pelatihan perlu ditata rapi dan disesuaikan dengan kebutuhan nyata. Demikian pula sistem pembinaan Kepala dan Aparatur Desa. Perilaku aparatur perlu dibenahi agar berorientasi pada produktifitasnya dan kualitas kerja serta mengutamakan kepentingan masyarakat umum dan sosial equity, bukan kepentingan kelompok atau golongan termasuk partai-partai yang berkuasa. Untuk itu, aparatur negara harus dibina sebagai abdi dan abdi masyarakat dalam arti yang sebenarnya dan bukan sebagai abdi partai yang berkuasa "abdi penguasa".

Kepala Desa sebagai seorang pertama mengemban tugas dan kewajiban yang berat yaitu sebagai penyelenggara dan penanggung jawab utama dibidang pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan urusan pemerintahan umum termasuk pembinaan kentrampilan dan ketertiban. Disamping itu Kepala Desa juga mengemban tugas membangun mental masyarakat Desa baik dalam bentuk menumbuhkan maupun mengembankan semangat membangun yang dijiwai oleh azas usaha bersama dan kekeluargaan. Untuk menjamin terlaksananya program pembangunan Desa secara keseluruhan maka faktor kepemimpinan Kepala Desa sangat berperan penting terhadap upaya-upaya tersebut.

Oleh karenanya untuk mendukung kepemimpinannya sudah seharusnya seorang Kepala Desa memiliki tingkat pendidikan yang cukup memadai supaya kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan bagi masyarakat, dan seorang pemimpin harus mampu menafsirkan segala sesuatu tanpa bantuan staf atau orang lain. Kepala Desa yang merupakan Kepala Pemerintahan ditingkat Desa diharapkan mampu menjalankan pemerintahan dengan performa yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga apabila aparat pemerintahan pada tingkat desa menunjukkan kinerja yang bagus dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka akan berpengaruh pada kinerja pemerintahan pada tingkat Kabupaten.

Program pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan/ jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang (*future oriented*), dan karenanya program pendidikan dan pelatihan

merupakan salah satu investasi sumber daya manusia (*human investment*) yang sangat berharga bagi setiap organisasi pemerintah. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi mengenai permasalahan kinerja dalam organisasi dan mengoreksi kekurangan-kekurangan kerja (*Performance deficiencies*).

Figur Kepala Desa dipengaruhi oleh kebudayaan masyarakat setempat, pola pikir, kepentingan, dan karakteristik mereka secara umum. Implementasi dari peraturan daerah di atas pada kenyataannya telah menunjukkan Kepala Desa khususnya di Kecamatan Sungai Apit memiliki latar belakang atau tingkat pendidikan yang berbeda-beda, mulai dari yang berpendidikan akhir SLTP atau sederajat sampai yang berpendidikan akhir sarjana.

Berdasarkan Tupoksi Kepala Desa tersebut, dapat diketahui bahwa kepala desa yang menjabat di Kecamatan Sungai Apit masih belum menjalankan tupoksinya secara keseluruhan, hal ini tercermin dari tugas pokok kepala desa menjalankan urusan pemerintahan tidak dilaksanakan secara kondusif karena masih terdapat keterlambatan pengurusan hingga keterbatasan kemampuan dalam update data di lingkungan pemerintahan desa.

Untuk itu perlu dilaksanakan pendidikan dan pelatihan yang ditujukan kepada kepala desa guna menunjang pelaksanaan tupoksinya yang mengalami kendala selama ini. Sehingga mengakibatkan banyak *complaint* dari warga yang melakukan pengurusan administrasi di lingkungan pemerintahan desa.

Pemerintahan Kabupaten Siak dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas SDM, sudah melaksanakan pelatihan penjenjangan dan pelatihan teknis Pemerintahan Desa sebagai aplikasi dari PP 100 tahun 2001 tentang peningkatan aparatur pemerintahan melalui pelatihan. Pelatihan tersebut dilakukan secara bertahap baik di tingkat Kabupaten maupun di tingkat Kecamatan.

