

Human Resource Capacity Development in the Village Government of Balongdowo, Candi District

[Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Pemerintah Desa Balongdowo Kecamatan Candi]

Pungki Rokmahwati¹⁾, Ilmi Usrotin Choiriyah²⁾

¹⁾ Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* Email Penulis Korespondensi: ilmiusrotin@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to describe human resource capacity development in the Balongdowo Village Government, Candi District. This research employs a descriptive qualitative approach with purposive sampling techniques. Data were collected through interviews, observations, and documentation, and subsequently analyzed using Griffin's (2004) theory, which includes the indicators of education, training, and experience. The findings show that, first, the education indicator reveals that village officials have diverse educational backgrounds. Second, the training indicator indicates that training and technical guidance activities tailored to the duties and positions of village officials are implemented to support human resource capacity development, particularly in assisting village officials in adapting to changes in work systems and the application of information technology. The age structure of village officials, with most being over 40 years old, influences the process of technological adaptation, making training and technical guidance an important component in supporting administrative tasks and public service delivery in the Balongdowo Village Government. Third, the experience indicator shows that the work experience of village officials is shaped by differences in length of service and age range, which is reflected in the implementation of administrative tasks and the use of technology-based work systems.*

Keywords - capacity development; village apparatus; human resources

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Pemerintahan Desa Balongdowo, Kecamatan Candi. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling. Selain itu, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian data dianalisis menggunakan Teori Griffin (2004), yang mencakup indikator pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Hasil penelitian yang pertama, pada indikator Pendidikan menunjukkan bahwa aparatur desa memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Kedua, indikator Pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan dan bimbingan teknis yang disesuaikan dengan tugas dan jabatan perangkat desa dilaksanakan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Kegiatan ini terutama ditujukan untuk membantu perangkat desa menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja dan penerapan teknologi informasi. Struktur usia perangkat desa yang sebagian besar di atas 40 tahun mempengaruhi proses adaptasi terhadap teknologi, sehingga pelatihan dan bimbingan teknis menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan publik di Pemerintahan Desa Balongdowo. Ketiga, indikator pengalaman menunjukkan bahwa pengalaman kerja aparatur desa terbentuk dari perbedaan masa kerja dan rentang usia, yang tercermin dalam pelaksanaan tugas administrasi dan penggunaan sistem kerja berbasis teknologi.*

Kata Kunci - pengembangan kapasitas; aparatur desa; sumber daya manusia

I. PENDAHULUAN

Pemerintah desa bertanggung jawab atas pelayanan publik dan program pemerintah untuk menjaga kesejahteraan Masyarakat [1]. Dalam sistem pemerintahan Indonesia, pemerintah desa adalah unit pemerintah daerah yang paling dekat dengan masyarakat dan bertanggung jawab untuk mengelola administrasi negara [2]. Mereka juga bertanggung jawab untuk melayani kepentingan lokal. Selain menjadi unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat, pemerintahan desa merupakan tombak strategi untuk mencapai semua program [3].

Ketentuan tersebut selaras dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 mengenai Desa, menegaskan bahwa desa merupakan bagian integral dari struktur pemerintahan daerah dan memiliki kewenangan untuk mengelola urusan masyarakat lokal berdasarkan hak-hak adat serta tradisi setempat [4][5]. Hal ini memperkuat posisi strategis desa dalam pembangunan dan pelayanan publik, sehingga dibutuhkan peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar pelaksanaan pemerintahan dapat berjalan efektif dan maksimal.

Lebih lanjut, Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017 menyediakan regulasi rinci terkait posisi, persyaratan, serta prosedur pembinaan aparatur desa sebagai komponen esensial dalam pengelolaan pemerintahan desa [6]. Ketentuan ini menegaskan peran krusial desa dalam pembangunan, sehingga kemampuan sumber daya manusia di tingkat desa perlu ditingkatkan guna melaksanakan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik secara efektif dan maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) yang kuat dan fleksibel diperlukan untuk pembangunan desa, yang merupakan pilar pembangunan nasional. Dan aparatur desa yang bekerja di dalamnya perlu bekerja dengan baik dan bertanggung jawab sesuai tugasnya [7]. Peningkatan profesionalisme aparatur desa sangat penting untuk meningkatkan pemberian layanan publik dan tata kelola desa secara keseluruhan [8]. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas diperlukan bagi aparatur desa di Indonesia untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka [9].

Sesuai yang tertera dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, perangkat desa diharapkan dapat melaksanakan tugas mereka untuk memberikan layanan kepada masyarakat desa dengan cara yang sesuai dengan prinsip pelayanan publik [10]. Pemerintah desa harus berusaha untuk meningkatkan kapasitas aparatur mereka. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi inti mereka secara efektif, perangkat desa memerlukan pemahaman terhadap tugasnya dengan baik, memiliki keterampilan untuk melaksanakan, dan kemampuan yang komprehensif [11]. Pengembangan kapasitas adalah langkah penting yang bertujuan untuk membuat kinerja suatu organisasi menjadi lebih efisien, efektif, dan mampu merespons berbagai kebutuhan dengan lebih baik [12].

Di era otonomi, optimalisasi pemerintahan desa dan daerah bergantung pada peningkatan kapasitas SDM aparatur. Hal ini dicapai melalui pelatihan, pendidikan, dan bimbingan teknis untuk meningkatkan kemampuan aparatur dalam pelayanan publik dan penggunaan teknologi informasi [13]. Untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan, terutama dalam hal ekonomi, sosial, dan lingkungan, diperlukan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) [14]. Fokus pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur pemerintah adalah meningkatkan profesionalisme dan keterampilan teknis. Program pelatihan dan pendidikan seperti pendidikan formal dan bimbingan teknis (Bimtek) sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pelayanan [15]. Pemerintah daerah harus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan meningkatkan keterampilan aparatur untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan kualitas pelayanan publik [16].

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia di pemerintahan desa merupakan bagian dari upaya untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat desa sesuai dengan dinamika penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan kapasitas tidak hanya terbatas pada pendidikan formal, tetapi juga termasuk berbagai kegiatan nonformal yang dimaksudkan untuk menyesuaikan kemampuan staf dengan kebutuhan kerja. Kegiatan ini biasanya dilakukan secara bertahap dan melibatkan perangkat desa sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Dalam hal ini, pemerintahan Desa Balongdowo mengembangkan kapasitas sumber daya manusia melalui berbagai kegiatan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan tanggung jawab perangkat desa. Bimbingan teknis (BIMTEK), sosialisasi, workshop, forum diskusi, dan kegiatan pembinaan adalah contoh pengembangan kapasitas yang dilakukan oleh pemerintah desa, kecamatan, dan instansi terkait. Materi yang diberikan diantaranya adalah administrasi kependudukan, perpajakan, tata naskah dinas, pengelolaan keuangan dan aset desa, dan penggunaan sistem informasi berbasis digital yang digunakan dalam operasi pemerintahan desa.

