

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TATA KELOLA PEMERINTAHAN DESA TERHADAP KINERJA KEPALA DESA  
(Studi terhadap Pengembangan Kompetensi Kepala Desa  
di Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat)**

*Oleh*

**Raden Hendi Hendyana**

Purnabakti Widyaishwara Ahli Madya BPSDM Provinsi Jawa Barat

[hendi25bdg@gmail.com](mailto:hendi25bdg@gmail.com)

---

**ABSTRACT**

***THE IMPACT OF EDUCATION AND TRAINING OF VILLAGE GOVERNANCE  
ON HEAD OF THE VILLAGE'S PERFORMANCE  
(A STUDY OF HEAD OF THE VILLAGE'S COMPETENCY DEVELOPMENT  
IN SUBANG REGENCY WEST JAVA PROVINCE)***

*This study aims to analyze the impact of Village Governance Training on Head of the Village's performance. The subjects were alumni of the Village Governance Training for Heads of the Village in Subang Regency, aiming to determine the Head of the Village's competency in Governance. The study adopted a mixed quantitative and qualitative approach, with statistical hypothesis testing based on regression analysis and interviews to verify the quantitative results. Data sources included a questionnaire measuring the results of the Village Governance Training and the performance of Village Heads as alumni, as well as interview guides for Instructors and Program Managers. The results indicate that village government governance education and training have a positive effect on alumni performance in terms of instructor competency, methods, and goal alignment. However, the curriculum dimension has no effect on alumni performance in government management. Therefore, improvements to the training curriculum are needed to ensure that village government governance education and training can optimize Village Head performance in public service, adapting to the dynamic situation and conditions of the region.*

**Keywords:** *education, training, head of the village, performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Diklat Pemerintahan Desa terhadap kinerja Kepala Desa. Subjek penelitian adalah alumni peserta Diklat Tata Kelola Pemerintahan Desa bagi Kepala Desa di Kabupaten Subang sehingga dapat diketahui kompetensi Kepala Desa dalam Tata Kelola Pemerintahan Desa. Penelitian mengadopsi pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif, dengan pengujian hipotesis statistik berdasarkan analisis regresi dan wawancara untuk verifikasi hasil kuantitatif. Sumber data berupa kuesioner yang mengukur hasil pelaksanaan Diklat Tata Kelola Pemerintahan Desa dan kinerja Kepala Desa sebagai alumni, dan pedoman wawancara kepada Instruktur dan Penanggung Jawab Program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa

berpengaruh positif dalam dimensi kompetensi instruktur, metode dan kesesuaian tujuan terhadap kinerja alumni. Sedangkan dimensi kurikulum tidak berpengaruh terhadap kinerja alumni dalam pengelolaan pemerintahan. Dengan demikian perlu adanya penambahan dalam kurikulum diklat, sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa akan membuat kinerja Kepala Desa dalam pelayanan public tercapai optimal sesuai dengan situasi dan kondisi wilayah yang dinamis.

**Kata kunci:** pendidikan, pelatihan, kepala desa, kinerja

## PENDAHULUAN

Pemberlakuan otonomi daerah menempatkan pemerintahan desa berada dalam posisi yang sangat penting dalam pelaksanaan roda pemerintahan, karena pemerintahan desa berada di garis depan dalam pemberian pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Untuk menjalankan tugasnya itu, pemerintahan desa diberi wewenang yang sangat luas, yang meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat desa (Pasal 18 Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa).

Setelah diberlakukannya Undang-undang Desa tahun 2014, banyak desa mengalami peningkatan status berdasarkan indeks Indeks Desa Membangun (IDM). Data dari Pusat Data Desa Indonesia Kementerian Desa 2015-2022 menunjukkan peningkatan desa swasembada setiap tahunnya dari 1,85 persen (2015) menjadi 4,21 persen (2016), 4,84 persen (2017), 4,87 persen (2018), 5,55 persen (2019), 5,94 persen (2020), 6 persen (2021), dan 6,90 persen (2022).

Namun dibalik peningkatan kinerja desa tersebut, masih banyak ketimpangan yang terjadi di masyarakat desa. Data tahun 2020, justru menunjukan tingkat kemiskinan pedesaan di Indonesia mencapai 12,82 persen, jauh melebihi

tingkat kemiskinan perkotaan di angka 7,38 persen. Dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, kemiskinan pedesaan rata-rata hanya berkurang 0,29 persen setiap tahunnya (dalam Yahya dan Agustina, 2022). Walaupun dari aspek pembangunan fisik indikator Indeks Desa Membangun (IDM)), desa telah banyak tersentuh oleh program-program yang ditujukan untuk memajukan desa, permasalahan lama yang masih belum ada perubahan signifikan adalah penguatan pemerintahan desa itu sendiri.

Pengelolaan pemerintahan desa menjadi isu yang penting dalam pencapaian tujuan pemerintahan desa sesuai amanat undang-undang. Kepala Desa menjadi pihak yang paling bertanggungjawab sebagai kepala pemerintahan di desa untuk memajukan masyarakat sesuai dengan Undang-undang Desa tersebut. Karakteristik pemerintahan desa terutama di Jawa Barat menurut Bachrein (2010) adalah kualitas aparat yang menjadi penggerak pemerintahan desa, yang masih tergolong rendah. Pembentukan lembaga desa seperti Badan Permusyawaratan Desa, lebih cenderung untuk memenuhi persyaratan formal yang diatur dalam peraturan perundangan. Masalah mendasar pemerintahan desa terakhir adalah kebijakan yang dilakukan pemerintahan pada level atas masih bersifat *top down*, sehingga menimbulkan apatisme warga karena dianggap kurang kompeten.

