

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR DESA KUBANG JAYA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR

Mardatilla Azrom ^{a*}, Andi Yusran^b

^{a,b} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Perencanaan sumber daya manusia Aparatur Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar (2020–2025) menjadi tujuan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi. Lima fungsi manajemen—perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Hendry Fayol dalam Hasibuan (2017). Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa Kubang Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar (2020–2025) telah dipraktikkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa dalam hal ini perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan mengangkat perangkat desa untuk mengisi jabatan yang kosong di desa dengan penetapan dan pengangkatan sesuai dengan mekanisme yang berlaku. Kepala desa dalam hal ini membentuk tim pengkangan namun proses musdes tidak dilaksanakan dan tidak diketahui pihak lainnya. kendala dalam perencanaan sumber daya manusia adalah SDM perangkat desa yang belum sesuai kriteria dan kurangnya mentoring bagi perangkat desa di Kubang Jaya.

KATA KUNCI

Perencanaan Sumber Daya Manusia, Aparatur Desa, Manajemen, Desa Kubang Jaya, Perangkat Desa

Pendahuluan

Desa merupakan entitas pemerintahan yang memiliki peranan sangat strategis dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. Meskipun letaknya secara geografis jauh dari pusat kekuasaan nasional maupun provinsi, desa berfungsi sebagai ujung tombak pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat sehari-hari. Fungsi vital desa dalam mengelola pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik menjadikan desa sebagai pilar penting dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara langsung. Dalam konteks ini, desa tidak hanya diposisikan sebagai objek pembangunan, tetapi juga sebagai subjek yang aktif merancang dan menjalankan pembangunan berbasis potensi lokal.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa hadir sebagai wujud pengakuan negara terhadap eksistensi desa yang selama ini memiliki karakteristik sosial, budaya, dan historis yang unik. Undang-undang ini memberikan kewenangan bagi desa untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya berdasarkan hak asal usul, adat istiadat, dan kearifan lokal yang diakui oleh sistem pemerintahan nasional. Suparmoko (2018) menyatakan bahwa pemberian otonomi kepada desa merupakan bentuk desentralisasi yang mengakui keberagaman sosial masyarakat Indonesia dan memberikan ruang bagi desa untuk berinovasi dalam tata kelola pemerintahan dan pembangunan yang partisipatif.

Menurut Sutaryo (2015), desa juga merupakan wadah komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat yang memungkinkan aspirasi masyarakat diserap secara langsung dan diterjemahkan ke dalam kebijakan pembangunan. Dengan demikian, posisi desa sangat penting sebagai simpul demokrasi dan basis utama pelaksanaan pembangunan yang inklusif. Namun, untuk dapat menjalankan peran tersebut secara optimal, diperlukan tata kelola pemerintahan desa yang efektif, efisien, dan akuntabel, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) perangkat desa.

* Mardatilla Azrom. Email: azrom.della24@gmail.com

Salah satu permasalahan utama yang sering dihadapi desa dalam menjalankan fungsi pemerintahan adalah lemahnya kapasitas aparatur desa. Hal ini juga terjadi di Desa Kubang Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar. Desa ini merupakan bagian dari wilayah administratif Kabupaten Kampar yang memiliki visi dan misi pembangunan desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat lokal. Namun dalam praktiknya, terdapat berbagai kendala, khususnya dalam sektor sumber daya manusia. Kemampuan perangkat desa dalam mengelola pemerintahan masih belum memadai, terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi dan penguasaan terhadap regulasi yang relevan.

Menurut Sedarmayanti (2016), kualitas SDM dalam sektor publik menjadi kunci utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa dukungan aparatur yang kompeten, maka sistem pemerintahan, sebaik apa pun desainnya, tidak akan berjalan optimal. Di Desa Kubang Jaya, tantangan utama dalam perencanaan sumber daya manusia adalah masih banyaknya perangkat desa yang belum memenuhi kualifikasi jabatan, serta proses perencanaan kebutuhan aparatur yang sering kali tidak mengacu pada mekanisme formal, seperti tidak dilaksanakannya musyawarah desa (musdes) dalam proses pengangkatan perangkat.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen. Hasibuan (2017) menekankan bahwa perencanaan SDM adalah proses strategis untuk menentukan jumlah, jenis, dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan desa, perencanaan SDM menjadi krusial untuk menjamin bahwa aparatur yang menduduki jabatan strategis benar-benar memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan, pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat.

