

Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung

Eva Nurhaidah¹, Widiana Indah Permata²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

eva11211419@digitechuniversity.ac.id¹, widianaindah@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the development of human resources in improving the work ethic of village officials in Karang Sari Village, Lampung. The respondents in this study were 10 village officials, namely the village head, village secretary, finance head, general and planning head, village operator, six n g operator, government section, welfare section, hamlet head, and service section. The data collection methods used were observation, interview, and documentation. The collected data were analyzed descriptively by reducing data, presenting data, and drawing conclusions. The results of research conducted by conducting interviews show that human resource development in improving the work ethic of village officials in Karang Sari, Lampung is good but still requires improvement, indicated by work rotation in Karang Sari village has not been implemented, but it does not rule out the possibility of work rotation, pre-work instruction training is always held once a year, internships at the village office are always open to the public, briefings at the village office are often carried out and almost every week, and there are temporary assignments for certain parts. For the obstacles to human resource development in improving the work ethic of village officials in Karang Sari, Lampung, namely the unpreparedness and lack of knowledge of human resources so that there has been no work rotation, lack of responsibility and discipline at work so that the implementation of pre-work instructions is disrupted, neglect and lack of attention and socialization in internship activities, lack of understanding possessed by village officials and a monotonous mindset in the briefing process and the lack of knowledge and low quality of human resources in the temporary assignment process.

Keywords : *human resource development, work ethics.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di dalam meningkatkan etos kerja perangkat desa Karang Sari, Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. responden dalam penelitian ini adalah 10 perangkat desa yaitu kepala desa, sekertaris desa, kaur keuangan, kaur umum dan perencanaan, operator kampung, operator six n g, kasi pemerintahan, kasi kesejahteraan, kepala dusun, dan kasi pelayanan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul yang dianalisis secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan wawancara menunjukkan pengembangan sumber daya manusia di dalam meningkatkan etos kerja perangkat desa Karang Sari, Lampung sudah baik namun tetap membutuhkan perbaikan, ditunjukkan dengan rotasi kerja di desa Karang Sari belum diterapkan, tetapi tidak menutup kemungkinan akan diadakannya rotasi

kerja, latihan intruksi pra kerja selalu diadakan setiap 1 tahun sekali, magang dikantor desa selalu terbuka untuk umum, pengarahan dikantor desa sering dilakukan dan hampir setiap minggu, serta adanya penugasan sementara untuk bagian-bagian tertentu. Untuk hambatan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja perangkat desa Karang Sari, lampung yaitu ketidaksiapan dan kurangnya pengetahuan sumber daya manusia sehingga belum ada rotasi kerja, kurangnya tanggung jawab dan kedisiplinan dalam bekerja sehingga membuat pelaksanaan intruksi pra kerja terganggu, abai dan kurangnya perhatian serta sosialisasi dalam kegiatan magang, kurangnya pemahaman yang dimiliki oleh perangkat desa dan pola pikir yang monoton dalam proses pengarahan serta minimnya pengetahuan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam proses penugasan sementara.

Kata kunci : pengembangan sumber daya manusia, etos kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal penting yang mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga harus di kembangkan melalui pengelolaan sumber daya yang baik. Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting (Sinambela 2017:3). Memiliki sumber daya manusia yang baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi dan misi. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang rendah, akan menjadi masalah yang serius yang dapat menghambat perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Untuk mengatasi hal tersebut, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi *concern* dalam suatu organisasi. Salah satu contoh implementasi pengembangan sumber daya manusia bisa dilihat di suatu perangkat desa.

Pengembangan sumber daya manusia pada perangkat desa harus dilakukan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan para perangkat desa, karena tugas dan fungsi pokok perangkat desa yang meliputi membantu masyarakat dalam mengurus kebutuhan dan kepentingan guna mewujudkan kesejahteraan dan potensi masyarakat. Aparatur desa membutuhkan adanya pengembangan kapasitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar tercipta hasil kinerja kerja yang baik (Fajarwati, 2019). Aparatur desa harus memiliki pemahaman yaitu harus memahami tugas pokok dan tugasnya dengan baik, kemudian harus memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas pokok, kemampuan dan memahami apa tugas pokoknya.

Pengembangan sumber daya aparatur sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan aparatur baik kemampuan profesionalnya, kemampuan wawasannya, kemampuan kepemimpinannya maupun kemampuan pengabdianya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seorang aparatur (Notoatmojo, 1998 dalam herdiman, 2011). Tujuan diadakannya pengembangan SDM pada perangkat desa ini agar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin (Sedarmayanti, 2017). Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan tercermin dari etos kerja yang dimiliki oleh aparatur desa. Kegiatan suatu organisasi untuk meningkatkan etos kerja dari anggota suatu organisasi salah satunya dengan

pengembangan sumber daya manusia agar memiliki setiap anggota memiliki sikap yang baik dan dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut pendapat Rinaldi (2016) etos kerja seringkali digambarkan secara integritas, disiplin, dan kerja keras.