Oleh sebab itu penulis sengaja memberikan batasan bahwasanya pembinaan yang dimaksud adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja kepala desa guna melaksanakan tupoksinya dalam lingkup kantor Kepala Desa Kecamatan Sungai Apit. Keadaan Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit pada saat ini masih belum maksimal. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di ajarkan bagaimana sebaiknya para Kepala Desa itu bekerja tentunya dengan hasil yang dapat di pertanggung jawabkan jadi tidak hanya asal mengerjakan tugas saja tanpa memperhatikan kualitasnya.

Adapun fenomena yang ditemukan dilapangan dalam proses pendidikan dan latihan terhadap Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Penunjang Tupoksi Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak belum sesuai dengan tupoksi kepala desa
2. Program Pendidikan dan Pelatihan Penunjang Tupoksi Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak hanya dalam 3(tiga) terakhir hanya berorientasi pada pemerintahan desa

Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk menunjang usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki

kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

METODE

Kajian penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (Sugiyono, 2006:11) difokuskan pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penunjang tupoksi kepala desa di kecamatan sungai apit kecamatan siak. Pemilihan sampel yang dilakukan dengan teknik snowball sampling yaitu menemukan informan kunci untuk mengetahui informan lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu wawancara dan penyelidikan mendalam. Wawancara adalah teknis penggalan data dan informasi secara mendalam, dalam upaya pemahaman secara komprehensif, dengan cara melalui tanya jawab secara langsung yang ditunjukkan secara lisan terhadap responden yang berisikan sejumlah pertanyaan pokok yang telah dipersiapkan dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan wawancara, karena pertanyaan terstruktur sehingga sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan penyelidikan mendalam adalah teknik pengumpulan data dirancang untuk memperoleh data primer mengenai fakta, aktivitas, dan interpretasi responden dengan cara menyusun suatu daftar pertanyaan secara tertulis dalam bentuk tertutup, terbuka yang diberikan atau disebarkan kepada responden untuk mendapatkan informasi data sekunder untuk menunjang penelitian.

HASIL

Pendidikan dan Pelatihan Penunjang Tupoksi Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak sangatlah diperlukan agar pelaksanaan tugas, tanggungjawab dan wewenang kepala desa sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pentingnya memberikan pendidikan dan pelatihan kepada kepala desa untuk meningkatkan kinerja kepala desa sebagai penyelenggara pemerintahan dan melayani masyarakat desa sesuai dengan kebutuhan. Kepala Desa dipilih langsung melalui Pemilihan Kepala Desa (Pilkades) oleh penduduk desa setempat. Syarat-syarat menjadi calon Kepala Desa sesuai Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 sbb:

1. Bertakwa kepada Tuhan YME
2. Setia kepada Pancasila sebagai dasar negara, UUD 1945 dan kepada NKRI, serta Pemerintah
3. Berpendidikan paling rendah SLTP atau sederajat
4. Berusia paling rendah 25 tahun
5. Bersedia dicalonkan menjadi Kepala Desa
6. Penduduk desa setempat
7. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan hukuman paling singkat 5 tahun
8. Tidak dicabut hak pilihnya
9. Belum pernah menjabat Kepala Desa paling lama 10 tahun atau 2 kali masa jabatan
10. Memenuhi syarat lain yang diatur Perda Kab/Kota

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 Tentang Pemerintahan Desa Oleh sebab itu penulis sengaja memberikan batasan bahwasanya pembinaan yang dimaksud adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja kepala desa guna melaksanakan tupoksi nya dalam lingkup kantor Kepala Desa Kecamatan Sungai Apit. Keadaan Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit pada saat ini masih belum maksimal. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di ajarkan bagaimana sebaiknya para Kepala Desa itu bekerja tentunya dengan hasil yang dapat di pertanggung jawabkan jadi tidak hanya asal mengerjakan tugas saja tanpa memperhatikan kualitasnya.

