



Strategi Peningkatan Kinerja SDM Perangkat Desa Melalui Analisis Swot di Pemerintahan Desa Pangkalan Lunang

Zulfan Amirul Ghozali^{1*}, Yeni Oktaviani²

¹⁻² Prodi Manajemen, Fakultas Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: zulfanamirulg@gmail.com¹

Abstract. *This Development Project aims to analyze and formulate strategies for improving the performance of Human Resources (HR) among village officials in the Pangkalan Lunang Village Government by applying the SWOT analysis approach. The performance of village officials plays a crucial role in implementing various village development programs, as they serve as the front line in carrying out government policies. This project employs a qualitative method with data collection techniques including in-depth interviews, observations, and document studies. The SWOT analysis results indicate that village officials in Pangkalan Lunang Village possess several strengths, such as high dedication and a strong understanding of their duties and responsibilities. However, they also face weaknesses such as limited training opportunities and low managerial capacity. The analysis further reveals several opportunities that can be leveraged, including government policy support and available training programs, as well as challenges like low community participation in village development activities. Based on these findings, this Development Project proposes strategies to enhance the performance of village officials, including capacity building through regular training, increasing community participation, and strengthening coordination among related institutions. It is expected that the proposed strategies will improve the efficiency and effectiveness of village officials' performance in supporting development in Pangkalan Lunang Village.*

Keywords: *Human Resource Performance; Performance Improvement; SWOT Analysis; Village Governance; Village Officials*

Abstrak. Proyek Pengembangan ini bertujuan untuk menganalisis dan merumuskan strategi peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) perangkat desa di Pemerintahan Desa Pangkalan Lunang dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT. Kinerja SDM perangkat desa memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan berbagai program pembangunan desa, karena perangkat desa merupakan ujung tombak dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah. Proyek Pengembangan ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa perangkat desa di Desa Pangkalan Lunang memiliki sejumlah kekuatan seperti dedikasi yang tinggi dan pemahaman terhadap tugas dan kewajiban, namun juga dihadapkan pada beberapa kelemahan seperti terbatasnya pelatihan dan rendahnya kapasitas manajerial. Dari analisis tersebut, ditemukan berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan, seperti adanya dukungan kebijakan pemerintah dan program pelatihan, namun juga tantangan berupa rendahnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan pembangunan desa. Berdasarkan temuan ini, Proyek Pengembangan ini mengusulkan strategi peningkatan kinerja SDM perangkat desa yang mencakup pengembangan kapasitas melalui pelatihan rutin, peningkatan partisipasi masyarakat, serta peningkatan koordinasi antar lembaga terkait. Diharapkan strategi yang dihasilkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja perangkat desa dalam mendukung pembangunan di Desa Pangkalan Lunang.

Kata kunci: Analisis SWOT; Kinerja SDM; Pemerintahan Desa; Peningkatan Kinerja; Perangkat Desa

1. LATAR BELAKANG

Pemerintah Desa Pangkalan Lunang, sebagai salah satu unit pemerintahan di tingkat desa, memiliki peran penting dalam melaksanakan berbagai program pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuan tersebut, kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) perangkat desa menjadi faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas operasional dan pelayanan publik. Saat ini, Pemerintah Desa Pangkalan Lunang memiliki 28 orang pegawai yang bertugas melaksanakan berbagai fungsi

administrasi dan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun jumlah pegawai tersebut cukup memadai, terdapat sejumlah permasalahan yang menghambat kinerja SDM di desa ini.

Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah rendahnya tingkat kedisiplinan para pegawai, yang tercermin dari kebiasaan sering datang terlambat dan meninggalkan kantor sebelum waktu kerja selesai. Kondisi ini tentu berpengaruh pada produktivitas kerja, menyebabkan berkurangnya waktu efektif yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, rendahnya kedisiplinan juga memengaruhi motivasi kerja dan menyebabkan terjadinya penurunan kualitas pelayanan publik yang diterima oleh masyarakat.