Kondisi Sumber Daya Manusia aparatur Desa Balongdowo dapat dilihat terlebih dahulu dari latar belakang pendidikan formalnya, mengingat pendidikan merupakan salah satu unsur yang membentuk karakteristik SDM dalam suatu organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari Pemerintahan Desa Balongdowo, dari sepuluh perangkat desa yang ada, satu orang menempuh pendidikan SMP sederajat, empat orang SMA/SMK sederajat, dan lima orang Sarjana. Keberagaman jenjang pendidikan tersebut menggambarkan variasi latar belakang akademik aparatur yang menjalankan fungsi pemerintahan desa. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, perbedaan jenjang pendidikan ini berkaitan dengan cara aparatur memahami dan menjalankan prosedur administrasi, kebijakan, serta sistem kerja yang berlaku di lingkungan pemerintahan desa. Perangkat desa dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda tersebut tetap menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan jabatan dan fungsi yang diemban, baik dalam pelayanan administrasi, pengelolaan data, maupun pelaksanaan program desa. Kondisi inilah yang menjadi gambaran awal mengenai kapasitas SDM aparatur Desa Balongdowo ditinjau dari sisi pendidikan formal.

Keberagaman latar belakang pendidikan yang cukup lebar ini mengindikasikan bahwa kapasitas SDM aparatur Desa Balongdowo belum merata. Pendidikan yang lebih rendah cenderung berpengaruh pada keterbatasan pemahaman konseptual dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem, sehingga hal inilah yang menjadi akar dari permasalahan kapasitas SDM di Desa Balongdowo. Selain itu, kondisi ini ditambahkan oleh faktor usia, di mana sebagian perangkat desa berada pada kelompok usia di atas empat puluh hingga lima puluh tahun. Perbedaan rentang usia ini berkaitan dengan pola adaptasi masing-masing aparatur terhadap perubahan sistem kerja, khususnya yang berhubungan dengan penggunaan teknologi informasi dalam administrasi pemerintahan desa.

Aparatur desa pada kelompok usia yang lebih senior memiliki pengalaman yang lebih panjang dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, sementara aparatur pada kelompok usia yang lebih muda cenderung lebih cepat

dalam menyesuaikan diri dengan sistem administrasi berbasis digital yang saat ini diterapkan. Kedua gambaran tersebut, yakni kondisi pendidikan formal dan distribusi usia aparatur, bersama-sama membentuk potret karakteristik SDM di Pemerintahan Desa Balongdowo. Kondisi inilah yang menjadi latar belakang diselenggarakannya berbagai kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis bagi perangkat desa, sebagai upaya penyesuaian kemampuan aparatur terhadap kebutuhan tugas dan sistem kerja yang berlaku.

Tujuan dari pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan pemahaman teknis dan penyesuaian terhadap kebijakan dan sistem kerja yang berlaku. Ini terutama berlaku untuk pembaruan prosedur atau penerapan teknologi baru. Perangkat desa mengikuti setiap kegiatan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, sehingga pengembangan keterampilan berfokus pada fungsi jabatan. Perangkat desa memperoleh pengetahuan dan pengalaman praktis melalui kegiatan ini, yang membantu mereka melakukan tugas administrasi dan pelayanan publik sehari-hari. Berikut data Kegiatan Pelatihan Desa Balongdowo Tahun 2025:

Tabel 1. Data Kegiatan Pelatihan yang Diikuti Perangkat Desa Balongdowo Tahun 2025

No	Nama Perangkat Desa	Jabatan	Kegiatan Pelatihan yang Diikuti Oleh Perangkat di Tahun 2025
1.	Arief Dwi Winarko	PJ. Kepala Desa	1. Pembinaan UMKM 2. Workshop bagi Kades dan Ketua TP PKK Desa
2.	Moch. Yatim	Sekretaris Desa	1. FGD Pemanfaatan Barang Milik Daerah dan Aset Desa untuk Koperasi Desa/Kelurahan Merah Putih 2. Pelatihan Pengisian Data Aplikasi Jaga Desa Kejaksaan RI
3.	Lubab Elfaidhoh Rifhani	Bendahara Desa	1. Sosialisasi dan Pelatihan Perpajakan (Coretax) 2. Bimtek Aplikasi SIPADES 3.0 berbasis Online 3. Bimbingan teknis Pelaku di Desa (KPM, TPK, Kader Posyandu dan TPPS Desa)
4.	Susanto Dwi Yulianto	Kaur TU dan Umum	1. Pelatihan Website dan Serah Terima Akun Desa 2. Pelatihan Website dan Serah Terima Akun Desa
5.	Andiono	Kaur Pemerintahan	
6.	Cikita Luthfi Maulana Aziz	Kaur Pelayanan	1. Bimtek Peningkatan Kapasitas Petugas Pengelola Pelayanan Admindak 2025
7.	Azmil Zachiro	Kaur Perencanaan	1. Pengelolaan keuangan desa bagi pemerintah desa 2. Tes seleksi calon perangkat Desa Balongdowo
8.	M. Nur Afief Alfithon	Kaur Kesejahteraan	1. Pelatihan Konsultasi Publik II RDTR WP Candi 2. Sosialisasi percepatan pembayaran PBB
9.	Soliq	Kasun Balongdowo	1. FGD terkait antisipasi gangguan ketenteraman dan ketertiban umum serta mitigasi bencana banjir
10	Hamry Oki	Kasun Tempel	

Sumber: Pemerintahan Desa Balongdowo, tahun 2025

Berdasarkan tabel yang memuat nama perangkat desa serta kegiatan pelatihan yang diikuti pada tahun 2025 diatas, terlihat bahwa partisipasi perangkat desa dalam kegiatan pengembangan kapasitas disesuaikan dengan posisi dan tanggung jawab jabatan masing-masing. Setiap perangkat desa menerima pelatihan yang berkaitan dengan administrasi dan tugas pelayanan, seperti administrasi pemerintahan, pengelolaan keuangan, dan penggunaan sistem kerja berbasis teknologi. Data menunjukkan bahwa ada hubungan antara jabatan perangkat desa dan jenis pelatihan yang diikuti. Ini memastikan bahwa pengembangan kapasitas dilakukan secara efektif untuk memenuhi kebutuhan pemerintahan Desa Balongdowo. Namun dalam praktiknya, di Pemerintahan Desa Balongdowo terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi pengembangan kapasitas kualitas Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan tugasnya.

Pertama, struktur usia perangkat desa menunjukkan bahwa terdapat perangkat berusia di atas empat puluh tahun. Usia ini berdampak pada kemampuan perangkat desa untuk menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja, terutama yang berkaitan dengan teknologi informasi. Perangkat yang lebih tua biasanya membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur kerja atau penerapan sistem digital baru.