Permasalahan kinerja pemerintahan desa di Kabupaten Subang, tidak luput dari dokumentasi. Hasil laporan kunjungan kerja DPR RI ke Kabupaten Subang tahun 2021 berdasarkan data dari Sekretariat Jenderal

DPR RI (2021) mengungkapkan SDM pemerintahan desa : adalah masih kurangnya pengetahuan kepala desa dalam tata kelola pemerintahan, misalnya cara pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa, yang tidak sesuai aturan perundangan yang berlaku.

Dengan demikian perlu adanya peningkatan kemampuan kepala desa dalam pengelolaan pemerintahan desa sehingga dapat berdampak pada peningkatan kemampuan kepala desa dalam pengelolaan pemerintahannya. Kemampuan tersebut pada akhir diharapkan berdampak pula terhadap peningkatan kinerja kepala desa. Kinerja kepala desa tersebut perlu ditingkatkan dengan berbagai kegiatan pelatihan. Peningkatan SDM aparatur desa dinilai sangat membantu dalam peningkatan kapasitas dan kemampuan perangkat desa. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, mengatur kekuasaan dan pembagian wilayah, koordinasi pemimpin daerah, dan menetapkan forum tukar pikiran dan saling beri dukungan antar Kepala Desa. Sampai dengan tahun 2018 terbentuk total daerah otonomi menjadi 34 provinsi dan 542 kabupaten/kota, sehingga desa semakin terbuka peluang untuk bisa berinovasi pada arah perekonomian yang seluas-luasnya.

Di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kinerja para kepala desa dalam pengelolaan pemerintahan desa diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. Lembaga ini memiliki tugas salah satunya dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi kinerja kepala desa. Pendidikan dan pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemahaman Kepala Desa dalam hal penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan

pemberdayaan masyarakat berdasarkan prakarsa asal usul dan adat istiadat. Sedangkan tujuan khususnya adalah agar peserta Diklat mampu: 1) menguasai tata kelola dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik; 2) menguasai penyelenggaraan pembangunan desa; 3) menguasai pembinaan kemasyarakatan di desa; dan 4) menguasai teknik pemberdayaan masyarakat berdasarkan prakarsa asal usul dan adat istiadat.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi kepala desa oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, agar tujuannya tercapai maka perlu dilaksanakan dengan baik. Sebagai kunci keberhasilan pelaksanaannya adalah tingkat kompetensi pengajar/instruktur (widyaiswara), kurikulum, metode yang diberikan, dan fasilitas penunjang yang ada, serta ketepatan tujuan pelatihan (Mangkunegara, 2019: 46).

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi kepala desa menjadi hal yang krusial untuk memberikan kompetensi pemerintahan desa bagi kepala desa. Disebutkan Hussein (2019), bahwa *"training is defined as job-focused process, limited to the technical skills and abilities needed to perform specific tasks. For example, training is defined by scholars as equipping people with knowledge and skills relevant to the job performance"*. Diklat menjadi alat untuk peningkatan kinerja kepala desa secara efektif, karena diklat itu sendiri dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara spesifik.

Selanjutnya untuk efektivitas diklat dapat dilihat melalui kompetensi alumni diklat setelah mengikuti diklat tersebut. Oleh karena itu diperlukan *assessment* terhadap pelaksanaan diklat itu sendiri. Untuk menemukan permasalahan yang muncul berdasarkan persepsi kepala desa sebagai alumni Diklat Tata Kelola Pemerintahan Desa dilakukan penelitian melalui survey.

Penelitian yang dimaksud dilakukan terhadap 30 Kepala Desa Kabupaten Subang sebagai peserta Diklat Tata Kelola Pemerintahan Desa Angkatan IV tahun 2019 yang diselenggarakan BPSDM Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan tahun 2023 pada saat peneliti bertugas di BPSDM Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang masalah ini peneliti menduga adanya pengaruh Diklat Tata Kelola Pemerintahan Desa terhadap Kinerja Kepala Desa di Kabupaten Subang. Studi ini dilakukan terhadap Alumni Kepala Desa yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat (Laporan *Training on Location* Tata Kelola Pemerintahan Desa di Kabupaten Subang tahun 2019). Jenis Diklat adalah Tata Kelola Pemerintahan Desa Angkatan IV tahun 2019. Peserta Diklat tersebut secara keseluruhan adalah Kepala Desa dari Kabupaten Subang.

## TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini diuraikan hasil kajian literatur dari jurnal-jurnal maupun publikasi ilmiah lainnya yang menguraikan hasil penelitian interelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja. Publikasi ilmiah yang diteliti terutama adalah hasil penelitian yang memberikan landasan empiris pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pengelolaan pemerintahan baik itu pada objek pemerintahan lokal maupun pemerintahan desa.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai pemerintahan termasuk kepada desa untuk meningkatkan kinerja. Beberapa penelitian membuktikan pengujian empiris pengaruh diklat terhadap kinerja. Penelitian kuantitatif Andersen (2013), Samsudin (2003), Muhadi (2017), Setyorini et. al. (2017), serta Angelina dan Adi (2022),

membuktikan adanya pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kepala desa dalam tata kelola pemerintahan, juga pengelolaan keuangan desa. Adanya pengaruh tersebut bukan berarti pelaksanaan diklat sudah berjalan dengan efektif, namun mengandung arti bahwa pendidikan dan pelatihan yang berkualitas mampu menopang kinerja kepala desa. Sebaliknya, pelaksanaan diklat yang kurang berkualitas tidak menjadikan kinerja kepala desa mengalami peningkatan.