Namun pada kenyataannya, Desa Kubang Jaya masih menghadapi kendala dalam implementasi prinsip-prinsip manajemen tersebut. Kepala desa memang telah membentuk tim pengangkatan perangkat desa, tetapi pelaksanaannya tidak disertai dengan prosedur yang transparan dan partisipatif. Selain itu, minimnya kegiatan mentoring dan pelatihan bagi perangkat desa menyebabkan rendahnya kemampuan adaptasi terhadap dinamika peraturan serta perkembangan teknologi informasi yang semakin kompleks. Akibatnya, pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang optimal dan proses pengambilan kebijakan desa sering tidak berbasis data serta tidak melibatkan aspirasi masyarakat secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia di Desa Kubang Jaya dilakukan dalam rentang waktu 2020–2025. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul serta merumuskan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kapasitas aparatur desa. Dengan menggunakan teori manajemen klasik dari Henry Fayol yang terdiri dari lima fungsi utama—perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian—penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap penguatan tata kelola pemerintahan desa yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya dalam konteks perencanaan sumber daya manusia aparatur di Desa Kubang Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini ingin menggali realitas sosial yang kompleks dan dinamis dari perspektif subjek penelitian, serta memahami secara kontekstual bagaimana proses perencanaan SDM dilakukan, kendala-kendala yang dihadapi, dan dampaknya terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa.

Menurut Moleong (2017), metode penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan

perilaku yang dapat diamati. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pengumpulan data yang bersifat naratif dan kontekstual, bukan numerik, dengan mengedepankan pemahaman subjektif dan mendalam atas objek yang diteliti. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data, dengan tetap menjaga objektivitas melalui triangulasi data dan validasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan informan yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam proses perencanaan SDM desa, seperti kepala desa, perangkat desa, anggota tim pengangkatan, dan tokoh masyarakat. Observasi dilakukan untuk melihat langsung dinamika kerja perangkat desa serta pelaksanaan tugas-tugas administrasi dan pelayanan publik. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen resmi seperti Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 12 Tahun 2017, dokumen perencanaan desa, dan arsip pengangkatan perangkat desa.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik, yakni dengan mengidentifikasi pola, tema, dan kategori dari informasi yang diperoleh, yang kemudian dibandingkan dengan teori yang digunakan, dalam hal ini teori manajemen klasik Henry Fayol yang mencakup fungsi-fungsi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Proses analisis dilakukan secara berulang dan reflektif guna menangkap makna mendalam dari fenomena yang diteliti.

Kesimpulan dari penelitian ini tidak ditarik secara instan, tetapi melalui proses interpretasi yang mendalam terhadap data yang telah dikumpulkan, divalidasi, dan dibandingkan satu sama lain. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan dan menjelaskan permasalahan secara menyeluruh, bukan hanya berdasarkan asumsi atau persepsi sepihak.

Hasil

Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa Kubang Jaya

Secara organisasi pemerintahan, suatu desa terdiri dari perangkat desa yang didalamnya terdapat jajaran kerja sesuai dengan tufoksinya dan staff lainnya yang saling bekerja sama dan membantu tugas satu dengan lainnya dan memiliki kewenangan yang sudah dijelaskan dalam tugas dan fungsi perangkat desa sesuai dengan jabatannya.

Sebagai hirarki pemerintahan terbawah, Desa merupakan bentuk pemerintahan yang umumnya langsung bersentuhan dengan kehidupan masyarakat. Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, dan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2014 tentang Peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Oleh karena itu, pelaksanaan pemerintahan Desa harus memiliki kualitas yang baik guna memberikan kesejahteraan maupun jalannya stabilitas ekonomi dan sosial masyarakat dengan melaksanakan seluruh kegiatan kerja desa berdasarkan RKP yang telah disusun..

Dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat desa, pemerintah desa harus mengupayakan kualitas pelayanan yang baik dalam birokrasi, sehingga masyarakat mendapatkan layanan yang terbaik dari setiap instansi pemerintah oleh seorang Kepala Desa. Oleh karena itu, sebagaimana tercantum dalam pasal 25 UU Desa, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan peluang sebesar-besarnya bagi pemerintahan desa untuk didukung oleh perangkat desa sebagai komponen penyelenggaraan pemerintahan desa guna memenuhi harapan demokrasi tersebut. Sebagai daerah otonom, elemen desa diberikan kewenangan unik untuk mengendalikan dan menjalankan rumah tangga mereka sendiri, termasuk kemampuan untuk mengangkat dan memecat otoritas desa. Pasal 26 ayat (2) UU Desa mengatur bahwa kepala desa mempunyai kewenangan memilih dan memberhentikan perangkat desa sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia desa dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017 yang mengatur tentang pemberhentian dan pemberhentian Perangkat Desa, mengubah ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Hal ini untuk menjamin pemberhentian dan penutupan perangkat desa dilakukan secara metodis dan terukur serta tidak dapat didasarkan pada penilaian subjektif. Menurut beberapa poin dalam Permendagri ini, perangkat desa adalah staf yang mendukung kepala desa dalam menyusun kebijakan dan melakukan koordinasi yang ditangani oleh sekretariat desa, serta membantu kepala desa dalam melaksanakan kebijakan yang ditangani oleh formulir kepala desa. Perencanaan sumber daya perangkat desa memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Kepala desa mengangkat perangkat desa dari kalangan warga desa yang telah memenuhi standar umum dan standar khusus.
- 2) Ketentuan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: A. Memiliki ijazah SMA umum atau sederajat; B. Berusia antara 20 dan 42 tahun; dan C. Melengkapi seluruh persyaratan administrasi.
- 3) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah persyaratan yang bersifat unik karena mempertimbangkan norma masyarakat setempat yang memiliki hak dan usul.

Dalam penelitian ini Perencanaan Sumber Daya Manusia Desa Kubang Jaya Tahun 2020–2025 menggunakan teori berdasarkan Nawawi (2017) yang mengemukakan dua kegiatan utama perencanaan SDM, yaitu kegiatan analisis beban kerja dan volume serta kegiatan analisis kemampuan SDM. Metodologi peramalan, perkiraan kebutuhan SDM jangka pendek dan jangka panjang, dan informasi akurat mengenai kebutuhan tenaga kerja semuanya dapat diperoleh dari operasi analisis volume dan beban kerja yang telah diselaraskan dengan strategi operasional dan strategis organisasi. Berikut ini akan dijelaskan lebih detail:

1. Analisis Volume dan beban Kerja

Penjabaran beban kerja perangkat desa dalam merekrut perangkat desa yang handal dapat meliputi: Mencari dan menyeleksi calon perangkat desa yang memenuhi syarat, Memastikan calon perangkat desa memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan Menjamin calon perangkat desa tidak melanggar larangan yang ditetapkan, seperti menjadi pengurus partai politik.

Pemerintah desa sebagai bentuk pelaksana tugas yang membantu pemerintah untuk melayani masyarakat baik secara layanan public maupun tugas perbantuan lainnya, maka dalam merencanakan kebutuhan perangkat desa disuatu desa harus dijelaskan apa saja yang dikerjakannya baik tugas kepala desa, tugas sekretaris desa dan tugas kepala seksi lainnya sehingga dapat difahami dan dipertanggungjawabkan sesuai beban kerja yang ada.