Kedua, perangkat desa masih menggunakan teknologi informasi secara bertahap, terutama karena aplikasi atau sistem digital baru yang dirilis oleh pemerintah daerah dan pusat. Dalam kenyataannya, perangkat desa tidak dapat menggunakan teknologi baru tersebut secara instan tanpa bantuan. Karena hal ini, pelatihan dan bimbingan teknis (BIMTEK) selalu dibutuhkan agar perangkat desa memahami fungsi, alur kerja, dan penerapan teknologi yang digunakan dalam pelayanan administrasi dan tata kelola pemerintahan desa.

Secara umum, pelayanan administrasi kepada masyarakat berjalan sebagaimana mestinya. Perangkat desa menjalankan fungsi pelayanan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, mulai dari pengurusan dokumen kependudukan, pengelolaan data warga, hingga pelayanan yang berkaitan dengan sistem administrasi berbasis digital. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat kecepatan penyelesaian pekerjaan yang beragam di antara perangkat desa. Perangkat desa yang belum terbiasa dengan penggunaan sistem digital cenderung memerlukan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan teknologi informasi dibandingkan dengan perangkat yang lebih terbiasa menggunakannya. Selain itu, dalam situasi tertentu, perangkat desa yang menghadapi kesulitan dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi menyerahkan pengerjaan tugas tersebut kepada rekan perangkat yang lebih terbiasa, seperti ke perangkat dengan usia yang lebih muda. Kondisi inilah yang kemudian melatarbelakangi diperlukannya kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis secara berkelanjutan bagi aparatur Desa Balongdowo, sebagai bagian dari upaya penyesuaian kemampuan aparatur terhadap sistem kerja dan pelayanan administrasi yang berlaku.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu membahas tentang pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pemerintahan desa. Penelitian yang pertama dilakukan oleh Haliza dan Fatimah [17], dengan judul "*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa di Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang*". Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Desa Kaluppini sudah berjalan cukup baik, ditinjau dari aspek motivasi, kepribadian, dan keterampilan. Kompetensi aparatur juga tergolong baik dalam pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja. Namun, keterbatasan waktu akibat pekerjaan sampingan serta kendala jaringan menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan secara optimal.

Kedua, Khumaidi dan Hani Fani [18] membahas tentang pengembangan kapasitas aparatur desa dengan judul "*Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa Sentul Purwodadi Pasuruan*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggambarkan strategi peningkatan kapasitas melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan partisipasi masyarakat, serta dukungan kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur desa telah memiliki pengalaman dan partisipasi masyarakat yang cukup baik, namun masih menghadapi hambatan seperti keterbatasan infrastruktur, akses teknologi, dan lambatnya regenerasi aparatur

Ketiga, Penelitian terdahulu dilakukan oleh Titis Wisnu Wijaya, Cahya Damarjati, dan Aprilia Kurnianti [19] dengan judul "*Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Sistem Informasi Desa Berbasis Website*". Penelitian ini berfokus pada peningkatan kemampuan aparatur Desa Darmayasa dalam mengelola website desa. Metode yang digunakan adalah workshop dan pelatihan berbasis *problem-based learning*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia meningkat, target pembaruan satu berita seminggu telah dicapai selama dua bulan periode pemantauan.

Penelitian sebelumnya telah membahas pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan desa, tetapi sebagian besar hanya berfokus pada elemen tertentu, seperti pelatihan berbasis teknologi, peningkatan keterampilan komunikasi, atau memperkuat kelembagaan desa. Dengan demikian, terdapat research gap yang perlu dijawab melalui studi ini, yaitu belum adanya kajian yang mengintegrasikan ketiga indikator pengembangan kapasitas SDM mengenai pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dalam konteks pemerintahan desa yang menghadapi keterbatasan sumber daya dan tantangan adaptasi teknologi.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menggambarkan pengembangan kapasitas sumber daya manusia di Pemerintah Desa Balongdowo, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, dengan menggunakan teori Griffin [20] tentang Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia yang menitikberatkan pada tiga indikator utama: pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia di Pemerintahan Desa Balongdowo Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo. Fokus utama penelitian ini adalah menggambarkan secara rinci kondisi faktual yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, penguasaan teknologi, serta pelaksanaan pelatihan bagi perangkat desa [21].

Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik purposive sampling merupakan teknik penentuan informan yang dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian [22]. Dalam penelitian ini, informan ditentukan berdasarkan keterkaitannya dengan pelaksanaan pengembangan kapasitas sumber daya manusia di Pemerintahan Desa Balongdowo. Informan yang ditetapkan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang, yaitu Sekretaris Desa Balongdowo, Kaur TU dan Umum, dan Kaur Kesejahteraan

yang memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan publik di Pemerintahan Desa Balongdowo.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi [23]. Kumpulan makalah ini mengeksplorasi berbagai metodologi dan topik penelitian menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer umumnya dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi [24]. Sementara data sekunder diperoleh dari literatur, artikel ilmiah, dokumen, dan media massa [25].

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif deskriptif yang dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan dari observasi, dokumentasi, dan wawancara. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk tabel dan uraian deskriptif. Sementara itu, kesimpulan ditarik berdasarkan tiga ukuran pengembangan kapasitas sumber daya manusia menurut teori Griffin, yakni: Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pendidikan

Pendidikan dalam teori Griffin, merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menggambarkan kapasitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pendidikan merupakan proses pengembangan pengetahuan dan kemampuan individu yang menjadi dasar dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan pemahaman yang digunakan aparatur dalam melaksanakan tugas administrasi, memahami kebijakan, serta menjalankan fungsi pemerintahan.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia aparatur desa, pendidikan berperan sebagai aset utama untuk memahami aturan, menangani administrasi pemerintah, dan menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan serta kemajuan teknologi. Pendidikan yang cukup akan mendorong peningkatan profesionalitas dan mutu kerja aparatur desa dalam mengelola pemerintahan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pembahasan mengenai pendidikan perangkat desa diperlukan untuk menggambarkan latar belakang sumber daya manusia yang ada di Pemerintahan Desa Balongdowo.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Pemerintah Desa Balongdowo, para perangkat desa memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari jenjang SMP, SMA/SMK, hingga pendidikan tinggi. Keberagaman tingkat pendidikan tersebut mencerminkan perbedaan latar belakang akademik aparatur yang menjalankan tugas pemerintahan desa. Dalam praktiknya, perangkat desa dengan berbagai jenjang pendidikan tersebut tetap terlibat dalam pelaksanaan tugas administrasi, pelayanan masyarakat, serta kegiatan pemerintahan desa sesuai dengan pembagian tugas dan fungsi masing-masing. Hal ini diperkuat melalui hasil wawancara dengan Moch. Yatim selaku Sekretaris Desa Balongdowo

"Kalau pendidikannya ya macam-macam. Ada yang sarjana, ada yang SMA, bahkan ada yang SMP. Tapi ya meskipun begitu, masing-masing tetap menjalankan tugasnya sesuai jabatannya. Yang penting mau belajar dan bertanggung jawab sama pekerjaannya."