Beberapa penelitian secara kualitatif secara khusus menemukan permasalahan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai publik. Terutama untuk di negara-negara berkembang. Penelitian Hussein (2019), Mpofu dan Hilatywyo (2016), Ruhana et al (2023), juga Thabeng (2019), menemukan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kurang berdampak terhadap kinerja pegawai publik. Permasalahan terutama pada masalah ketepatan materi atau kurikulum yang diajarkan dalam diklat, yang tidak memberikan solusi terhadap masalah riil pekerjaan. Hussein (2019) juga menyoroti masalah kualitas dan kuantitas pengajar diklat, yang tidak menghasilkan efektifitas dan efisiensi diklat. Para peneliti tersebut menemukan akar permasalahannya antara lain pelaksanaan diklat yang sporadis serta kurangnya sumber daya diklat yang menjadikan tidak tercapainya tujuan diklat untuk meningkatkan kinerja.

Istilah kinerja berasal dari kata Inggris *performance*. Sebagian orang juga menterjemahkan kata Inggris dengan ‘unjuk kerja’, prestasi, atau ‘performa’. Arti singkatnya adalah hasil yang diraih seseorang atau kelompok dari suatu kegiatan.

Sedarmayanti (2018: 260) menyatakan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Hasil kerja tersebut menurut Mangkunegara (2009: 67) dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja perlu dinilai secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan personil dan kinerja organisasi. Di samping itu, penilaian kinerja juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Kepala desa merupakan jabatan publik, karena mengepalai instansi pemerintahan terkecil di wilayah Republik Indonesia. Karena jabatan publik tersebut, kinerja kepala desa tidak dapat diukur berdasarkan penilaian kinerja seperti halnya pegawai di sebuah perusahaan. Wibowo (2017: 222) menyebutkan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dikaitkan dengan konteks kepala desa sebagai pejabat publik, maka kinerja kepala desa berhubungan dengan tujuan pemerintahan desa, kepuasan publik (atas layanan pemerintahan desa), dan pengembangan ekonomi desa/masyarakat desa.

Indikator kinerja yang tepat ditujukan untuk kepala desa dapat sebagai pejabat di desa dapat didekati oleh pengukuran kinerja birokrasi publik seperti diungkapkan Dwiyanto (2006: 50-51), yaitu sebagai berikut.

**Produktivitas**, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi

juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan salah satu indikator kinerja yang penting.

**Kualitas layanan**, yaitu: cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.

**Responsivitas**, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan birokrasi publik.

**Responsibilitas**, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar



dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

**Akuntabilitas**, yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak publik.

Pelatihan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan pengetahuan atau keterampilan dasar. Seorang pegawai misalnya berdasarkan pelatihan tertentu, memiliki keterampilan baru yang sebelumnya belum memiliki keterampilan khusus dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Dessler (2017: 284), bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Jadi pelatihan merupakan bentuk edukasi yang bersifat sesaat yang ditujukan untuk peningkatan keterampilan kerja secara spesifik (*specific tasks*) (Coetze, 1992 dalam Hussein: 2019). Tujuan diklat tersebut menurut Coetze adalah peningkatan kinerja.

Berbeda dengan pendidikan formal, pelatihan atau pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pegawai atau individu yang membutuhkan dalam tempo yang lebih singkat, dan dengan materi pengetahuan yang singkat. Mangkunegara (2019: 44) menyebutkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial

mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Mangkunegara (2019: 46) menyebutkan bahwa kunci dampak pelatihan terhadap peserta antara lain- bahwa: 1) Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten; 2) Pelatihan sumber daya manusia harus dengan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai; 3) Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan; dan 4) Pelatihan memiliki tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya adalah pelatihan memiliki sasaran yang jelas.

Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah “Pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa berpengaruh kinerja kepala desa”, dengan hipotesis untuk masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

- **H1:** kompetensi instruktur Pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja kepala desa.
- **H2:** kurikulum Pendidikan dan pelatihan tata Kelola pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja kepala desa.
- **H3:** metode Pendidikan dan pelatihan tata Kelola pemerintah desa berpengaruh terhadap kinerja kepala desa.
- **H4:** kesesuaian tujuan Pendidikan dan pelatihan tata Kelola pemerintah desa berpengaruh

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan campuran kualitatif-kuantitatif atau mixed method. Creswell dan Creswell (2018: 51), menyebutkan pada dasarnya tidak ada penelitian yang benar-benar dikotomi antara kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif dan kuantitatif tidak boleh dipandang sebagai kategori yang kaku dan berbeda, saling bertentangan. Suatu penelitian cenderung lebih bersifat kualitatif dibandingkan kuantitatif atau sebaliknya.

Penelitian metode campuran berada di tengah-tengah kontinum ini karena menggabungkan unsur-unsur pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan ini, sesuai dengan tujuan penelitian untuk menganalisis Pendidikan dan Pelatihan Tata Kelola Pemerintahan Desa bagi Kepala Desa dan kinerja Kepala desa serta relasi kausal antara kedua variabel tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis hubungan kedua variabel tersebut. Sementara itu untuk pendekatan kualitatif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi dari pengujian hubungan kausal tersebut. Maka diharapkan penelitian memiliki keabsahan yang lebih baik, karena dilakukan triangulasi atas hasil penelitian yang ditemukan.