Adapun fenomena yang ditemukan dilapangan dalam proses pendidikan dan latihan terhadap Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak adalah sebagai berikut :

3. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Penunjang Tupoksi Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak belum sesuai dengan tupoksi kepala desa
4. Program Pendidikan dan Pelatihan Penunjang Tupoksi Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak hanya dalam 3(tiga) terakhir hanya berorientasi pada pemerintahan desa

Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk menunjang usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

PEMBAHASAN

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi mengenai permasalahan kinerja dalam organisasi dan mengoreksi kekurangan-kekurangan kerja (*Performance deficiencies*). Kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku yang diharapkan organisasi untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka harus diadakan pelatihan. (**Siamamora, 2001:95**). Indikator pendidikan dan pelatihan meliputi:

1. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja;
2. Kemampuan merealisasikan rencana kerja;
3. Kemampuan melaksanakan perintah/instruksi atasan;
4. Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat;
5. Kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas
6. Kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan

Peranan Sumber Daya Manusia sangat universal karena hasil suatu kegiatan dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari sumber daya manusia dimana masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi dapat menjalankan perannya dengan baik apabila baginya tersedia sumber daya manusia yang baik pula.

Didalam usaha pencapaian tujuan diperlukan adanya organisasi yang didalam organisasi itu mutlak harus adanya pemberdayaan yang dapat mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi terhadap pelaksanaan kerja seperti yang telah dikemukakan oleh **Stewart (2008:22)**, , yaitu :

“Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan dari staf kita, dituntut lebih dari sekedar pendelegasian agar kekuasaan ditempatkan secara tepat sehingga dapat digunakan secara efektif”

Menurut **Sulistiyani (34:2003)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja kepala desa adalah:

1. Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki kepala desa yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki oleh kepala desa.
2. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki oleh kepala desa.
3. Kemampuan (*abilities*), yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang kepala desa.
4. *Attitude*, yaitu suatu kebiasaan yang terpolakan.
5. *Behavior*, yaitu perilaku kerja seorang kepala desa dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja. Kesempatan, yaitu kesempatan untuk bekerja.

Menurut (**Pasolong, 176:2007**) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut **Keban (183:2004)** pencapaian hasil (kinerja) dapat dinilai menurut perilaku yaitu:

- a. Kinerja individu yang menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.
- b. Kinerja kelompok, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.
- c. Kinerja organisasi, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi.
- d. Kinerja program, yaitu berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan dari program tersebut.

Diadakannya pendidikan dan pelatihan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan. Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut **Moekijat (57:2003)** antara lain:

1. Untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan/ organisasi dapat dijelaskan di bawah ini:

1. Dengan adanya karyawan baru, maka untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, karyawan baru tersebut belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan prasyarat yang diperlukan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan untuk memberikan kemampuan kepada karyawan baru tersebut.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, maka suasana kerja dalam suatu organisasi akan berubah. Artinya akan terdapat suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi terbaru
3. Dengan adanya mutasi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan karena biasanya karyawan yang akan dimutasi, dalam arti dipindah tugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat) untuk menduduki jabatan baru, belum cukup bekal untuk tugas baru tersebut.
4. Dengan adanya promosi, diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu masih belum cukup.

kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk rasa” atau “prestasi”. Hal ini juga sependapat dengan yang dikatakan **Mangkunegara (67:2008)** bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, (www.ensiklopedia.co.id) yaitu :

5. Tujuan Organisasional. Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
6. Tujuan Fungsional. Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
7. Tujuan Sosial. Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan

organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

8. Tujuan Personal. Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori **Mathis dan Jackson** yang memfokuskan permasalahan kepada 3 (tiga) indicator yang dapat menerangkan bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tupoksi kepala desa di kecamatan sungai apit kabupaten siak, maka penulis menggunakan indicator sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dari pelatihan, contohnya jumlah kata yang diketik permenitnya atau jumlah surat aplikasi yang diproses selama satu hari.
2. Kualitas pekerjaan setelah pelatihan.
3. Batasan waktu dari pekerjaan setelah pelatihan, contohnya jadwal waktu yang dipenuhi atau laporan anggaran yang diserahkan sesuai waktu.
4. Penghematan biaya sebagai hasil dari pelatihan, contohnya donasi dari anggaran, biaya penjualan atau penurunan biaya.