Berikut adalah data jenjang pendidikan yang telah ditempuh oleh seluruh perangkat desa di Pemerintahan Desa Balongdowo, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo:

Tabel 2. Data Jenjang Pendidikan Perangkat Desa Balongdowo

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Perangkat Desa
1.	SMP Sederajat	1
2.	SMA/SMK Sederajat	4
3.	Sarjana	5
Total		10 Perangkat Desa

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Dari tabel jenjang pendidikan aparatur Desa Balongdowo, terlihat bahwa para perangkat desa memiliki beragam latar belakang pendidikan resmi, mulai dari tingkat SMP, SMA/SMK, hingga jenjang pendidikan tinggi (sarjana). Informasi ini menggambarkan pembagian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap aparatur desa berdasarkan sejarah pendidikan formal yang telah mereka lalui. Tingkat jenjang pendidikan tersebut mencerminkan keragaman dasar pengetahuan resmi di antara perangkat dalam organisasi pemerintahan desa.

Keberagaman latar belakang pendidikan tersebut menjadi gambaran kondisi sumber daya manusia aparatur Desa Balongdowo dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan administrasi desa. Jenjang pendidikan yang dimiliki oleh perangkat desa mencerminkan pengalaman pendidikan formal yang berkontribusi pada cara aparatur memahami tugas, regulasi, dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan pemerintahan desa. Hal ini juga disampaikan melalui wawancara dengan Pak Afief yang menunjukkan perbedaan latar belakang akademik aparatur, khususnya pada perangkat dengan kombinasi pendidikan rendah dan usia di atas empat puluh tahun sedikit berpengaruh pada pelaksanaan tugas. Beliau mengatakan:

“Kalau dibilang pengaruh ya tidak terlalu. Karena masing-masing sudah punya tugasnya sendiri-sendiri kan. Tapi kalau ada perangkat yang pendidikannya rendah terus usianya juga sudah tua, ya kadang agak kesulitan. Terutama kalau urusannya sudah menyangkut sistem berbasis teknologi gitu. Jadi ya butuh waktu lebih lama atau kadang minta tolong sama yang aparatur lebih muda.”

Selain itu Pak Susanto juga menambahkan:

“Kalau menurut saya, pendidikan itu tetap penting tapi ya bukan satu-satunya juga. Disini ada yang Sarjana tapi ya tetap perlu belajar lagi karena sistemnya berubah. Ada juga yang SMA tapi sudah cakap karena sudah lama disini dan terbiasa. Jadi ya tergantung orangnya juga, mau belajar atau tidak.”

Dalam melaksanakan tugas pemerintahan desa, perangkat desa juga terlibat dalam berbagai program pelatihan dan bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh kecamatan dan instansi terkait. Perangkat desa dari berbagai latar belakang pendidikan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas administrasi dan pelayanan publik sesuai dengan bidang tugas masing-masing melalui pelatihan dan bimbingan teknis ini. Pelatihan ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman teknis dan penyesuaian terhadap sistem kerja, prosedur administrasi, dan penggunaan teknologi informasi yang digunakan dalam pemerintahan desa.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa pendidikan perangkat Desa Balongdowo beragam, mencakup tingkat SMP, SMA/SMK, hingga sarjana. Keragaman jenjang pendidikan ini secara umum tidak memengaruhi langsung pelaksanaan tugas perangkat desa, karena masing-masing aparatur menjalankan peran sesuai jabatan dan tanggung jawabnya.

Fakta di atas jika dikaitkan dengan teori Griffin (2004), menunjukkan bahwa pendidikan merupakan salah satu indikator yang membentuk kapasitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, di mana pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan pemahaman yang digunakan aparatur dalam menjalankan tugas administrasi serta menjalankan fungsi pemerintahan. Perangkat Desa Balongdowo memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari jenjang SMP hingga sarjana, dan secara umum keberagaman tersebut tidak mempengaruhi langsung pelaksanaan tugas, karena masing-masing aparatur tetap menjalankannya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diemban. Temuan ini selaras dengan penelitian Riewpassa, Latuheru, & Touwely (2025) berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa: Upaya Mewujudkan Pelayanan Prima”, yang juga menyatakan pendidikan formal sebagai faktor pembentuk karakteristik SDM aparatur desa [26]. Kesamaan kedua penelitian terletak pada keragaman pendidikan aparatur desa yang tetap mendukung penyelenggaraan pemerintahan. Perbedaannya ada pada konteks wilayah dan komposisi aparatur, di mana penelitian tersebut menekankan upaya pelayanan prima, sementara penelitian ini menguraikan kondisi pendidikan aparatur sebagai elemen karakteristik SDM untuk pengembangan kapasitas pemerintahan desa.

B. Pelatihan

Dalam teori Griffin, pelatihan dipandang sebagai salah satu indikator yang digunakan untuk menggambarkan proses pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pelatihan berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang dilakukan untuk membantu aparatur memahami cara kerja, prosedur, dan sistem yang digunakan dalam pelaksanaan tugas. Pada konteks Pemerintahan Desa Balongdowo, pelatihan berkaitan erat dengan penggunaan teknologi informasi yang digunakan dalam administrasi pemerintahan desa dan pelayanan kepada masyarakat.

Pelatihan dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur desa umumnya dilakukan melalui kegiatan bimbingan teknis, sosialisasi, dan pendampingan yang diselenggarakan oleh pemerintah desa, kecamatan, maupun instansi terkait. Kegiatan tersebut berisi materi yang berkaitan dengan administrasi pemerintahan, pengelolaan keuangan desa, penyusunan laporan, serta penggunaan aplikasi atau sistem informasi desa. Pelatihan biasanya dilaksanakan secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan program yang ditetapkan, sehingga aparatur desa dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan, prosedur kerja, maupun penggunaan teknologi yang diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Terkait dengan ketersediaan pelatihan perangkat desa, hal ini disampaikan melalui wawancara dengan Pak Afief sebagai Kaur Kesejahteraan Desa Balongdowo. Beliau menyampaikan:

“Kalau untuk pelatihan, sebenarnya ada. Tapi kalau dari Desa itu kan, tergantung dari waktu pembentukan APBDes. Kalau anggarannya ada dan dibutuhkan, ya akan diagendakan pelatihan. Jadi tidak bisa dipastikan setiap tahun ada, karena semua kembali melihat ketersediaan dana dan hasil musyawarah desa. Biasanya kalau ada program yang dianggap penting untuk mendukung kinerja perangkat desa, maka pelatihan akan diusulkan dalam

rapat dan dimasukkan dalam APBDes. Namun, kalau anggaran terbatas atau ada kebutuhan lain yang lebih mendesak, maka pelatihan sering kali tidak bisa dilaksanakan.”