Selain masalah kedisiplinan, terdapat pula kesenjangan keterampilan di antara pegawai, terutama dalam penguasaan teknologi. Dalam era digital saat ini, keterampilan penggunaan perangkat lunak komputer dasar seperti Microsoft Office menjadi hal yang sangat penting untuk menjalankan tugas-tugas administratif dengan efisien. Namun, banyak pegawai yang belum menguasai keterampilan ini, sehingga tugas-tugas administratif yang seharusnya dapat diselesaikan dengan mudah menjadi terhambat. Akibatnya, beberapa pekerjaan terpaksa dibebankan kepada pegawai lain yang lebih terampil dalam teknologi, yang menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja dan menurunkan efisiensi keseluruhan di lingkungan kerja.

Kondisi ini menggambarkan adanya permasalahan mendasar dalam manajemen SDM di Pemerintah Desa Pangkalan Lunang, yang memerlukan perhatian dan tindakan konkret. Pelatihan keterampilan, penegakan disiplin, serta peninjauan kembali kebijakan kerja dan pembagian tugas menjadi langkah-langkah penting yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja SDM. Oleh karena itu, Proyek Pengembangan ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM di Pemerintah Desa Pangkalan Lunang dengan menggunakan pendekatan Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja SDM, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Proyek Pengembangan mengenai kinerja SDM di sektor pemerintahan desa telah banyak dilakukan di berbagai negara. Beberapa Proyek Pengembangan menunjukkan bahwa kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin kerja dan keterampilan (Sulaiman, 2015), serta faktor eksternal yang meliputi kebijakan pemerintah daerah dan dukungan teknologi (Purwanto & Supriyanto, 2020). Di Indonesia, Proyek Pengembangan oleh Siti Fatimah (2019) menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan teknis di desa sering menjadi hambatan besar dalam meningkatkan kualitas kinerja SDM perangkat desa. Di sisi lain, Proyek

Pengembangan oleh Nurwati (2018) menyatakan bahwa rendahnya kedisiplinan aparat desa dapat dikaitkan dengan kurangnya pengawasan dan sistem reward-punishment yang jelas, yang mempengaruhi motivasi dan hasil kerja.

Proyek Pengembangan lain oleh Rahman et al. (2021) di daerah perkotaan menunjukkan bahwa pemberian pelatihan teknologi dan penguatan kedisiplinan melalui kebijakan manajerial dapat meningkatkan kinerja aparat desa secara signifikan. Namun, terdapat juga pandangan dari para peneliti seperti Kusuma (2017), yang menyatakan bahwa faktor budaya lokal dan tradisi kerja juga harus diperhitungkan dalam merumuskan kebijakan terkait SDM di desa, karena faktor tersebut dapat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai desa.

Dengan adanya perbedaan pandangan dalam Proyek Pengembangan sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Siti Fatimah (2019) dan Rahman et al. (2021), ada kebutuhan untuk melakukan pendekatan yang lebih holistik dalam meningkatkan kinerja SDM perangkat desa. Oleh karena itu, Proyek Pengembangan ini tidak hanya berfokus pada aspek pelatihan dan kedisiplinan saja, tetapi juga mempertimbangkan konteks sosial dan budaya yang ada di Desa Pangkalan Lunang.

Melalui analisis SWOT yang akan dilakukan dalam Proyek Pengembangan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi yang lebih komprehensif untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dan memanfaatkan potensi yang ada dalam rangka meningkatkan kinerja SDM di desa ini.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam Proyek Pengembangan ini adalah metode proyek pengembangan dengan pendekatan kualitatif dan desain deskriptif, yang bertujuan untuk menggali pemahaman mendalam terhadap fenomena yang kompleks dan tidak dapat diukur dengan angka (Merriam, 2014). Pendekatan ini digunakan untuk memahami makna, pengalaman, serta persepsi individu dalam konteks sosial mereka dan untuk mempelajari fenomena dalam konteks aslinya secara lebih menyeluruh (Yin, 2016). Selain itu, pendekatan ini juga bermanfaat untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manusia

secara mendalam dan komprehensif (Creswell, 2017). Desain deskriptif diterapkan agar penelitian dapat menggambarkan fenomena secara sistematis dan mendalam tanpa manipulasi variabel, sehingga menghasilkan data yang valid dan relevan untuk analisis strategis (Gay, Mills, & Airasian, 2018).