Beban kerja perangkat desa harus dijelaskan dan difahami dengan jelas oleh mereka yang akan menduduki suatu jabatan di desa. Kepala desa pun juga harus menjelaskan apa yang menjadi tugas dan fungsi masing-masing perangkat desa di Kubang Jaya. Setiap orang yang akan bekerja dan menyesuaikan dengan apa yang diinginkan maka harus memahami seluruh pekerjaannya dan berkomitem untuk berfungsi dengan baik. Minimnya pemahaman perangkat desa akan menyebabkan terjadi ketidakpahaman dalam bekerja di kantor desa.

Tumpang tindih tenaga kerja mungkin timbul karena kegagalan memahami kejelasan dan kewajiban SOP. Selain itu, kurangnya perangkat desa di Kubang Jaya menyebabkan banyak tugas dan kewajiban yang tidak diimbangi dengan peran yang berbeda-beda. Pemahaman yang kurang terhadap uraian tugas menyebabkan beban kerja yang tidak merata di setiap departemen; hal ini dapat disebabkan oleh pendidikan, peralatan, atau keterampilan yang tidak memadai.

2. Analisis kemampuan SDM yang dimiliki

Sumber daya manusia (SDM) perangkat desa merupakan bagian dari sumber daya manusia sektor publik. Berdasarkan hasil wawancara terhadap penyaringan pengangkatan perangkat desa didapatkan hasil bahwa tes dilakukan secara lisanm bukan tertulis, melainkan wawancara saja tentang proses-proses pemerintahan di desa, wewenang dan lain- lain. Format penilaiannya juga ada sudah diserahkan ke camat sebelum diangkat

Berbeda dengan hasil jawaban di atas, maka dapat diketahui jawaban penting sebagai bahwa ada rencana pengangkatan, pasti mengacu pada Perda itu ada hal yang harus dikonsultasikan ke camat terkait siapa calonnya, bagaimana penjangingan dan penyaringannya. Rekomendasi yang diberikan itu berupa persetujuan atau penolakan berdasarkan persyaratan yang ditentukan.

Proses rekrutmen seharusnya membuka peluang baru bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pemerintahan desa. Namun sering terjadi proses rekrutmen lebih didasarkan pada kepentingan politik daripada kualifikasi teknis. Rekrutmen perangkat desa berpotensi menghasilkan perangkat desa yang tidak selalu dipilih berdasarkan kompetensi, melainkan berdasarkan kedekatan personal atau politik dengan Kades. Jika dikaitkan dengan cara berpikir dan berperilaku masyarakat desa yang kuat dan kental sisi kebersamaan, kekerabatan, jiwa sosial, kedekatan emosional, serta jalinan hubungan yang lebih bersifat relasional.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa proses seleksi tetap ada atau dilaksanakan. Namun, cenderung tidak sesuai dengan harapan berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dalam seleksi, Kades lebih cenderung melihat dari keseharian calon perangkat desa, dan tidak melalui proses pengujian. Jika ada testing/pengujian, pemilihan perangkat desa dalam hal ini masih belum sesuai dengan SDM dan pendidikan perangkat desa yang seharusnya lebih pada rujukan pendidikan yang lebih tinggi seperti saat ini bahwa Kaur Umum dan perencanaan desa Kubang Jaya masih dengan tamatan SMA yang seharusnya proses penjangingannya harus menetapkan pendidikan S1.

3. Perolehan Informasi kebutuhan tenaga kerja

Rekrutmen dan seleksi calon pegawai sangat erat kaitannya dengan upaya menjaga kesinambungan dan proses regenerasi pegawai agar pelayanan publik tidak terhambat. Desa merupakan bagian dari aparatur birokrasi pada level pemerintahan terendah. Kontinuitas pengelolaan pemerintahan desa dan pelayanan publik harus senantiasa dapat berlangsung secara berkelanjutan dari waktu ke waktu. Pergantian kepemimpinan pemerintahan desa (Kepala Desa) adalah suatu hal yang natural dan tidak dapat dihindarkan. Namun, yang perlu dijaga adalah agar peralihan kepemimpinan pemerintahan desa tidak menimbulkan gejolak sosial dan kevakuman dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (disingkat UU Nomor 6/2014) menyatakan bahwa seluruh kegiatan desa hendaknya dilaksanakan oleh aparatur desa yang telah ditunjuk dan dibantu oleh beberapa perangkat yang telah disahkan.