Berdasarkan wawancara dengan Pak Afief, diketahui bahwa pelatihan untuk perangkat desa di tingkat desa tidak dilaksanakan secara rutin setiap tahun. Pelaksanaan pelatihan yang dibiayai dari anggaran desa bergantung pada proses penyusunan APBDes, di mana pelatihan hanya dapat terealisasi jika anggaran tersedia dan kebutuhannya disetujui melalui musyawarah desa. Jika anggaran desa dialokasikan untuk prioritas lain yang lebih mendesak, maka kegiatan pelatihan perangkat desa tidak dimasukkan ke dalam agenda APBDes tahun tersebut. Sementara itu, sebagian besar pelatihan yang diikuti perangkat Desa Balongdowo diselenggarakan oleh Kecamatan Candi.

Pelatihan yang diikuti oleh aparatur desa dalam pelaksanaan pemerintahan sehari-hari umumnya berkaitan dengan penggunaan sistem administrasi dan teknologi informasi yang digunakan dalam pengelolaan desa. Seiring dengan adanya pembaruan aplikasi, perubahan prosedur pelaporan, serta penyesuaian terhadap kebijakan yang berlaku, aparatur desa perlu memahami tata cara penggunaan sistem tersebut melalui kegiatan pelatihan yang bersifat teknis. Salah satu bentuk pelatihan yang sering dilaksanakan dalam konteks ini adalah bimbingan teknis atau BIMTEK.

Bimbingan teknis adalah kegiatan pelatihan yang memberikan penjelasan praktis tentang prosedur kerja, prosedur administrasi, dan penggunaan sistem atau aplikasi tertentu yang digunakan oleh pemerintahan desa. Aparatur desa biasanya mendapatkan materi yang disampaikan secara langsung dari kegiatan BIMTEK. Kegiatan ini juga memberikan contoh pengisian dokumen, simulasi, dan praktik penggunaan sistem sesuai dengan kebutuhan tugas masing-masing. Melalui kegiatan ini, mereka memperoleh pemahaman teknis tentang cara melaksanakan administrasi dan pelayanan publik di tingkat desa.

Teknologi dan sistem administrasi di Pemerintahan Desa sering mengalami perubahan dalam bentuk aplikasi, prosedur pelaporan, dan mekanisme pelayanan saat digunakan. Aparatur Desa Balongdowo memiliki pengetahuan dan pengalaman yang berbeda, jadi tidak semua perangkat bisa langsung menggunakan sistem atau teknologi baru tanpa melakukan penyesuaian terlebih dahulu. Karena situasi ini, aparatur desa membutuhkan bimbingan teknis dan penjelasan agar mereka dapat memahami cara sistem bekerja saat mereka menjalankan tugas sehari-hari. Karena hal tersebut, Kecamatan atau instansi terkait biasanya menyelenggarakan kegiatan bimbingan teknis untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kegiatan BIMTEK membantu aparatur desa memahami penggunaan sistem atau aplikasi baru, prosedur pengisian administrasi, dan prosedur kerja yang harus diikuti.

Sesuai dalam wawancara salah satu perangkat Desa Balongdowo, Pak Moch. Yatim selaku Sekretaris Desa menyatakan bahwa biasanya kecamatan mengadakan pelatihan, yang diikuti oleh perangkat desa sesuai dengan tanggung jawabnya.

“Kalau pelatihan diadakan di Kecamatan ya datangnya ke Kecamatan. Karena yang mengadakan memang Kecamatan. Selain itu, Ketika ada program baru, sudah pasti akan diadakan pelatihan. Pesertanya biasanya berasal dari perangkat desa, mulai dari kepala urusan, kepala seksi, dan operator yang terlibat langsung di pelaksanaan program tersebut. Materi pelatihan juga disesuaikan sama kebijakan atau aplikasi yang sedang dijalankan. Contohnya, kalau ada sistem administrasi kependudukan terbaru, pelatihan akan difokuskan pada aspek teknis penggunaan sistem tersebut. Dari itu, perangkat desa dapat memahami dengan baik dan tidak mengalami kesulitan saat menjalankan tugas di lapangan.”

Dari hasil wawancara diatas, perangkat Desa Balongdowo menerima pelatihan sebagai bagian dari program yang diadakan oleh kecamatan. Kepala urusan, kepala seksi, dan operator desa adalah anggota staf desa yang langsung terlibat dalam pelaksanaan program. Disesuaikan dengan kebijakan atau sistem yang sedang digunakan, materi pelatihan berkonsentrasi pada aspek teknis penggunaan aplikasi dan prosedur administrasi yang berlaku. Melalui kegiatan ini, perangkat desa mendapatkan penjelasan tentang cara menjalankan program sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing.

Selain disebabkan oleh pembaruan sistem dan teknologi, pelatihan juga terkait dengan rentang usia yang berbeda diantara perangkat desa. Sebagian perangkat desa berada pada kelompok usia yang tidak muda, termasuk aparatur yang berusia di atas 40 tahun, kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi tidak selalu sama dengan aparatur yang lebih muda. Oleh karena itu, mereka mungkin tidak memiliki kemampuan yang sama dengan perangkat yang lebih muda dalam hal penggunaan teknologi. Kemampuan yang berbeda membuat penggunaan aplikasi atau sistem administrasi berbasis teknologi memerlukan penyesuaian dalam melakukan tugas sehari-hari. Berikut adalah data usia dari perangkat desa di Pemerintahan Desa Balongdowo:

Tabel 3. Distribusi Usia Perangkat Desa Balongdowo

No.	Rentang Usia (Tahun)	Jumlah Perangkat Desa
1.	30-39	5

2.	40-49	2
3.	≥ 50	3
Total		10

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel distribusi usia perangkat Desa Balongdowo diatas, diketahui bahwa aparatur desa berada pada beberapa kelompok rentang usia. Sebanyak lima perangkat desa berada pada kelompok usia 30–39 tahun, dua perangkat desa berada pada kelompok usia 40–49 tahun, dan tiga perangkat desa berada pada kelompok usia di atas 50 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa struktur usia aparatur desa terdiri dari kelompok usia produktif hingga kelompok usia yang lebih matang.

Dalam situasi seperti itu, pelatihan dilakukan sebagai bagian dari program yang diikuti oleh semua pegawai desa untuk beradaptasi dengan mekanisme kerja dan penerapan teknologi yang digunakan. Melalui sesi pelatihan dan Bimbingan Teknis (BIMTEK), aparatur dari berbagai kalangan usia mendapat informasi tentang langkah-langkah operasional, cara mengoperasikan aplikasi, serta prosedur administrasi yang terkait dengan peran masing-masing. Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan untuk mendukung pelaksanaan tugas aparatur desa sesuai dengan sistem dan kebijakan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh, disimpulkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh perangkat Desa Balongdowo berkaitan dengan penggunaan sistem administrasi, aplikasi desa, serta program-program yang diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pelatihan biasanya diselenggarakan oleh kecamatan atau instansi terkait, dengan peserta dari perangkat desa sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan program, terutama yang berkaitan dengan teknologi dan prosedur administrasi. Kondisi aparatur, yang terdiri dari kelompok usia dari 30 hingga 39 tahun, 40 hingga 49 tahun, dan di atas 50 tahun, juga berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan untuk memahami penggunaan sistem kerja dan teknologi yang digunakan dalam administrasi pemerintahan.