### Operasionalisasi Variabel

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Oleh karena metode penelitian mixed method maka terdapat dua data sumber data primer. Data primer pertama merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (angket). Data diperoleh dari objek penelitian

yaitu para Kepala Desa Alumni Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat Angkatan IV tahun 2019, yaitu Diklat Tata Kelola Pemerintahan Desa. Diklat Tata Kelola Pemerintahan Desa Angkatan IV diikuti oleh 30 (tiga puluh) Kepala Desa di wilayah Kabupaten Subang.

Sumber data primer kuesioner untuk pengukuran dua variabel yang terdiri dari terikat (Y), yaitu Kinerja Kepala Desa dan variabel bebas (X), yaitu Diklat Tata Kelola Pemerintahan Desa bagi Kepala Desa. Pendidikan dan Pelatihan Tata Kelola Pemerintahan Desa. Pendidikan dan latihan sendiri didefinisikan sebagai upaya pendidikan bersifat temporer yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai atas keahlian spesifik (Dessler, 2017, Coetze 1992). Dimensi variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan Mangkunegara (2019) adalah:

- 1) Kompetensi instruktur (X1), indikator:
  - Penjelasan mudah dipahami
  - Memiliki kapasitas di bidangnya
- 2) Kesesuaian materi (X2), indikator:
  - Materi sesuai dengan tugas kepala desa
  - Materi up to date
  - Materi mudah dipahami
- 3) Kesesuaian metode (X3), indikator:
  - Metode pengajaran bervariasi
  - Metode memungkinkan bertukar pendapat
  - Tidak banyak waktu terbuang
- 4) Kesesuaian dengan tujuan (X4), indikator:
  - Penyelenggaraan diklat sesuai dengan tujuan
  - Pengetahuan didapat mudah diaplikasikan

Indikator variabel Pendidikan dan Latihan Tata Kelola Pemerintahan Desa diterjemahkan ke dalam 10 item pernyataan kuesioner. Pengujian validitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi procuct moment antara skor setiap pertanyaan dengan skor total. Kriteria keputusan kesahihan dinyatakan apabila nilai korelasi  $> 0,3$ , maka item pernyataan dinyatakan valid (Barker et al, 2016: 70). Nilai korelasi item-total menunjukkan semua item kuesioner Diklat Tata Kelola Pemerintah Desa memiliki nilai  $r > 0,3$ , minimum nilai korelasi sebesar 0,614.. Aspek reliabilitas indikator kuesioner menggunakan Cronbach's Alpha, di mana kriteria keputusan reliable tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0.70$  berarti reliabel (Barker et al, 2016: 70). Perhitungan nilai reliabilitas kuesioner diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,911.

Kinerja pegawai/individu berdasarkan definisi dari Mangkunegara (2009: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran variabel kinerja berdasarkan ukuran kinerja pegawai birokrasi publik (Dwiyanto, 2006) yaitu meliputi dimensi:

- 1) Produktivitas, indikator:
  - Aparat desa bekerja efektif
  - Penggunaan fasilitas secara efisien
- 2) Kualitas layanan, indikator:
  - Jarang terjadi keluhan warga
  - Warga terlayani dengan baik
  - Kepala desa turut serta melayani warga
- 3) Responsivitas, indikator:
  - Kecepatan perangkat desa terhadap kebutuhan warga
  - Aparat desa selalu ada di tempat ketika warga membutuhkan

- 4) Responsibilitas, indikator:
  - Tanggung jawab penyelesaian tugas
  - Tanggung jawab terhadap wewenang
- 5) Akuntabilitas, indikator:
  - Memahami pengelolaan keuangan
  - Transparansi keuangan

Indikator variabel Kinerja Kepala Desa diterjemahkan ke dalam 11 item pernyataan kuesioner. Hasil korelasi item-total menunjukkan semua item kuesioner Kinerja Kepala Desa memiliki nilai  $r > 0,3$ , minimum nilai korelasi sebesar 0,441. Aspek reliabilitas indikator kuesioner menggunakan Cronbach's Alpha, di mana kriteria keputusan reliable tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0.70$  berarti reliabel (Barker et al, 2016: 70). Perhitungan nilai reliabilitas kuesioner diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,862.

### Teknik Analisis Data

Analisis data hasil penelitian menggunakan teknik deskriptif dan verifikatif. Skala likert dari hasil jawaban kuesioner kepada sampel yang digunakan dalam penelitian digunakan untuk analisis deskriptif melalui data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Menurut Cooper & Schindler (2014: 401) analisis deskriptif dapat dilakukan melalui ukuran gejala pusat/rata-rata skor dan ukuran variabilitas.

Metode verifikatif untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear multipel untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X (Diklat Tata Kelola Pemerintahan Desa bagi Kepala Desa) terhadap Y (Kinerja Kepala Desa), yaitu untuk mengestimasi persamaan regresi dalam penelitian yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$



$Y$  = kinerja kepala desa

$X_1$  = Kompetensi instruktur diklat

$X_2$  = Kesesuaian kurikulum diklat

$X_3$  = Kesesuaian metode diklat

$X_4$  = Kesesuaian tujuan diklat

$e$  = error atau residual

Pada hakikatnya, analisis regresi multipel ini secara verifikatif adalah untuk menguji apakah koefisien regresi masing-masing variabel bebas signifikan atau tidak dalam model regresi, dan signifikansi koefisien regresi tersebut lebih jauh berarti ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian koefisien regresi juga menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian yang menyatakan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketika kita menggunakan perangkat lunak analisis statistik seperti SPSS, maka berpengaruh atau tidanya variabel bebas dalam model regresi secara mudah terlihat dalam nilai p-value atau nilai dalam kolom sig. Aturannya adalah ketika kita ambil tingkat kesalahan penelitian 5%, maka:

- Variabel bebas ke-i tidak berpengaruh terhadap variabel terikat ketika nilai sig.  $\geq 0,05$
- Variabel bebas ke-i berpengaruh terhadap variabel terikat ketika nilai sig.  $\geq 0,05$

Setelah diketahui berpengaruh atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat, besaran pengaruh dapat dilihat melalui koefisien determinasi atau  $R^2$ . Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2020: 97).