Dalam pelaksanaan proyek ini, digunakan analisis SWOT sebagai metode utama untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) di Pemerintahan Desa Pangkalan Lunang (Kotler & Keller, 2016). Analisis SWOT digunakan untuk memahami posisi strategis organisasi dan mengidentifikasi faktor internal maupun eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja (Rangkuti, 2018). Melalui analisis ini, peneliti dapat merumuskan strategi yang relevan untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Wheelen et al., 2018).

Proyek ini dilaksanakan di Desa Pangkalan Lunang, Kecamatan Kualuh Leidong, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara, dengan fokus pada analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM perangkat desa, yaitu kedisiplinan kerja dan keterampilan teknologi. Kedisiplinan kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diemban (Robinson & Judge, 2017). Sementara itu, keterampilan teknologi dipandang sebagai faktor penting yang mendukung efisiensi kerja dan transformasi digital di lingkungan pemerintahan desa (Venkatesh et al., 2016). Dengan demikian, analisis SWOT digunakan untuk mengevaluasi kedua faktor tersebut agar dapat menghasilkan rekomendasi strategis yang tepat bagi peningkatan kinerja SDM (Humphrey, 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan kepala desa, perangkat desa, dan masyarakat untuk menggali informasi secara fleksibel dan mendalam (Kvale & Brinkmann, 2015). Observasi partisipatif dilakukan untuk memahami perilaku kerja dan penggunaan teknologi di lapangan secara langsung (Creswell, 2017). Sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder seperti laporan kinerja, kehadiran pegawai, serta arsip administratif guna memperkuat keakuratan hasil penelitian (Bowen, 2009).

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan memadukan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi agar data yang diperoleh lebih akurat dan valid (Fetters et al., 2013). Selain itu, validitas hasil juga diperkuat melalui member checking, yaitu dengan meminta konfirmasi dari informan atas hasil temuan agar sesuai dengan kondisi lapangan sebenarnya (Lincoln & Guba, 1985).

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan kedisiplinan, keterampilan teknologi, dan kinerja SDM (Braun & Clarke, 2019). Selain itu, digunakan pula analisis SWOT untuk menilai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja SDM, sehingga dapat dirumuskan strategi peningkatan yang lebih efektif dan aplikatif di lingkungan Pemerintahan Desa Pangkalan Lunang (Pahl & Möller, 2014).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Proyek pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) perangkat desa di Pemerintahan Desa Pangkalan Lunang. Melalui metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi, diperoleh berbagai temuan penting terkait tantangan dan potensi perangkat desa dalam meningkatkan kinerjanya. Secara umum, hasil proyek menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan kerja dan penguasaan teknologi menjadi faktor paling dominan yang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan publik di lingkungan desa.

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja SDM perangkat desa. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala desa dan beberapa perangkat, ditemukan bahwa kedisiplinan masih menjadi persoalan serius. Sebagian perangkat belum mampu mempertahankan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan datang ke kantor, kebiasaan pulang lebih awal, serta penyelesaian administrasi yang tidak tepat waktu. Faktor-faktor penghambat kedisiplinan ini antara lain kondisi geografis yang kurang mendukung, keterbatasan sarana transportasi, serta minimnya insentif yang diterima. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan sangat berkaitan erat dengan kualitas kerja dan efisiensi suatu organisasi. Dalam konteks Pemerintah Desa Pangkalan Lunang, rendahnya disiplin kerja berdampak langsung pada menurunnya produktivitas serta kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan perlu menjadi prioritas dalam upaya memperbaiki kinerja administrasi dan pelayanan masyarakat.