Menurut teori Griffin, pelatihan menjadi salah satu elemen yang mencerminkan upaya pengembangan kapasitas SDM melalui aktivitas pembelajaran yang berorientasi pada penguatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas. Partisipasi perangkat Desa Balongdowo dalam berbagai pelatihan dan bimbingan teknis, baik terkait implementasi sistem terbaru maupun adaptasi terhadap keberagaman kondisi aparatur. Menunjukkan adanya proses pembelajaran teknis sebagai bagian dari upaya pengembangan kapasitas aparatur dalam tata kelola pemerintahan desa.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti perangkat Desa Balongdowo disesuaikan dengan bidang tugas masing-masing aparatur. Tiap perangkat desa mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis dari Kecamatan Candi, dengan materi yang sesuai terhadap jabatannya, seperti pengelolaan keuangan desa, layanan administrasi kependudukan, perpajakan, serta sistem informasi desa. Di sisi lain, pelatihan dari anggaran desa tidak dilakukan secara rutin, melainkan tergantung pada ketersediaan dana dan kesepakatan musyawarah saat penyusunan APBDes. Situasi ini menandakan bahwa kebutuhan pelatihan perangkat Desa Balongdowo sebagian besar dipenuhi melalui program yang difasilitasi oleh Kecamatan.

Fakta diatas jika dikaitkan dengan teori Griffin (2004), menunjukkan bahwa pelatihan merupakan indikator pembelajaran yang dirancang untuk membekali aparatur dengan pemahaman tentang cara kerja, prosedur, dan sistem tugasnya. Perangkat Desa Balongdowo mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis dari Kecamatan Candi, dengan materi yang disesuaikan bidang tugas masing-masing. Sementara pelatihan dari anggaran desa tidak rutin, karena bergantung pada ketersediaan dana dan kesepakatan musyawarah penyusunan APBDes. Temuan ini konsisten dengan penelitian Dewi Ratna Bulan Siregar & Ade Suryani (2025) berjudul "*Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa melalui Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Desa Tanjung Siram, Kecamatan Bilah Hulu*", yang juga menyoroti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan aparatur desa [27]. Kesamaan keduanya adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan bidang tugas aparatur. Perbedaannya terletak pada fokus dan sumber pelatihan: penelitian tersebut menekankan manajemen SDM berbasis kompetensi, sedangkan penelitian ini lebih banyak mengandalkan bimbingan teknis dari kecamatan terkait penggunaan teknologi dalam administrasi pemerintahan desa.

C. Pengalaman

Selain pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja juga merupakan salah satu indikator penting dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia di pemerintahan desa. Menurut Griffin (2004), pengalaman dipahami sebagai proses pembelajaran yang diperoleh aparatur melalui keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas organisasi. Pengalaman terbentuk seiring dengan lamanya masa kerja, intensitas keterlibatan dalam aktivitas pemerintahan, serta interaksi aparatur dengan berbagai kebijakan dan prosedur administrasi. Dalam konteks

pemerintahan desa, pengalaman menjadi bagian dari karakteristik sumber daya manusia yang menjalankan fungsi pelayanan publik dan administrasi pemerintahan.

Di Pemerintahan Desa Balongdowo, pengalaman kerja aparatur desa diperoleh melalui keterlibatan dalam berbagai aktivitas pemerintahan desa, mulai dari pelayanan administrasi, pengelolaan data, hingga pelaksanaan program-program desa. Aparatur desa dengan masa kerja yang lebih lama memiliki pengalaman dalam menangani berbagai urusan pemerintahan yang bersifat administratif maupun pelayanan kepada masyarakat. Pengalaman tersebut diperoleh melalui praktik kerja sehari-hari dan keterlibatan langsung dalam proses penyelenggaraan pemerintahan desa. Informasi tersebut telah disampaikan melalui wawancara dengan Sekretaris Desa, Moch. Yatim:

“Jadi seandainya ada permasalahan apa gitu ya larinya ke Sekdes. Memang saya akui perangkat-perangkat sekarang IT nya oke oke lah. Untuk perangkat yang tua-tua itu memang kurang cakap dalam hal mengoperasikan perangkat yang berbasis teknologi. Tapi dalam hal pengalaman, yang seperti kita ini lebih memiliki banyak pengalaman di lapangan.”

Hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Balongdowo menunjukkan bahwa aparatur desa yang telah lama menjabat memiliki pengalaman yang berkaitan dengan pemahaman prosedur kerja, alur administrasi, serta penyelesaian permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Aparatur senior sering menjadi rujukan bagi perangkat desa lain ketika menghadapi persoalan yang memerlukan pemahaman terhadap mekanisme kerja pemerintahan desa. Sementara itu, aparatur yang relatif baru memiliki pengalaman lapangan yang lebih terbatas, namun terlibat secara aktif dalam penggunaan teknologi informasi yang digunakan dalam administrasi pemerintahan desa.

Perbedaan pengalaman kerja tersebut terlihat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Aparatur desa dengan pengalaman kerja lebih lama terbiasa dengan mekanisme kerja yang telah berjalan sebelumnya, termasuk sistem administrasi manual. Di sisi lain, aparatur yang lebih baru cenderung berinteraksi langsung dengan sistem administrasi berbasis teknologi, seperti pengelolaan data kependudukan dan penggunaan aplikasi pelayanan publik. Kondisi ini menggambarkan adanya variasi pengalaman kerja di antara perangkat desa sesuai dengan latar belakang masa kerja dan peran yang dijalankan. Berikut hasil wawancara dengan Kaur TU dan Umum, Pak Susanto mengatakan:

“Mungkin dijamin sekarang yang menggunakan regulasi seperti ini kan ada kesulitan-kesulitan. Makanya kita harus paham betul. Jadi kita harus menanyakan kesulitannya apa, masalahnya apa. Jadi kita harus menanyakannya di Kecamatan solusinya itu gimana. Seperti perubahan dalam mengurus pajak kemarin, yang awalnya diurus langsung ke MPP tapi sekarang tidak. Sekarang mengurus bisa lewat desa, jadi kan perlu penyesuaian, kadang juga ada kesulitan.”