Model regresi penelitian setelah menyatakan adanya pengaruh variabel bebas terhadap terikat dan besar pengaruhnya,

secara teori statistik harus memenuhi kriteria tertentu sehingga model dikatakan 'baik'. Kriteria tersebut biasa disebut asumsi regresi linier klasik, yaitu asumsi normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Keempatnya merupakan istilah statistik yang rumit karena menyangkut teori statistik. Dalam bahasa sederhana normalitas adalah ketika hasil residual berdistribusi normal, autokorelasi adalah korelasi data antara satu pengamatan dengan pengamatan lain, heteroskedastisitas adalah ketidaksamaan varians error ( $e$ ) pengamatan satu dengan lainnya, dan multikolinieritas adalah terjadinya korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Ghozali (2020). Sebagai catatan autokorelasi terjadi hanya untuk data runtut waktu/time series, sedangkan dalam penelitian ini data bukan runtut waktu sehingga autokorelasi tidak diuji.

Hasil uji normalitas residual taksiran  $Y$  atas  $X$  menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang diperoleh 0,200. Karena nilai signifikansi uji 0,200 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Deteksi heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), yang menunjukkan hal yang normal tersebar sekitar garis nol. Kolinearitas antar variabel bebas tidak menunjukkan ha nilai yang tinggi, korelasi maksimum sebesar 0,319. Oleh karena itu asumsi kebaikan model regresi terpenuhi.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif pelaksanaan Diklat, rata-rata skor tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa sebesar 3,47 bisa dikatakan cukup baik. Indikator kompetensi instruktur ada pada rata-rata 4 yang berarti baik. Dimensi kurikulum

seara total pada nilai cukup 3,43 namun ada indikator yang dinilai rendah Materi yang mudah diaplikasikan indikator yang memiliki rata-rata paling rendah yaitu sebesar 2,2 (atau berada pada rentang nilai Tidak Baik). Metode Diklat juga secara umum menghasilkan nilai sekitar 3,13-hingga 4,03 jadi masih dalam taraf yang sedang/cukup hingga baik. Kesesuaian tujuan Diklat ditanggapi secara cukup/biasa, atau pada skor 3,10 hingga 3,17. Sebagian Kepala Desa merasa kemampuannya kurang dalam mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima untuk melaksanakan menyelenggarakan tata kelola pemerintah desa.

Kinerja Kepala Desa dari aspek dimensi produktivitas dinilai baik, yaitu rata-rata indikator lebih besar dari 4,0 hingga mendekati skor 5. Demikian pula dengann indikator-indikator dimensi kualitas pelayanan, menghasilkan skor rata-rata lebih besar 4,0 atau dinilai baik. Pada dimensi responsitas, indikator aparat cepat tanggap menyelesaikan masalah skor dalam taraf baik, sedang untuk indikator adanya aparat di tempat ketika warga membutuhkan skor cukup/sedang. Sedangkan pada dimensi responsibilitas dan akuntabilitas, rata-rata indikator cukup sekitar lebih dari 3,0 jadi masih belum dinilai baik oleh karena Kepala Desa masih belum memahami peraturan perundangan tentang pengelolaan pemerintahan dan keuangan desa. Namun skor indikator dalam dimensi akuntabilitas yaitu akses masyarakat terhadap laporan pertanggungjawaban skrnnya di atas 4,0 atau dalam taraf baik.

Analisis erifikatif dalam penelitian ini melalui model persamaan regresi yang digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan fungsional antara pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa dengan kinerja Kepala desa. Hasil perhitungan koefisien regresi linear sederhana untuk data penelitian ini menggunakan SPSS 26 sebagai berikut:

$$Y = 0,454 + 2,293X_1 - 0,074X_2 + 0,323X_3 + 3,339X_4$$

Y = kinerja kepala desa

$X_1$  = Kompetensi instruktur diklat

$X_2$  = Kesesuaian kurikulum diklat

$X_3$  = Kesesuaian metode diklat

$X_4$  = Kesesuaian tujuan diklat

Melalui persamaan regresi di atas diperoleh koefisien regresi pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa ( $X_1$ ) bernilai positif. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja kepala desa. Sementara itu untuk Kurikulum ( $X_2$ ) bernilai negatif, yang berarti ada kemungkinan tidak searah dengan kinerja, tentu hal ini harus diuji yang akan dilakukan selanjutnya.