Pengumuman seleksi perangkat desa cenderung tidak terbuka dan terbatas. Proses pengumuman sering kali hanya dilakukan pada lingkaran tertentu, terutama kepada mereka yang mendukung Kades terpilih dalam Pilkades. Kades biasanya menginformasikan kesempatan ini kepada orang-orang yang memiliki kedekatan politik atau yang mendukung pencalonannya. Semestinya pengumuman rekrutmen dilakukan secara terbuka

Seleksi terhadap calon perangkat desa kubang jaya kecamatan siak yang dilakukan bersifat informal, dan sangat jarang dilakukan seleksi secara formal. Proses rekrutmen diawali dengan pengumuman dalam skala terbatas atau tidak terbuka. Kades cenderung memberitahukan kepada pihak-pihak tertentu saja, seperti mereka yang mendukung pada

pencalonan Kades. Peminat/calon perangkat desa cukup bervariasi. Secara umum, peminat perangkat desa berkisar antara 2 sampai 10 orang atau lebih.

4. Penetapan kebutuhan tenaga kerja

Terjadinya kekosongan jabatan atau pereangkat desa akibat adanya pergantian kepala desa ataupun Pengunduran diri perangkat desa menimbulkan kekosongan jabatan, yang menjadi alasan sah untuk melakukan rekrutmen perangkat desa. Kekosongan ini sering kali dimanfaatkan oleh Kades untuk memasukkan perangkat desa yang lebih mendukung atau sejalan dengan visinya. Pengunduran diri perangkat desa menciptakan kekosongan jabatan yang memberi kesempatan Kades untuk melakukan rekrutmen baru. Dalam konteks ini, rekrutmen perangkat desa sering dianggap sebagai solusi untuk mengisi kekosongan. Di sisi lain, memperkuat kekuasaan politik Kades dengan melibatkan orang-orang yang dianggap loyal kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi pada terjadi kekosongan jabatan Kaur Umum dan Perencanaan dan Kadus 1 Desa Kubang Jaya Tahun 2021 sehingga kepada desa menginformasikan kepada internalnya untuk Dilakukannya Langkah awal yang penting dalam pemilihan dan penunjukan pejabat desa adalah pertemuan untuk membentuk komite penunjukan tersebut. Dengan adanya komite ini, proses perekrutan dan seleksi pejabat desa diharapkan dapat berjalan secara efisien dan transparan, serta akan dipilih pelamar yang terbaik dan memenuhi syarat untuk menduduki jabatan di desa.

Dalam kesempatan tersebut, Kepala Desa Kubang Jaya juga memaparkan tanggung jawab panitia pengangkutan perangkat desa, antara lain membuat persyaratan dan protokol yang diperlukan dalam pengangkutan perangkat desa, melakukan wawancara dan seleksi terhadap calon perangkat desa, memilih calon perangkat desa yang akan dipilih, diangkat, dan melaporkan hasil angkutan resmi tersebut kepada kepala desa

Agenda pertemuan perangkat desa ini juga dibuat, mendokumentasikan hasil percakapan dan pilihan para peserta. Panitia yang ditunjuk oleh perangkat desa akan menggunakan berita acara ini sebagai pedoman dan acuan dalam melaksanakan tugasnya. Dijelaskan bahwa untuk menentukan kebutuhan perangkat desa, mereka harus mampu memperhatikan seluruh aspek pekerjaan dengan tetap mempertimbangkan sikap dan perilaku Kepala Desa atau pihak terkait dalam proses rekrutmen dan seleksi. Jika aparatur yang direkrut tidak mempunyai kapasitas yang memadai, fenomena ini dapat menurunkan kualitas pemerintahan desa. Jika hal ini terjadi, maka pemerintahan dan pemerintahan desa menjadi tidak stabil, profesionalisme serta kehilangan sumber daya manusia yang berpengalaman dalam menjalankan tugas dan fungsi perangkat desa yang bersangkutan khususnya di Desa Kubang Jaya tersebut.