Pemahaman tentang etos kerja itu sendiri adalah perilaku positif yang mencakup motivasi, kode etik, moral, sikap, perilaku, keyakinan, prinsip, dan standar. Dorongan dari diri sendiri dan motivasi dari pimpinan dapat menumbuhkan etos kerja yang baik. Hal ini akan mendukung meningkatnya moral kedisiplinan pada perangkat desa, jika didalam kantor desa etos kerja yang dimiliki rendah besar kemungkinan organisasi itu akan kesulitan dalam berkembang. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka, selain itu pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dari suatu keadaan ke keadaan yang lebih baik lagi (Dasan Ahmad Fadili, dkk, 2018).

Desa Karang Sari merupakan salah satu desa yang berada dikecamatan Padang Ratu, Lampung Tengah. Dengan jumlah penduduk yang hampir 1.940 jiwa. Dengan warga yang berprofesi hampir 60% petani. Masih rendahnya kinerja kerja pegawai di kantor desa karang sari dengan indikator kurangnya kesadaran tentang tugas dan kurangnya pemahaman perangkat desa tentang intruksi dari kepala desa, kurang inisiatif dalam proses kinerja, dan kebiasaan mengikuti teman yang bekerja tidak benar sehingga diperlukan upaya untuk memperbaiki kondisi tersebut. Upaya yang dilakukan kepala desa untuk mengatasi masalah ini adalah dilakukannya pengembangan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan etos kerja.

Proses pengembangan sumber daya manusia pada perangkat kerja di kantor desa Karang Sari, seperti adanya sosialisasi tahunan yang bertujuan untuk melatih kemampuan dan pengetahuan para pegawai kantor desa agar mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik. Pemahaman tentang pentingnya meningkatkan *skill* untuk menunjang karir para pegawai. Kantor desa Karang Sari juga tidak lupa tentang pentingnya dalam meningkatkan etos kerja pegawainya dengan cara diadakanya secara rutin apel pagi di setiap senin pagi guna mengevaluasi perilaku para pegawai yang masih suka melupakan tanggung jawab dan kedisiplinan. Apel pagi ini berguna untuk memotivasi para pegawai agar terus memperbaiki kinerja kerja serta menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai maupun dengan kepala desa. Sehingga dari penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dan memberikan judul penelitian "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung".

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di dalam meningkatkan etos kerja perangkat desa Karang Sari, Lampung?

- b. Bagaimana hambatan pengembangan sumber daya manusia di dalam meningkatkan etos kerja perangkat desa Karang Sari, Lampung?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor yang dikutip Lexy Moleong (2013) dalam bukunya yang berjudul *Metodologi Penelitian Kualitatif*, menyebut bahwa penelitian deskriptif dalam metode penelitian adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau dilandasi orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian kualitatif bersifat induktif, peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan. Penelitian ini difokuskan pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Didalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019).

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 6) yaitu :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan dan pengadaan
- d. Pengendalian
- e. Pengembangan
- f. Kompensasi
- g. Pengintegrasian
- h. Pemeliharaan
- i. Kedisiplinan
- j. Pemberhentian

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi secara menyeluruh. Pengertian pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa (2016:147) sebagai berikut: "Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum".

Pengembangan sumber daya manusia memiliki dua kegunaan yaitu kegunaan pengembangan SDM bagi organisasi dan kegunaan pengembangan SDM bagi pegawai (Prasadjia Ricardianto, 2018). Menurut Malayu Hasibuan (2016:72) prinsip pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Agar pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya *relative* kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut sukartaji (2016:79) yaitu :

- a. Rotasi Unit Kerja
Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun.
- b. Latihan Instruksi Pra Kerja
Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada karyawan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan dengan cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
- c. Magang
Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang telah berpengalaman.
- d. Pengarahan
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.
- e. Penugasan Sementara
Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia teruntuk untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karayawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

Etos Kerja

Etos dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial sedangkan etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Somantri (2019:10) etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia. Apabila pandangan atau sikap dinilai rendah terhadap suatu kehidupan, maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif rendah, dan sebaliknya apabila individu memandang suatu sikap sebagai sesuatu yang luhur terhadap eksistensi manusia maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif tinggi (Ratnasari dan Yenni, 2019).