Hasil wawancara dengan Pak Susanto menunjukkan bahwa perubahan kebijakan dan sistem administrasi yang diterapkan di tingkat desa memerlukan penyesuaian dalam pelaksanaan tugas. Perubahan tersebut berkaitan dengan mekanisme pelayanan yang kini dilakukan melalui sistem berbasis teknologi. Dalam pelaksanaannya, perangkat desa melakukan koordinasi dan konsultasi dengan pihak kecamatan untuk memahami prosedur dan penggunaan sistem yang berlaku. Proses ini menjadi bagian dari pengalaman kerja aparatur desa dalam menghadapi perubahan kebijakan dan sistem administrasi pemerintahan. Moch Yatim juga menambahkan lagi:

“Sekarang kan perangkat sudah menggunakan IT semua, beda dengan dulu yang masih menggunakan manual. Jadi seperti perangkat berumur 50 tahun keatas itu juga harus beradaptasi dengan teknologi saat ini. Meskipun begitu terkadang mumet. Contohnya kalau yang berumur diatas 50 tahun itu, belajar aja juga sebisanya, pokok bisa ngetik. Kalau yang macam-macam ya gak bisa, karena ya. Ibaratnya dari segi umur udah kadaluwarsa. Beliau juga berkata bisa ngetik tuh ada perangkat yang mengajari. Karena kalau masalah IT dibanding sama anak-anak ya jauh.”

Moch Yatim juga menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi telah menjadi bagian dari aktivitas kerja perangkat desa. Seluruh perangkat desa terlibat dalam penggunaan perangkat komputer dan aplikasi administrasi sesuai dengan tugas masing-masing. Aparatur desa yang berada pada rentang usia lebih tua melakukan penyesuaian dalam penggunaan teknologi melalui proses pembelajaran dan pendampingan. Dalam praktiknya, aparatur yang lebih muda memberikan pendampingan kepada aparatur senior dalam penggunaan teknologi yang digunakan dalam administrasi pemerintahan desa.

Proses pendampingan antarperangkat desa tersebut menunjukkan adanya interaksi kerja yang melibatkan pertukaran pengalaman dan pengetahuan. Aparatur senior membagikan pengalaman lapangan dan pemahaman prosedural, sementara aparatur yang lebih muda berbagi pengetahuan terkait penggunaan teknologi dan sistem administrasi berbasis digital. Interaksi ini menjadi bagian dari dinamika pengalaman kerja aparatur desa dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Berdasarkan data distribusi usia perangkat desa Balongdowo, terlihat bahwa aparatur desa berada pada rentang usia yang beragam, mulai dari usia 30 tahun hingga di atas 50 tahun. Komposisi usia tersebut menunjukkan adanya perbedaan latar belakang masa kerja dan pengalaman dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa. Aparatur desa pada rentang usia 30–39 tahun umumnya merupakan perangkat yang relatif lebih baru, sehingga keterlibatan mereka lebih banyak berkaitan dengan penggunaan sistem administrasi yang saat ini diterapkan. Sementara itu, aparatur desa pada rentang usia 40–49 tahun dan di atas 50 tahun memiliki pengalaman kerja yang terbentuk dari keterlibatan jangka

panjang dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, baik dalam pelayanan masyarakat maupun pengelolaan administrasi pemerintahan.

Keberagaman usia tersebut membentuk dinamika kerja di lingkungan Pemerintahan Desa Balongdowo. Aparatur dengan usia yang lebih senior memiliki pengalaman dalam memahami alur kerja pemerintahan desa, prosedur administrasi, serta pola penyelesaian persoalan yang muncul dalam pelayanan kepada masyarakat. Di sisi lain, aparatur dengan usia yang lebih muda terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dan sistem administrasi berbasis digital. Kondisi ini menunjukkan adanya variasi pengalaman kerja yang berjalan secara berdampingan dalam satu struktur pemerintahan desa.

Selain itu, distribusi usia tersebut juga menggambarkan adanya interaksi antarperangkat desa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Aparatur desa dengan latar usia dan pengalaman yang berbeda saling berkoordinasi dalam menjalankan fungsi pemerintahan, terutama ketika tugas administrasi memerlukan pemahaman prosedural sekaligus penggunaan teknologi. Melalui interaksi tersebut, pengalaman kerja tidak hanya dipengaruhi oleh lamanya masa jabatan, tetapi juga oleh keterlibatan aparatur dalam proses kerja bersama dan penyesuaian terhadap sistem administrasi yang digunakan.

Dengan demikian, data pada tabel distribusi usia memberikan gambaran mengenai variasi pengalaman kerja perangkat desa Balongdowo yang terbentuk dari perbedaan usia dan masa kerja. Variasi tersebut menjadi bagian dari kondisi sumber daya manusia aparatur desa dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja perangkat Desa Balongdowo bervariasi berdasarkan usia dan masa kerja yang berbeda-beda. Aparatur dengan pengalaman lapangan lebih panjang memiliki pemahaman mendalam tentang prosedur dan mekanisme pemerintahan desa, serta kemampuan mengoperasikan teknologi dalam tugasnya. Sebaliknya, aparatur berpengalaman singkat lebih terlibat langsung dalam sistem administrasi digital dan cenderung lebih cepat beradaptasi dengannya. Pada kelompok usia senior, terdapat kendala ringan dalam penggunaan teknologi akibat faktor usia, bukan kurangnya pemahaman prosedur kerja desa. Situasi ini mengilustrasikan bahwa pengalaman kerja antarperangkat saling melengkapi, dengan perbedaan usia dan masa kerja yang membentuk dinamika kolaboratif dalam penyelenggaraan pemerintahan dan layanan administrasi Desa Balongdowo.

Fakta di atas jika dikaitkan dengan teori Griffin (2004), mengindikasikan bahwa pengalaman merupakan pembelajaran yang diperoleh aparatur melalui keterlibatan langsung dalam tugas organisasi, yang terbentuk dari lama masa kerja dan intensitas aktivitas pemerintahan. Perangkat Desa Balongdowo menunjukkan keragaman pengalaman kerja akibat perbedaan usia dan masa kerja, di mana aparatur berpengalaman panjang dan yang mahir teknologi saling melengkapi dalam pelaksanaan pemerintahan desa. Temuan ini selaras dengan penelitian Kuncoro, Hartono, & Wibowo (2024) berjudul “Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia BUMDESA di Kabupaten Tulungagung”, yang juga menyatakan pengalaman kerja berasal dari keterlibatan langsung dalam tugas dan kegiatan organisasi [28]. Kesamaan keduanya adalah pembentukan pengalaman melalui partisipasi langsung dalam aktivitas organisasi. Perbedaannya ada pada konteks dan cakupan: penelitian tersebut menyoroti pengalaman pengelola BUMDesa dalam usaha desa, sedangkan penelitian ini menguraikan pengalaman perangkat desa dalam pemerintahan dan layanan administrasi, termasuk dinamika saling melengkapi berdasarkan usia dan masa kerja.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur di Pemerintahan Desa Balongdowo Kecamatan Candi melalui indikator pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, serta didukung oleh dimensi kepemimpinan dan dukungan organisasi. Pengembangan kapasitas aparatur desa dalam penelitian ini dipahami sebagai proses yang terbentuk dari karakteristik sumber daya manusia dan konteks kelembagaan dalam pelaksanaan pemerintahan desa.