Peningkatan Keterampilan Teknologi untuk Efisiensi Kerja

Faktor kedua yang turut berpengaruh besar terhadap kinerja perangkat desa adalah keterampilan teknologi. Berdasarkan hasil pengamatan, sebagian besar perangkat desa sudah terbiasa menggunakan teknologi dasar seperti ponsel Android, namun masih sangat sedikit yang mampu mengoperasikan komputer atau laptop yang diperlukan untuk pekerjaan

administratif. Kondisi ini menyebabkan banyak tugas administratif belum bisa dilakukan secara efisien karena keterbatasan dalam penggunaan aplikasi komputer seperti Microsoft Excel atau sistem keuangan digital. Menurut Brynjolfsson dan McAfee (2017), penguasaan teknologi merupakan elemen penting dalam proses transformasi digital di berbagai organisasi, termasuk pemerintahan desa. Tanpa kemampuan teknologi yang memadai, perangkat desa akan kesulitan menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem administrasi modern. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan digital bagi perangkat desa menjadi kebutuhan mendesak untuk mempercepat proses kerja, meningkatkan efisiensi, serta memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Penerapan Analisis SWOT

Analisis SWOT digunakan untuk menilai kondisi internal dan eksternal Pemerintah Desa Pangkalan Lunang dalam meningkatkan kinerja SDM perangkat desa. Dari hasil identifikasi, diketahui bahwa kekuatan internal (strengths) meliputi jumlah perangkat yang memadai, kemampuan administrasi dasar yang sudah terbentuk, serta dukungan kepala desa yang baik dalam hal koordinasi dan pembagian tugas. Namun, masih terdapat kelemahan internal (weaknesses) seperti rendahnya kedisiplinan kerja, keterampilan teknologi informasi yang terbatas, serta fasilitas kerja yang kurang memadai. Dari sisi eksternal (opportunities), terdapat peluang besar melalui adanya dukungan dana desa, program digitalisasi desa yang dicanangkan pemerintah, serta potensi kerja sama dengan sektor swasta dan lembaga nonpemerintah (NGO). Sementara itu, ancaman eksternal (threats) yang dihadapi antara lain fluktuasi harga komoditas, rendahnya partisipasi masyarakat dalam program pembangunan, serta meningkatnya migrasi tenaga kerja muda ke kota. Berdasarkan hasil ini, posisi strategis Desa Pangkalan Lunang dikategorikan sebagai strategi adaptif, di mana desa perlu memperkuat kemampuan internal agar dapat lebih optimal memanfaatkan peluang eksternal yang tersedia.

Matriks IFAS dan EFAS

Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary) dan EFAS (External Factor Analysis Summary) digunakan untuk mengukur pengaruh relatif dari masing-masing faktor terhadap kinerja SDM perangkat desa. Berdasarkan hasil analisis, faktor kekuatan seperti dukungan pimpinan dan jumlah perangkat yang memadai memberikan kontribusi positif, tetapi belum mampu mengimbangi kelemahan berupa rendahnya kedisiplinan kerja dan keterampilan teknologi. Sementara itu, dari sisi eksternal, peluang seperti program digitalisasi desa dan ketersediaan dana desa memiliki potensi besar untuk dimanfaatkan. Namun, ancaman seperti rendahnya partisipasi masyarakat dan migrasi tenaga kerja muda menekan kemampuan desa untuk berkembang. Berdasarkan kombinasi kedua matriks ini, posisi strategis Desa Pangkalan

Lunang berada pada kondisi yang menuntut strategi penguatan internal agar dapat memanfaatkan peluang secara maksimal dan mengatasi ancaman dengan efektif.