Nilai koefisien yang besar menunjukkan pengaruh sebuah variabel bebas relatif lebih besar dari variabel bebas lainnya. Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, maka terlihat kesesuaian kurikulum diklat nilai koefisien paling kecil, sehingga pengaruhnya kecil terhadap kinerja kepala desa, atau bahkan tidak berpengaruh. Kesimpulan ini nantinya akan didukung dengan hasil pengujian signifikansi koefisien regresi.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh dari hasil perhitungan sebagai berikut:

- Nilai  $t_{hitung} X_1$  sebesar 2,293 dengan nilai signifikansi 0,000, dengan nilai tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (yang ditentukan). Nilai signifikansi (sig. = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka uji signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi instruktur pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa terhadap kinerja kepala desa.
- Nilai  $t_{hitung} X_2$  sebesar -0,074 dengan nilai signifikansi 0,162, dengan

membandingkan tingkat signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari SPSS tersebut dengan nilai tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  nilai sig. = 0,000 lebih besar dari 0,05 maka uji tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kurikulum pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa terhadap kinerja kepala desa.

- Nilai  $t_{hitung} X_3$  sebesar 0,323 dengan nilai signifikansi 0,000., dengan nilai tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (yang ditentukan). Nilai signifikansi (sig. = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka uji signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh metode pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa terhadap kinerja kepala desa.
- Nilai  $t_{hitung} X_1$  sebesar 3,339 dengan nilai signifikansi 0,000. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan  $H_0$ ) dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari SPSS tersebut dengan nilai tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (yang ditentukan). Nilai signifikansi (sig. = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka uji signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kesesuaian tujuan pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa terhadap kinerja kepala desa.

Berdasarkan estimasi persamaan regresi, besaran koefisien regresi untuk kompetensi instruktur ini lebih besar dibandingkan dengan koefisien untuk variabel kurikulum atau metode. Dengan demikian kompetensi instruktur lebih memberikan pengetahuan kepada kepala desa dibandingkan dengan kurikulum atau metode pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintahan desa.

BPSDM Jawa Barat memiliki standar penilaian terhadap Widyaiswara yang dilakukan oleh Tim Evaluator Widyaiswara, dengan mempertimbangkan masukan dari peserta sebagai pembanding, dengan

penilaian diolah dan disampaikan oleh Tim Evaluator Widyaiswara kepada Kepala BPSDM masukan untuk peningkatan kualitas pengajaran pada masa mendatang. Faktor penilaian tersebut menjadi landasan kompetensi instruktur yang mendapatkan respon positif bagi kepala desa sebagai peserta diklat dalam mencapai kinerja tata kelola pemerintahan desa.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perlu adanya pembenahan kurikulum pengajaran dalam diklat tata kelola pemerintahan desa. Kurikulum yang menjadi acuan sekarang berupa rencana satuan pembelajaran yang mencakup isi dan bahan pembelajaran bagi kepala desa dalam mengelola pemerintahan di wilayahnya. Kurikulum ini sudah termasuk secara garis besar materi tata kelola pemerintahan desa secara baku sesuai kebutuhan pengelolaan desa secara umum. Namun kurikulum ini belum secara faktual mengisi pengetahuan kepala desa dalam pekerjaan di lapangan. Kurangnya studi kasus dalam materi pembelajaran sebagai salah satu contoh masukan yang perlu dalam pembenahan kurikulum pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintahan desa yang sekarang berlangsung. Hasil dari pembenahan atau cakupan materi faktual ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan di lapangan pekerjaannya dalam menghadapi masalah pemerintahan di desa sehari-hari. Materi praktis/teknis juga diperlukan seperti pengelolaan keuangan desa, atau pengetahuan aturan perundangan dalam menjalankan pemerintahan dan hubungannya dengan pemerintahan supradesa.

Kurikulum diklat yang diterima pelatihan belum dapat diimplementasikan sepenuhnya. Hal ini perlu pengimbangan dan dampak pelatihan terhadap Instansi belum dapat diketahui, walaupun terhadap diri peserta tampak ada kemajuan. Saran-saran dari peserta, di antaranya: materi pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan potensi desa,

materi pelajaran yang diampu peserta; dan kegiatan praktik sebaiknya menyesuaikan keadaan masalah pelayanan di desa.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparaturnya di desa adalah senantiasa melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilannya secara kontinyu dan berkesinambungan. Hal ini dimaksudkan agar pemerintahan desa senantiasa mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Program yang perlu dilakukan dalam upaya peningkatan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan aparatur birokrasi di lingkungan pemerintah, dilakukan melalui berbagai pendidikan dan pelatihan baik di bidang teknis fungsional.

Peningkatan pengetahuan dari hasil pendidikan dan pelatihan tergantung dari metode yang diberikan selama diklat. Metode yang diberikan strategi pelatihan terdiri atas menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan menumbuhkan sikap (perilaku), melalui metode ceramah, tanya jawab dan demonstrasi dan diskusi.

Terkait signifikannya kesesuaian tujuan diklat, diklat tersebut apabila benar-benar diikuti dan dipedomani oleh setiap kepala desa akan menjadi bekal yang baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karena pendidikan dan pelatihan memang sudah dipersiapkan untuk meningkatkan kompetensi bagi kepala desa. Dalam pendidikan dan latihan hal yang penting diperhatikan adalah kesesuaian materi dengan pelaksanaan tata kelola pemerintahan desa dan kesempatan yang sama kepada seluruh kepala desa dan aparaturnya untuk mengikuti program tersebut.

Analisis verifikatif selanjutnya yaitu uji pengaruh simultan, hasil pengujiannya

mennunjukkan signifikan. Pengujian dilakukan berdasarkan uji F, diperoleh  $F = 434,9$  Nilai signifikansi ( $\text{sig.} = 0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  maka uji signifikan, yang berarti secara bersama-sama variabel bebas dimensi pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintahan yaitu kompetensi instruktur, kurikulum, metode dan kesesuaian tujuan mempengaruhi kinerja kepala desa.