Menurut Priansa (2016:285) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal diantaranya, sebagai berikut:

- a. Faktor Internal yaitu: agama, pendidikan, motivasi, usia dan jenis kelamin.
- b. Faktor Eksternal yaitu: budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan dan perkembangan bangsa lain.

Pendapat Jansen Sinamo (2011) mengatakan bahwa fungsi etos kerja merupakan paradigma kerja yang diyakini seseorang atau kelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Menurut Abdul Gafur (2020) fungsi etos kerja yaitu: mendorong tingkah positif dan menimbulkan semangat.

Etos kerja sangat penting bagi perusahaan karena dengan etos kerja yang tinggi diharapkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Nitisemito (2015:68) menyatakan bahwa, semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap karyawan sebagai berikut :

- a. Karyawan tidak menghargai atasan
- b. Produktivitas rendah
- c. Banyak keluhan
- d. Banyak karyawan yang keluar masuk (tingkat perputaran kerja tinggi) dalam satu periode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Desa

Desa Karang Sari sebelum menjadi desa seperti sekarang, merupakan hutan belantara. Menurut tertua adat, hutan tersebut adalah milik adat yang merupakan bagian dari kampung gunung raya, kehidupan di hutan tersebut mulai tampak ketika lima orang pendatang yang dipimpin oleh M.Kasim membuka wilayah tersebut. Pada tahun 1963 kondisi hutan yang masih lebat dan masih terdapat banyak binatang buas yang membuat kehidupan ke lima orang tersebut sangat berat dan sulit. Berkat ketekunan dan keuletan serta tekad untuk mendirikan sebuah kampung, maka salah satu upaya adalah mengajak saudara-saudara dari Boyolali dan Nganjuk untuk berpindah di wilayah ini.

Pada tahun 1965, berkat kegigihan mereka, telah mulai bedatangan penghuni baru di wilayah ini. Dan tepatnya pada tanggal 12 safar wilayah ini disepakati dengan nama Karang Sari yang berarti tempat yang indah. Perkembangan penduduknya semakin pesat pada sekitar tahun 1970 seiring dengan berdatangnya penduduk dari pulau Jawa dan wilayah sekitar, apa lagi dengan masuknya PNP 19 yang merupakan perusahaan BUMN yang mengelola tembakau menjadikan perkembangan penduduk semakin pesat yang sampai saat ini perusahaan BUMN tersebut masih tetap berdiri dan sangat menopang perekonomian dari penduduk kampung Karang Sari.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung

Untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa didesa Karangsari, Lampung, peneliti menggunakan indikator menurut Sukartaji (2016:79) yaitu Rotasi Unit Kerja, Latihan Intruksi Pra Kerja, Magang, Pengarahan, dan Penugasan Sementara. Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

Berikut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada sepuluh (10) responden yang terdiri dari kepala desa, sekertaris desa, kaur keuangan, kaur umum dan perencanaan, operator kampung, operator six n g, kasi pemerintahan, kasi kesejahteraan, kepala dusun, dan kasi pelayanan yaitu:

a. Rotasi Unit Kerja

Rotasi unit kerja di desa Karang Sari belum diterapkan, tetapi tidak menutup kemungkinan akan diadakannya rotasi kerja untuk meningkatkan etos kerja dari perangkat desa dengan melihat dari segi kemampuan dan pengetahuan SDM apakah mumpuni dan mampu untuk dilakukanya rotasi kerja.

b. Latihan Instruksi Pra Kerja

Instruksi pra kerja diadakan setiap satu tahun sekali yang bertujuan untuk melatih aparatur desa yang meliputi kepala desa, sekertaris desa, kaur keuangan guna meningkatkan sdm dan kinerja sesuai dengan tupoksi. Adanya latihan instruksi pra kerja yang diadakan setiap 1 tahun dapat memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan etos kerja perangkat desa.

c. Magang

Magang dikantor desa dibuka untuk umum, tidak hanya mahasiswa tetapi juga siswa SMK yang ingin melakukan kegiatan magang atau PKL, yang pertama mereka harus lakukan adalah pembimbing membuat surat izin magang untuk melakukan PKL atau magang kepada kantor desa lalu jika sudah memenuhi syarat maka akan di setujui. Kesempatan magang yang dibuka oleh perangkat desa dapat menjadi latihan bagi para pemegang untuk memiliki etos kerja yang baik, demikian juga para perangkat desa untuk terus meningkatkan etos kerja dan menunjukkan etos kerja yang dimiliki kepada para pemegang.