Selanjutnya penulis akan menjelaskan masing-masing indicator menurut jawaban yang telah dilakukan dalam penelitian ini, untuk mengetahui tanggapan informan terhadap indicator indikator di atas :

1. Kuantitas Pekerjaan

Yang dimaksud dengan kuantitas pekerjaan adalah jumlah penyelesaian pekerjaan oleh seorang kepala desa setelah dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Kabupaten melalui Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Pemdes).

2. Kualitas Pekerjaan

Pendidikan dan pelatihan merupakan aspek yang sangat mempengaruhi dalam mengelola, melaksanakan, membuat dan menjalankan kebijakan yang akan dilaksanakan dalam suatu pemerintahan oleh karena itu seorang pemimpin sangat di tuntut untuk berpendidikan agar dapat memahami masalah dengan mempertimbangkan aspek kehidupan baik sosial, ekonomi dan kebudayaan setempat agar dapat mengambil kebijakan yang merangkul semua kepentingan yang ada, begitu juga dengan seorang kepala desa di tuntut harus memiliki pendidikan yang baik sehingga mampu menampung semua aspirasi masyarakat desa yang kemudian bisa mengambil kebijakan yang berguna bagi semua masyarakat desa sehingga pembangunan desa dapat dilaksanakan sesuai kebutuhan masyarakat desa sehingga menjadi masyarakat desa yang mandiri, sejahtera sesuai dengan yang telah di amanatkan undang-undang.

Kualitas pekerjaan kepala desa setelah dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan tentu harus ada peningkatan sehingga pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dapat bermanfaat guna meningkatkan kinerja kepala desa sehingga mempermudah masyarakat dalam mengurus administrasi dan kepentingan lainnya.

Kompetensi kepala desa dalam bekerja dapat dinilai sebagai ukuran kinerja pemerintah desa, diantaranya menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Kepala desa menjalankan tugas di samping berdasarkan kewenangan jabatan, juga berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama antara Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa

3. Batasan Waktu

Menyambut baik itikad pemerintah untuk meningkatkan kualitas pemerintahan desa dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan. Hal dimaksud memberikan arti, bahwa ada unsur perhatian akan peningkatan karier maupun kecakapan dan keahlian untuk keberhasilan kinerja kepala desa. Atas itikad baik tersebut kepada kepala desa harus lebih memiliki semangat kerja dari perangkat desa dan staf desa lainnya, karena darinya kita berharap dapat menjadi penyemangat dalam memodernisasi administrasi desa yang selama bertahun-tahun belakangan ini masih terbelakang dan terkesan berjalan lambat—jika tidak ingin mengatakan berjalan di tempat.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini bahwa kedisiplinan aparatur hanya dapat di lihat dari keseragaman dalam menggunakan pakaian dinas pada saat jam kerja dan kinerja kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintah desa dan datang ke kantor tepat pada waktunya. Pada kenyataannya ada beberapa kepala desa di Kecamatan Sungai Apit yang diantaranya satu sama lain mengetahui bahwa pulang lebih awal dari jam pulang kerja, bahkan tidak hadir sama sekali sehingga aparatur lainnya mengalami kesulitan dalam menemui kepala desa yang sering tidak di meja kerjanya baik untuk urusan administrasi ataupun rapat-rapat koordinasi.

Hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap peraturan tetapi demi hubungan kekeluargaan yang masih kental masing-masing aparatur tidak bisa memberikan teguran baik itu teguran lisan maupun pemotongan gaji karena pelanggaran tersebut dilakukan secara bersama-sama.