Berdasarkan hasil uji simultan, keempat variabel yang menjadi komponen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintahan desa, secara bersama-sama memengaruhi kinerja kepala desa. Artinya keempat variabel bebas tersebut keberadaannya dalam model regresi kinerja tidak dapat diabaikan. Walaupun terdapat satu variabel bebas yang tidak berpengaruh, tetapi variabel bebas tersebut apabila dihilangkan dari model regresi akan menjadikan hasil pengaruh yang berbeda untuk variabel bebas lainnya. Kurikulum walaupun dinyatakan tidak berpengaruh, bukan berarti tidak ada peran dalam menentukan kinerja, perannya kecil dibandingkan dengan variabel lain yaitu kompetensi, metode dan kesesuaian tujuan pendidikan dan pelatihan.

Besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar  $0,986$ . Jadi pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa memberikan pengaruh sebesar  $98,6\%$  terhadap kinerja Kepala desa. Hal ini mendandakan bahwa keberadaan diklat tata kelola pemerintahan desa sana menunjang kinerja kepala desa. Pendidikan dan pelatihan merupakan edukasi yang diberikan secara terbatas untuk keterampilan spesifik tertentu sehingga dapat dirasakan manfaat kompetensi secara langsung atau aplikatif dalam bidang pekerjaan tertentu.

Kompetensi Kepala Desa di Subang ditunjukkan dengan kinerja kepala desa yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Badan Pengembangan



Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat yang mana dinyatakan sudah cukup baik. Beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah pemahaman tata kelola pemerintahan yang dirasakan sebagian kepala desa belum tercapai. Sebagian kepala desa juga kurang memahami setiap tugasnya berkaitan dengan perencanaan keuangan desa. Hal ini disebabkan banyaknya peraturan yang harus dipelajari oleh kepala desa. Demikian juga dalam hal penanganan keluhan warga yang dirasakan sebagian kepala desa belum optimal, serta beban kerja yang belum tercapai.

Najib (2015: 135) mengemukakan bahwa pentingnya program pendidikan dan pelatihan oleh karena sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh sebab itu pegawai baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan. Kepala Desa bukanlah pegawai karir yang mendapatkan kompetensi berdasarkan pengalaman kerja, melainkan individu dengan latar belakang pendidikan beragam yang dipilih oleh warga desa. Oleh sebab itu sudah seharusnya kepala desa mendapatkan pelatihan yang bersifat teknis untuk masalah tata kelola pemerintahan desa.

Terkait tidak signifikannya Kurikulum Diklat memang dalam aspek ini, cakupan permasalahan tata kelola pemerintahan desa yang sebetulnya sangat kompleks banyak yang harus dipelajari baik oleh para instruktur, maupun kepala desa. Permasalahan yang ada dalam sumber daya manusia aparatur desa yang lemah kompetensi. Misalnya dalam hal permasalahan tata laksana yaitu terkait transparansi rencana hingga optimalisasi penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, perencanaan pembangunan, pengelolaan keuangan desa, hukum dan regulasi.

Materi disusun harus berdasarkan tantangan yang muncul dalam pengelolaan tata kelola pemerintahan desa. Dalam prosesnya setiap materi yang akan disampaikan tercantum dalam modul materi, yaitu Tujuan Instruksional Umum, Tujuan Instruksional Khusus, Metode yang akan digunakan, Sarana dan Kelegkapan Pembelajaran, serta proses penyajian yang nantinya akan dilaksanakan di dalam kelas pembelajaran. Tentunya masih belum mencakup keseluruhan materi yang harus dikuasai kepala desa dalam menjalankan roda pemerintahan di desa. Keterbatasan lain adalah metode pembelajaran, di mana variasi metode berakut pada kegiatan pembelajaran di kelas, tidak adanya studi banding atau metode sejenis yang diharapkan dapat mampu memberikan pengetahuan pekerjaan di lapangan secara riil. Metode yang digunakan seperti biasa yang diaplikasikan dalam diklat pada umumnya yaitu ceramah, tanya jawab, diskusi, penugasan dan persentasi.

Namun demikian tidak dapat dipungkiri masih ada kelemahan atau kekurangan. Misalnya saja materi yang disampaikan masih bersifat pengantar tata kelola pemerintahan desa. Sesuai dengan Undang-undang Desa, cakupan pengelolaan pemerintahan desa karakternya luas. Misalnya saja dalam pengelolaan keuangan desa, Sistem Penatausahaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Desa, masalah ini tidak hanya dapat disampaikan dalam satu sesi diklat saja atau hanya sporadis. Hal ini membutuhkan tidak hanya sekali *event* pembelajaran seperti diklat. Dibutuhkan bimbingan teknis lanjutan misalnya saja pendampingan. Dalam hal materi ajar atau kurikulum juga harus diperluas sesuai tuntutan tata kelola pemerintahan desa yang baik (*good governance*).



## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat pada umumnya sudah terselenggara dengan baik. Pada variabel kurikulum diklat, materi yang disampaikan tidak aplikatif untuk pengelolaan pemerintahan desa, atau tidak sesuai dengan permasalahan yang terjadi di lingkungan pemerintahan desa.

Kepala desa sudah memiliki kompetensi dalam tata kelola pemerintahan desa yang cukup baik ditunjukkan dengan kinerja mereka yang secara umum baik. Hal yang perlu peningkatan adalah dalam produktivitas yaitu kapasitas/kemampuan dalam menjalankan tugas. Peningkatan kualitas layanan untuk menekan keluhan warga atas pelayanan aparat. Peningkatan responsibilitas dalam menyelesaikan beban tugas.