Formulasi Strategi SWOT

Berdasarkan kombinasi antara faktor internal dan eksternal, disusun empat kelompok strategi utama yaitu S–O, W–O, S–T, dan W–T. Strategi S–O (Strengths–Opportunities) difokuskan untuk memanfaatkan kekuatan internal guna meraih peluang eksternal, seperti mengoptimalkan jumlah perangkat desa untuk mendukung digitalisasi, memanfaatkan keterampilan administrasi dalam pengelolaan dana desa, serta mendorong kepala desa menjalin kerja sama dengan pihak swasta atau NGO. Strategi W–O (Weaknesses–Opportunities) diarahkan untuk mengatasi kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada, seperti menggunakan dana desa untuk pelatihan teknologi, menjalin kerja sama penyediaan sarana kerja, serta menerapkan absensi digital untuk meningkatkan disiplin kerja. Strategi S–T (Strengths–Threats) memanfaatkan kekuatan internal untuk menghadapi ancaman, misalnya dengan meningkatkan partisipasi masyarakat melalui peran perangkat desa, mengembangkan diversifikasi ekonomi desa, dan menahan migrasi tenaga muda dengan program pemberdayaan pemuda. Sementara itu, strategi W–T (Weaknesses–Threats) difokuskan untuk meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman, seperti penerapan pelaporan digital, pelatihan teknologi internal, dan optimalisasi komunikasi publik melalui media sosial desa serta pertemuan rutin.

Penentuan Strategi Prioritas

Penentuan strategi prioritas dilakukan secara kualitatif berdasarkan tingkat urgensi dan kesesuaiannya dengan permasalahan utama desa, yaitu rendahnya kedisiplinan kerja, keterbatasan teknologi, dan rendahnya partisipasi masyarakat. Dari hasil analisis, strategi W–O (Weaknesses–Opportunities) ditetapkan sebagai prioritas utama karena secara langsung mampu menjawab kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal yang besar dari program digitalisasi dan dana desa. Strategi prioritas ini meliputi tiga langkah penting: pertama, peningkatan kapasitas perangkat desa melalui pelatihan teknologi informasi secara berkelanjutan; kedua, pemanfaatan dana desa untuk penyediaan sarana dan prasarana kerja modern; dan ketiga, penerapan sistem absensi serta pelaporan digital guna memperbaiki kedisiplinan dan akuntabilitas kerja perangkat desa.

Strategi dan Rencana ke Depan

Berdasarkan hasil analisis dan formulasi strategi, Pemerintah Desa Pangkalan Lunang menetapkan rencana pengembangan jangka panjang yang berfokus pada peningkatan kapasitas SDM, penerapan teknologi digital, dan kolaborasi eksternal. Langkah pertama adalah menyelenggarakan program pelatihan berkelanjutan di bidang teknologi informasi untuk

seluruh perangkat desa agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan digitalisasi. Selanjutnya, desa akan menerapkan sistem digital dalam absensi, pelaporan, dan administrasi keuangan guna meningkatkan kedisiplinan dan transparansi. Pemerintah desa juga akan memperkuat kolaborasi dengan pihak swasta dan NGO dalam penyediaan sarana kerja serta dukungan teknis. Selain itu, akan dikembangkan program pemberdayaan pemuda desa untuk mengurangi migrasi ke kota dan menjaga keberlanjutan SDM lokal yang kompeten. Dengan strategi dan rencana ke depan ini, Desa Pangkalan Lunang diharapkan mampu meningkatkan kinerja SDM perangkatnya secara signifikan, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang modern, serta memperkuat pelayanan publik yang adaptif terhadap perkembangan era digital.

Pembahasan

Pembahasan ini berfokus pada temuan utama dari hasil penelitian yang dilakukan di Desa Pangkalan Lunang. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM perangkat desa, termasuk kedisiplinan, keterampilan teknologi, serta faktor eksternal yang turut memengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

Kedisiplinan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Kedisiplinan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja individu dalam organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berperan penting dalam menjaga kualitas dan produktivitas kerja. Di Desa Pangkalan Lunang, kedisiplinan kerja perangkat desa masih perlu ditingkatkan. Salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan adalah dengan memberikan insentif atau penghargaan bagi perangkat desa yang menunjukkan kinerja yang baik. Penghargaan atau insentif ini dapat menjadi salah satu motivator bagi perangkat desa untuk meningkatkan kedisiplinannya.