d. Pengarahan

Pengarahan dikantor desa sering dilakukan dan hampir setiap minggu, pengarahan ini meliputi tentang kinerja kerja, kedisiplinan maupun tanggung jawab dalam bekerja, pengarahan yang biasa lakukan adalah dengan cara apel pagi yang wajib diikuti oleh semua perangkat desa yang bertujuan agar perangkat-perangkat desa bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, walaupun sering dilakukan apel pagi tidak menutup kemungkinan bahwa masih ada beberapa perangkat desa yang mengabaikan dan tidak bertanggung jawab serta minimnya kedisiplinan. Namun dengan adanya upaya yang dilakukan perangkat desa dengan diadakan apel pagi dapat meningkatkan etos kerja perangkat desa.

e. Penugasan Sementara

penugasan sementara di kantor desa ada tetapi tidak untuk semua bagian karena melihat dari kondisi SDM yang kurang mendukung sehingga dalam penugasan sementara hanya bagian-bagian tertentu yang dapat menggantikan bagian yang kosong. Proses yang dilakukan dengan melihat posisi sebelumnya orang yang akan menggantikan apakah mampu menguasai pekerjaan yang akan digantikan sementara agar ketika menggantikan tugas lainnya pekerjaan akan berjalan dengan lancar sesuai dengan semestinya, contoh penugasan sementara yang sempat dilakukan adalah ketika kaur keuangan cuti melahirkan posisi tersebut digantikan sementara oleh sekertaris desa dalam perencanaan, dan penyusunan APBK. Dengan adanya penugasan sementara pada kondisi tertentu dapat membantu perangkat desa dalam meningkatkan etos kerja.

Hambatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang sari, Lampung

Untuk mengetahui hambatan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja perangkat desa didesa karangsari, lampung, peneliti melakukan wawancara kepada 10 responden yang meliputi kepala desa, sekertaris desa, kaur keuangan, kaur umum dan perencanaan, operator kampung, operator six n g, kasi pemerintahan, kasi kesejahteraan, kepala dusun, dan kasi pelayanan. Berikut yang menjadi hambatan-hambatan pengembangan sumber daya manusia di kantor desa Karang Sari:

- a. Ketidaksiapan dan kurangnya pengetahuan sumber daya manusia sehingga belum mampu untuk diadakan rotasi kerja.
- b. Kurangnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan dalam bekerja sehingga membuat pelaksanaan intruksi pra kerja terganggu.
- c. Abai dan kurangnya perhatian serta sosialisasi ketika ada kegiatan magang.
- d. Kesulitan dalam proses pengarahan yang seringkali terjadi akibat kurangnya pemahaman yang dimiliki oleh perangkat desa dan pola pikir yang monoton.
- e. Minimnya pengetahuan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang menjadi penghambat dalam proses penugasan sementara.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia didalam meningkatkan etos kerja perangkat desa karang sari, lampung sudah baik namun masih diperlukan banyak perbaikan. ditunjukkan dengan rotasi kerja di desa Karang Sari belum diterapkan, tetapi tidak menutup kemungkinan akan diadakannya rotasi kerja, latihan intruksi pra kerja selalu diadakan setiap 1 tahun sekali, magang dikantor desa selalu terbuka untuk umum, pengarahan dikantor desa sering dilakukan dan hampir setiap minggu, serta adanya penugasan sementara untuk bagian-bagian tertentu.

Untuk hambatan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja perangkat desa didesa Karang Sari, lampung yaitu ketidaksiapan dan kurangnya pengetahuan sumber daya manusia sehingga belum ada rotasi kerja, kurang nya tanggung jawab dan kedisiplinan dalam bekerja sehingga membuat pelaksanaan intruksi pra kerja terganggu, abai dan kurangnya perhatian serta sosialisasi dalam kegiatan magang, kurangnya pemahaman yang dimiliki oleh perangkat desa dan pola pikir yang monoton dalam proses pengarahan serta minimnya pengetahuan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam proses penugasan sementara.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 80-85.
- Fajarwati. N. (2019). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Dalam Rangka Mewujudkan *Good Governance*. Jurnal Wacana Kinerja 22, 2, 219-234.
- Gafur, Abdul. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). HR Governance: A Theoretical Introduction. SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS.
- Moleong, Lexy J. (2013). Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Notoatmodjo, Soekidjo. (1998). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasadja, Ricardianto. (2018). *Human Capital Management. In Media*: Bogor.
- Priansa, (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati, (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, CV. Penerbit: Kiara Media, Pasuruan.
- Rinaldi, Marsyaf. (2016). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 4*.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen H. (2011). 8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Somantri, riki fauzi. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bpr Di Wilayah Kota Tasikmalaya. Thesis: Universitas Siliwangi.
- Sukarjati, E., Maria M dan Moh. Mukeri. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang". *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2.