Kesimpulan

Hasil penelitian Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa Kubang Jaya Tahun 2020-2025 sudah dilaksanakan proses pengangkatan perangkat desa yang baru negan adanya kekosongan jabatan perangkat desa di Desa Kubang jaya. Pembahasan ini menggunakan beberapa indikator yakni Analisis Volume dan Beban Kerja dimana kepala desa menginformasikan bahwa perlunya perangkat desa untuk menduduki jabatan kaur umum perencanaan dan kepala dusun sesuai dengan tugas dan fungsinya, Analisis kemampuan SDM yang dimiliki bahwa pengangkatan perangkat desa yang terjadi di Desa Kubang Jaya belum memperhatikan kemampuan dan kompetensi seseorang untuk mengisi jabatan yang kosong yang dilihat dari pendidikannya. Perolehan Informasi kebutuhan tenaga kerja di Desa Kubang Jaya telah diumumkan oleh kepala desa, namun bersifat tertutup dan hanya dilakukan dilingkaran orang-orang yang memiliki kedekatan dengan kepala desa untuk dilakukan penunjukan

perangkat desa dan Penetapan Kebutuhan kerja telah mempertimbangkan aspek kekosongan jabatan perangkat desa yang ada di Desa Kubang Jaya sedangkan Faktor penghambat Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa Kubang Jaya antara lain: mekanisme perencanaan pengangkatan pegawai desa yang belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan serta minimnya pengarahan dan mentoring pegawai desa kubang jaya.

Referensi

- Aditya, C. (2023). Kinerja SDM aparatur melalui pelayanan administrasi di Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(1), 1–10.
- Agus, I. (2018). Pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah desa dalam penyelenggaraan tugas pembantuan dari pemerintah kabupaten/kota ditinjau dari peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Yuridis Unaja*, 1(2).
- Amijaya, M. (2023). Tugas dan fungsi perangkat desa dalam pelayanan publik di Kantor Desa Tangkura Kecamatan Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulu, F. (2022). Analisis implementasi tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintahan Desa Idala Jaya Kecamatan Maniamolo. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 3(2).
- Indrasari, M. (2018). *Evaluasi kinerja pegawai: Tinjauan aspek kompensasi, komunikasi, dan jenjang karier*. Surabaya: Unitomo Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kartika Sari, E. (2023). Kinerja aparatur pemerintahan Desa Tambak Rejo Kecamatan Krembung Kabupaten Sidoarjo dalam pelayanan e-KTP. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2).
- Laidestifre, P. S. (2022). The effect of village apparatus competence, internal control system, and organizational commitments on village fund management accountability (Case research in Banyudono District). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(3). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Mangkuprawira, T. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Penerbit Ghali.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kedua). Bandung: Alfabeta.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Meldi, A. (2023). Tugas dan fungsi perangkat desa dalam pelayanan publik di Kantor Desa Tangkura Kecamatan Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10).
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muryati. (2022). *Perilaku organisasi: Analisis kepemimpinan dan kinerja pegawai*. Malang: CV Literasi Nusantara Abad.
- Nikodimus. (2020). Penguatan kapasitas perangkat desa dalam meningkatkan sumber daya aparatur desa. *Fokus*, 20(1), 127–131.
- Nurcholis, H. (2011). *Pertumbuhan dan penyelenggaraan pemerintahan desa*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Rasji. (2020). Penguatan peran aparatur pemerintah desa untuk pelaksanaan tugasnya di Kabupaten Indramayu Jawa Barat. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 3(2).
- Sadono, S. (2016). *Makro ekonomi teori pengantar*. Jakarta: PT Rajawali Pers.

Mardatilla Azrom (*Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*)

Siswanto. (2017). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Susilo, A., dkk. (2023). The role of village apparatus in accountability, transparency and responsibility of dana desa management in Maguan village. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*. <https://www.ijafibs.pelnus.ac.id>

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.