4. Penghematan Biaya sebagai hasil dari Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan pemerintah Kabupaten Siak memberikan arti, bahwa ada unsur perhatian akan peningkatan kualitas kepala desa dalam menjalankan tupoksinya sehingga dapat meningkatkan kinerja kepala desa dalam melayani masyarakat di desa namun program pendidikan dan pelatihan yang di berikan belum sesuai dengan kebutuhan kepala desa dan masyarakat desa sebagai masyarakat yang dipimpin oleh kepala desa. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada kepala desa baru sebatas administrasi pemerintahan desa yang selama bertahun-tahun belakangan ini pelaksanaannya masih terbelakang dan terkesan berjalan lambat—jika tidak ingin mengatakan berjalan di tempat. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa telah melakukan berbagai upaya untuk mengevaluasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penunjang tupoksi kepala desa di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak

1. Program Pendidikan dan Pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan yang diberikan sebagai penunjang tupoksi kepala desa haruslah sesuai dengan tupoksi kepala desa itu sendiri yang

mencakup perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pemerintahan desa, kegiatan pembangunan dan kegiatan pembinaan kemasyarakatan

2. Anggaran

Faktor penghambat adalah anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah sangat terbatas maka salah satu jalan agar pelaksanaan diklat tetap berlangsung adalah dengan melakukan diklat dengan biaya sendiri. Tetapi hal itu yang menyebabkan para pegawai merasa keberatan dengan adanya masalah pembiayaan.

Agar tugas pokok dan fungsi serta kewajiban tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Adanya peraturan yang jelas serta didukung dengan sumber daya manusia yang profesional dan handal merupakan faktor pendukung yang tidak boleh ditinggalkan. Sarana dan prasarana yang memadai, lengkap dan canggih akan mempercepat proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, peraturan yang jelas dalam pemberian pelayanan masyarakat akan memberikan pedoman bagi aparatur dalam memberikan pelayanan.

3. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan Kepala Desa

Secara umum kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pemimpin berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Disinilah kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan perilaku (attitude) untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak hemat, efisien, rasional, transparan, dan akuntabel. Untuk itu, diperlukan strategi peningkatan kompetensi SDM aparatur, dimana kompetensi yang memadai merupakan sesuatu yang sangat mutlak yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran aparatur pemerintah baik di pusat maupun di daerah.

4. Perilaku Kerja

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penunjang tupoksi kepala desa harusnya mempercepat proses peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini kepala desa di kecamatan sungai apit kabupaten siak

Evaluasi tingkah laku ini lebih difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta diklat kembali ke tempat kerja. Apakah perubahan sikap yang telah terjadi setelah mengikuti diklat juga akan diimplementasikan setelah peserta kembali ke tempat kerja, sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Dengan kata lain, evaluasi tingkah laku ini melihat perubahan perilaku peserta diklat setelah kembali ke tempat kerja. Dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, banyak pegawai yang sudah mengalami perubahan, baik itu perubahan dalam perilaku ataupun perubahan juga sikap di tempat kerjanya. Hal ini terjadi karena setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut, terjadi peningkatan kompetensi baik dari segi pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku peserta diklat secara umum telah menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Penunjang Tupoksi Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit belum terlaksana dengan maksimal sehingga sesuai dengan tupoksi kepala desa yaitu mencanakan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan bagian pembinaan kemasyarakatan masih belum terlaksana dengan optimal dimana masih banyak program yang di rencanakan belum terlaksana sesuai dengan kebijakan yang telah di tetapkan bersama antara kepala desa dan Badan Pemberdayaan Desa.

Faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan pelatihan Penunjang Tupoksi Kepala Desa di Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak adalah sebagai berikut : Program Pendidikan dan Pelatihan, Anggaran Daerah, Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan Kepala Desa serta Perilaku Kerja Kepala Desa.

DAFTAR RUJUKAN

- Keban, Yaremis T, 2004. *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Makalah: Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kerja SDM*. PT. Refika Aditama: Bandung
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Salemba Empat
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung
- Sulistiani. 2003. *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan Masyarakat*. Gava Media: Yogyakarta:
- Tubbs, L Stewart dan Moss Sylvia. 2001. *Human Communication (konteks-konteks komunikasi)*. Remaja Rosda karya. Bandung.
- www.ensiklopedia.co.id