Pemerintah desa juga perlu membuat kebijakan yang lebih jelas terkait jam kerja dan kehadiran perangkat desa. Pemberian insentif berbasis kinerja, misalnya bonus untuk perangkat desa yang memiliki kedisiplinan tinggi, dapat menjadi langkah yang efektif untuk mendorong disiplin kerja. Selain itu, penting untuk meningkatkan fasilitas yang mendukung kerja, seperti kendaraan operasional yang memadai, guna mempermudah mobilitas perangkat desa.

Peningkatan Keterampilan Teknologi untuk Efisiensi Kerja

Teknologi informasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pemerintahan desa. Penggunaan perangkat lunak administrasi seperti Microsoft Excel dan sistem informasi manajemen desa (SIMDesa) akan memudahkan perangkat desa dalam mengelola data administrasi dan keuangan desa. Oleh karena itu, pelatihan teknologi bagi perangkat desa harus dilakukan secara rutin.

Pelatihan tersebut tidak hanya sebatas penggunaan perangkat keras seperti laptop dan printer, tetapi juga penguasaan perangkat lunak yang relevan dengan tugas-tugas administratif. Hal ini sangat penting untuk memaksimalkan potensi perangkat desa dalam melaksanakan tugas mereka dengan efisien.

Peningkatan keterampilan teknologi juga akan mendukung proses transformasi digital di pemerintahan desa. Seiring dengan berkembangnya teknologi, penerapan sistem berbasis digital dapat mempermudah proses pelayanan publik dan transparansi anggaran desa. Dengan adanya keterampilan teknologi yang memadai, perangkat desa akan mampu mengoperasikan sistem manajemen keuangan dan administrasi desa dengan lebih baik.

Faktor Eksternal: Dukungan Masyarakat dan Lingkungan Sosial

Kinerja perangkat desa juga dipengaruhi oleh sejauh mana masyarakat mendukung program-program desa. Menurut teori partisipasi masyarakat (Cohen & Uphoff, 1980), keberhasilan pembangunan desa sangat bergantung pada keterlibatan masyarakat.

Di Desa Pangkalan Lunang, dukungan masyarakat masih bervariasi. Ada kelompok warga yang aktif mendukung program desa, terutama di bidang pembangunan infrastruktur, namun di sisi lain, masih ada masyarakat yang kurang peduli terhadap program pemerintahan.

Faktor Kompetensi: Pendidikan dan Pelatihan

Kompetensi SDM sangat erat kaitannya dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa perangkat desa di Pangkalan Lunang masih memiliki keterbatasan dalam hal latar belakang pendidikan formal maupun pelatihan teknis pemerintahan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rivai & Sagala (2013) yang menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk kualitas SDM.

Fokus utama pelatihan meliputi: manajemen administrasi desa, pengelolaan dana desa, pelayanan publik, dan penguasaan teknologi digital.

Dengan peningkatan kompetensi ini, diharapkan perangkat desa mampu memberikan pelayanan yang profesional dan akuntabel kepada masyarakat.

Faktor Kepemimpinan Kepala Desa

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor dominan dalam memengaruhi kinerja perangkat desa. Kepala desa yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif biasanya lebih berhasil dalam memotivasi perangkat desa, dibandingkan dengan gaya otoriter.

Di Desa Pangkalan Lunang, peran kepala desa sangat penting untuk membangun budaya kerja yang disiplin, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik. Kepemimpinan yang

baik akan menciptakan komunikasi yang harmonis, pembagian tugas yang jelas, serta evaluasi kinerja yang objektif.