Pendidikan dan pelatihan tata kelola pemerintah desa berpengaruh positif terhadap kinerja kepala desa. Dalam dimensi kompetensi instruktur, metode dan kesesuaian tujuan, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Desa. Sementara itu dimensi kurikulum atau materi dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tata Kelola Pemerintahan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan pemerintahan oleh Kepala Desa.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kurikulum dinilai tidak berpengaruh terhadap kinerja kepala desa. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan diklat tata Kelola pemerintahan desa, harus menyesuaikan kurikulum dengan kondisi riil masalah yang ada di desa sekarang ini. Peneliti memandang perlu adanya kurikulum perubahan untuk klaster materi manajemen

pemerintahan, akuntabilitas, etika pelayanan dan aktualisasi. Selain materi kurikulum, oleh karena kurikulum tidak berdiri sendiri, membutuhkan faktor lain yaitu metode, instruktur dan frekuensi pendidikan dan pelatihan yang memadai.

Pembelajaran dapat dilakukan secara interaktif melalui metode ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, simulasi, menonton film pendek, dan studi lapangan. Untuk perubahan kurikulum harus ditekankan adalah materi pembekalan isu strategis dan kemampuan mengkonstektualkan isu strategis ke dalam strategi pemerintahan desa. Penekanan metode yang bersifat *evidence-based*, sehingga dapat menentukan kriteria efektifitas program pemerintahan. Peneliti merekomendasikan melalui studi lapangan ke pemerintahan desa lain yang telah diuji menghasilkan prestasi dalam pemerintahan desa.

## REFERENSI

- Barker, C. Pistrang, N & Elliot, R (2016). *Research Methods in Clinical Psychology*. (3<sup>rd</sup> ed.). Chichester UK: John Wiley & Sons, LTD.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12<sup>th</sup> ed.). New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek.
- Dwiyanto, Agus (2006), *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ghozali, (2020) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation*. 6<sup>rd</sup> Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Najib, Mohammad. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sekaran, U. and Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. Seventh edition. United Kingdom: Wiley.

Visi Yustisia, (2015). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dan Peraturan Terkait*. Jakarta: Visimedia.

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

#### Artikel/Jurnal:

Andersen, (2013) *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa di Kabupaten Indragiri Hilir*. Masters thesis, Universitas Terbuka.

Angelina, Agnes Maya dan Priyo Hari Adi (2022). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kualitas Pelatihan Kepala Desa Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa*. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/26291>.

Bachrein, Syaeful (2010). *Pendekatan Desa Membangun di Jawa Barat: Strategi dan Kebijakan Pembangunan Perdesaan. Analisis Kebijakan Pertanian*. Volume 8 No. 2.

Sekretariat Jenderal DPR RI (2022). *Laporan Kunjungan Kerja Komisi II DPR – RI Ke Kabupaten Subang Pada Masa Persidangan I Tahun Sidang 2021 – 2022 29 September 2021*. <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/K2-12-86a6572fefeac59283f4276404e738c4.pdf>.

Hussein, MK (2019). *Training and Development Needs in Local Government: Challenges and Lessons Drawn from Malawi's Councillors*. The 4th Annual

International Conference on Public Administration and Development Alternatives 03 - 05 July 2019, Southern Sun Hotel, OR Tambo International Airport, Johannesburg, South Africa.

Muhadi (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepala Urusan (Kaur) Di Desa (Studi Pada Desa se-Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)*. [emanticscholar.org/paper/PENGARUH-TINGKAT-PENDIDIKAN%2C-PELATIHAN-DAN-KERJA-DI-Muhadi/1e27637cadff389a37e230fb3607a34bbc78c8](https://emanticscholar.org/paper/PENGARUH-TINGKAT-PENDIDIKAN%2C-PELATIHAN-DAN-KERJA-DI-Muhadi/1e27637cadff389a37e230fb3607a34bbc78c8).

Mthokozisi Mpfu, Clifford Kendrick Hlatywayo (2016). *Training and development as a tool for improving basic service delivery; the case of a selected municipality*. [https://www.researchgate.net/publication/284113622\\_Training\\_and\\_development\\_as\\_a\\_tool\\_for\\_improving\\_basic\\_service\\_delivery\\_the\\_case\\_of\\_a\\_selected\\_municipality](https://www.researchgate.net/publication/284113622_Training_and_development_as_a_tool_for_improving_basic_service_delivery_the_case_of_a_selected_municipality).

Setyorini, C. T., D. Susilowati, W. Ramadhanti, Y. N. Farida. 2017. *Analisis Efektivitas Pelatihan Keuangan Desa: Upaya Peningkatan Profesionalisme Aparatur Desa. Sustainable Competitive Advantage-7 (SCA-7) FEB UNSOED*.

Thabeng, Patience (2019). *The Impact of Training on Employee Performance at the Mahikeng Local Municipality: North West Province*. <https://repository.nwu.ac.za/handle/10394/37179?show=full>.

#### Peraturan Perundang-Undangan:

Undang undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Tahun 2014 Tentang Desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 Tahun 2014 Tentan Pedoman Perencanaan Pembangunan Desa

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2  
tentang Keuangan Desa.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 44  
tahun 2016 tentang Kewenangan Desa.

Peraturan Menteri Desa dan Daerah Tertinggal  
Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pedoman  
Umum Pembangunan Desa.