Pertama, indikator pendidikan menunjukkan bahwa perangkat desa Balongdowo memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, yang menjadi bagian dari karakteristik aparatur dalam memahami kebijakan dan prosedur administrasi pemerintahan desa.

Kedua, indikator pelatihan bagi perangkat desa dilaksanakan melalui kegiatan bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh pihak kecamatan, terutama yang berkaitan dengan penggunaan teknologi administrasi pemerintahan, pelayanan administrasi kependudukan, dan sistem perpajakan. Di tingkat desa, pelatihan yang bersumber dari anggaran desa lebih banyak diarahkan pada kegiatan pemberdayaan masyarakat melalui PKK dan kader.

Ketiga, indikator pengalaman menunjukkan bahwa perangkat desa memiliki pengalaman kerja yang beragam, yang terbentuk dari perbedaan masa kerja dan rentang usia. Pengalaman tersebut tercermin dalam pelaksanaan tugas administrasi dan penggunaan sistem kerja berbasis teknologi. Proses pengembangan kapasitas aparatur desa juga dipengaruhi oleh peran kepemimpinan kepala desa dan sekretaris desa dalam koordinasi dan pendampingan, serta

dukungan organisasi melalui koordinasi antartingkat pemerintahan, khususnya peran kecamatan dalam penyelenggaraan pembinaan dan pelatihan teknis. Keseluruhan temuan tersebut memberikan gambaran mengenai kondisi pengembangan kapasitas aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

REFERENSI

- [1] Y. Mozin and R. Isa, "Optimalisasi Pelayanan Publik dalam Tata Kelola Pemerintahan Desa," vol. 4, 2023.
- [2] I. Choiriyah, L. Mursyidah, H. Sukmana, and I. Agustina, "The Role of the Village Government in Improving Public Services for the Keboansikep Village Community," *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, vol. 2, no. 1, p. 11, Mar. 2021, doi: 10.47134/villages.v2i1.238.
- [3] Ramli, "Tugas, Kewenangan, Hak, Dan Kewajiban Kepala Desa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa," *JIHAD: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi*, vol. 2, p. 16, Sep. 2020.
- [4] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014.
- [5] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014.
- [6] Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017.
- [7] I. Rodiyah *et al.*, "Pengembangan Kapasitas Sdm Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Di Desa Kenongo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo," *PUBLISIA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, vol. 6, no. 1, pp. 6–7, 2021, doi: 10.26905.
- [8] F. Fitriani, A. D. Saharuddin, and M. Masyhadiah, "Profesionalisme Kepala Desa Sebagai Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Peningkatan Pemerintah Desa Di Desa Taan," *Journal Pegguruang: Conference Series*, vol. 2, no. 2, p. 825, Nov. 2021, doi: 10.35329/jp.v3i2.2209.
- [9] R. Adhi Hapsari, "Pengembangan Kapasitas Aparatur Desa Dalam Optimalisasi Pelayanan Administrasi Kependudukan (Studi di Desa Ngimbrang Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung)," 2021. [Online]. www.dindukcapil.temanggungkab.go.id
- [10] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009.
- [11] Moeljono and N. Alfiyanto, "Up Grading Capacity Aparatur Desa Melalui Pelatihan di Desa Tegalarum Kabupaten Demak," Jan. 2020.
- [12] J. Pramono and J. Suranto, "Peningkatan Kapasitas Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) di Kelurahan Pucangsawit Kecamatan Jebres Kota Surakarta," *Jurnal Abdimas Serawai*, vol. 2, 2022, [Online]. Available: <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/JAMS>
- [13] R. Hidayat, U. Timumun, F. Prihatini, D. Tui, and R. Tohopi, "Pengembangan Kapasitas Aparatur Desa Dalam Menuju Desa Digital di Desa Doulan Kecamatan Bokot Kabupaten Buol," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 2, no. 9, pp. 420–424, 2024, doi: 10.5281/zenodo.13846434.
- [14] P. L. Lumbanraja and P. C. Lumbanraja, "Sistematikal Review: Peningkatan Kompetensi Sdm Untuk Mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Indonesia)," 2024. <https://10.0.205.137/jikk.v7i1.574>
- [15] Sabilatur Rosyidah *et al.*, "Proses Pengembangan dan Evaluasi Sumber Daya Manusia Aparatur," *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 07–21, Dec. 2023, doi: 10.59061/dinamikapublik.v2i1.550.
- [16] E. Agusta and I. Jaya, "Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Kualitas Kinerja Yang Lebih Baik Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik," 2021.
- [17] Haliza and Fatimah, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Desa Di Desa Kaluppini Kabupaten Enrekang," *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Oct. 2024, doi: <https://doi.org/10.31850/decision.v5i2.3293>
- [18] Khumaidi and H. Fani, "Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa Sentul Purwodadi Pasuruan," *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, vol. 4, 2024.
- [19] T. W. Wijaya, C. Damarjati, and A. Kurnianti, "OPEN ACCESS Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Sistem Informasi Desa Berbasis Website Increasing Human Resources in Managing Website-Based Village Information Systems," vol. 8, no. 2, 2023, doi: 10.25047/j-dinamika.v8i2.4017.
- [20] R. W. Griffin and Gina Gania, *Manajemen*, 7th ed. Jakarta: Erlangga, 2004.
- [21] Nikodimus, "Penguatan Kapasitas Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Sumber Daya Aparatur Desa," Mar. 2022.

- [22] P. Candra Susanto, D. Ulfah Arini, L. Yuntina, and J. Panatap Soehaditama, “Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka),” 2024, doi: 10.38035/jim.v3i1.
- [23] Ardiansyah, Risnita, and M. S. Jailani, “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif,” 2023. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- [24] Yuliana, “Konflik Lahan Di Provinsi Jambi,” *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*, vol. 14, Dec. 2024, [Online]. www.ejournal.an-nadwah.ac.id
- [25] N. N. Alianingrum *et al.*, “Penyaringan Fakta dan Tanggung Jawab Jurnalisme Digital: Menghadapi Tantangan Disinformasi pada Pemilu 2024,” 2023. <https://idereach.com/Journal/index.php/JSC>
- [26] A. Riewpassa, B. Patria Latuheru, and dan Godprit Haris Touwely, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa: Upaya Mewujudkan Pelayanan Prima,” *KAMBOTI: Jurnal Sosial dan Humaniora*, vol. 5, pp. 72–82, 2025, doi: 10.51135/kambotivol5issue2p.
- [27] D. R. B. Siregar and A. Suryani, “Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa melalui Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Desa Tanjung Siram, Kecamatan Bilah Hulu,” pp. 273–279, Jun. 2025.
- [28] A. Ragil Kuncoro, S. Hartono, O. Wibowo, P. Keuangan Negara STAN, and M. Aset, “Pemberdayaan Sdm Bumdesa: Studi Kasus Di Kabupaten Tulungagung,” vol. 6, no. 1, 2024.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.