Faktor Sarana dan Prasarana

Selain SDM, faktor pendukung fisik juga sangat berpengaruh. Kantor desa yang representatif, fasilitas kerja (komputer, printer, jaringan internet), hingga kendaraan operasional merupakan aspek penting yang memengaruhi produktivitas perangkat desa.

Di Desa Pangkalan Lunang, masih terdapat kendala pada keterbatasan fasilitas kerja, terutama dalam akses internet yang belum stabil. Hal ini berdampak pada keterlambatan pengolahan data maupun pelayanan administrasi berbasis digital.

Faktor Regulasi dan Birokrasi

Kinerja perangkat desa juga ditentukan oleh kejelasan aturan yang berlaku. Regulasi terkait tugas pokok dan fungsi (tupoksi) perangkat desa sering kali belum dipahami secara menyeluruh, sehingga menimbulkan tumpang tindih pekerjaan.

Di Pangkalan Lunang, regulasi yang ada sebenarnya sudah cukup jelas, namun implementasi di lapangan masih menghadapi hambatan. Oleh karena itu, diperlukan sosialisasi tupoksi yang berkesinambungan dan pengawasan dari kecamatan agar setiap perangkat desa bekerja sesuai bidangnya.

Sintesis dan Analisis Keterkaitan Faktor

Berdasarkan keseluruhan temuan, dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa di Desa Pangkalan Lunang dipengaruhi oleh keterpaduan antara faktor kedisiplinan, keterampilan teknologi, motivasi kerja, sarana prasarana, serta dukungan masyarakat. Faktor-faktor ini saling melengkapi:

- a. Disiplin meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja.
- b. Keterampilan teknologi mempercepat pelayanan publik.
- c. Motivasi menjaga semangat kerja perangkat.
- d. Sarana prasarana mempermudah pelaksanaan tugas.
- e. Partisipasi masyarakat memperkuat legitimasi dan transparansi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil proyek pengembangan dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai kinerja sumber daya manusia (SDM) perangkat desa di Desa Pangkalan Lunang, Kecamatan Kualuh Leidong, Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat Desa Pangkalan Lunang meliputi aspek internal dan eksternal. Secara internal, rendahnya disiplin kerja perangkat desa terutama dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala desa yang kurang optimal dalam pengawasan, tidak adanya penerapan sistem reward and punishment, motivasi kerja yang rendah, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Faktor lain adalah keterampilan teknologi yang terbatas. Secara eksternal, faktor pendukung dan penghambat datang dari partisipasi masyarakat yang belum merata, kebijakan pemerintah, dan keterbatasan sarana prasarana. Hal ini selaras dengan kajian literatur bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, faktor individual, dan faktor organisasi.

Strategi peningkatan kinerja SDM perangkat desa dapat dirumuskan melalui analisis SWOT. Strategi ini meliputi langkah jangka pendek (penegakan disiplin dan penyediaan sarana kerja sederhana), jangka menengah (pelatihan teknologi, penerapan sistem informasi desa, dan insentif berbasis kinerja), serta jangka panjang (peningkatan kualitas pendidikan masyarakat, diversifikasi ekonomi desa, dan pembangunan infrastruktur digital). Dengan demikian, peningkatan kinerja perangkat desa dapat dilakukan secara bertahap, terarah, dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja perangkat desa di Pangkalan Lunang memerlukan pendekatan yang komprehensif, meliputi aspek kedisiplinan, keterampilan teknologi, motivasi, sarana prasarana, kepemimpinan, serta partisipasi masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases* (6th ed.). Pearson.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Gibbs, G. (2018). *Analyzing qualitative data* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hill, C. W. L., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2020). *Strategic management: Theory: An integrated approach* (13th ed.). Cengage Learning.

- Ivancevich, J. M. (2014). *Human resource management* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). Sage Publications.
- Merriam, S. B. (2014). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage Publications.
- Rangkuti, F. (2018). *Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2016). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478. <https://doi.org/10.2307/30036540>
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative research from start to finish* (2nd ed.). Guilford Publications.