



## **ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA JATAKE KABUPATEN TANGERANG**

### ***ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN IMPROVING EMPLOYEE WORK ETHIC AT THE JATAKE VILLAGE OFFICE, TANGERANG REGENCY***

**Muhaeni<sup>1</sup>, Septi Rostika Anjani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [Muhaeniheni26@gmail.com](mailto:Muhaeniheni26@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01699@unpam.ac.id](mailto:dosen01699@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 14-08-2025

Revised : 16-08-2025

Accepted : 18-08-2025

Published : 20-08-2025

#### **Abstract**

*This research aims to analyze how human resource (HR) development is carried out to improve the work ethic of employees at the Jatake Village Office, Tangerang Regency. The main focus of this study is to understand the extent to which HR development strategies—such as training, coaching, and supervision—can influence employees' work attitudes, discipline, and responsibility. The method used in this research is a descriptive qualitative approach, with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The informants in this study consist of the Village Head, the Village Secretary, and several village employees directly involved in government service processes in Jatake Village. Data analysis techniques follow the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study indicate that HR development at the Jatake Village Office has been carried out through regular training, direct guidance from leadership, and periodic work evaluations. These efforts have contributed positively to improving employees' work ethic, as reflected in increased discipline, responsibility, and enthusiasm in carrying out public service duties. Nevertheless, further strengthening of coaching programs and enhancing work motivation is still needed to achieve more optimal results*

**Keywords:** *Human Resource Development, Work Ethic, Village Officials*

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilakukan dalam rangka meningkatkan etos kerja pegawai pada Kantor Desa Jatake, Kabupaten Tangerang. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memahami sejauh mana strategi pengembangan SDM, seperti pelatihan, pembinaan, dan pengawasan, mampu memengaruhi sikap kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab pegawai desa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, serta beberapa pegawai desa yang terlibat langsung dalam proses pelayanan pemerintahan di Desa Jatake. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Kantor Desa Jatake telah dilakukan melalui pelatihan rutin, pemberian arahan langsung dari pimpinan, serta evaluasi kerja secara berkala. Upaya ini berkontribusi positif terhadap peningkatan etos kerja pegawai, yang tercermin dari meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Meskipun demikian, masih diperlukan penguatan program pembinaan dan peningkatan motivasi kerja agar hasil yang dicapai lebih optimal

**Kata Kunci :** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, Pegawai Desa



## PENDAHULUAN

Desa Jatake, yang terletak di Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, merupakan salah satu desa yang berada di bawah kendali pegawai desa. Dengan jumlah penduduk yang hampir 9.000 orang. Dengan warga yang berprofesi hampir 58% wiraswasta. Seperti halnya desa-desa lainnya, Desa Jatake memiliki potensi dan tantangan tersendiri dalam upaya mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 6 oktober 2024 di Kantor Desa Jatake, terlihat adanya indikasi kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas. Hal ini terlihat dari data yang tertera pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Di era digital saat ini, pegawai desa juga dituntut untuk menguasai teknologi informasi dalam pengelolaan data dan komunikasi dengan masyarakat. Transformasi digital dalam pemerintahan desa dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, serta memudahkan akses informasi bagi warga. Namun, tanpa adanya pengembangan SDM yang memadai, pegawai desa akan kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan ini. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan strategi pengembangan SDM yang mencakup pelatihan teknologi informasi

Partisipasi masyarakat dalam proses pengembangan SDM juga perlu diperhatikan. Masyarakat tidak hanya sebagai objek, tetapi juga sebagai subjek yang berperan aktif dalam pembangunan. Melibatkan masyarakat dalam setiap tahap pengembangan SDM akan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap program-program yang dijalankan. Keterlibatan ini dapat meningkatkan dukungan sosial bagi pegawai desa dalam melaksanakan tugas mereka, serta menciptakan sinergi yang positif antara pegawai desa dan masyarakat

Desa Jatake, yang terletak di Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, merupakan salah satu desa yang berada di bawah kendali pegawai desa. Dengan jumlah penduduk yang hampir 9.000 orang. Dengan warga yang berprofesi hampir 58% wiraswasta. Seperti halnya desa-desa lainnya, Desa Jatake memiliki potensi dan tantangan tersendiri dalam upaya mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 6 oktober 2024 di Kantor Desa Jatake, terlihat adanya indikasi kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas. Hal ini terlihat dari data yang tertera pada Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**

**Indikasi kedisiplinan pegawai kantor Desa Jatake Tahun 2024**

No	Masalah Pokok	Aturan	Hasil Observasi
1	Disiplin Kerja	Jam pelayanan 08.00 – 16.00	Kehadiran pegawai di kantor sering kali tidak tepat waktu. Di samping itu, pegawai cenderung pulang lebih awal sebelum waktu yang telah ditentukan, dan terdapat juga beberapa pegawai yang tidak hadir sama sekali di Kantor Desa Jatake Situasi ini mengakibatkan Desa Jatake kurang dalam kedisiplinan

*Sumber : Hasil observasi 2024 bapak Muhtadin Jaro II*

Selain itu, Peneliti menilai bahwa pelaksanaan pelayanan pada kantor Desa Jatake kurang baik dapat dilihat pada tabel 1. 2 berikut:



**Tabel 1.2**  
**Data kinerja pegawai Tahun 2024**

No	Masalah pokok	Hasil observasi
1	Kinerja Pegawai	Kehadiran pegawai desa di kantor Desa Jatake rendah.
		Penyelenggaraan pelayanan kantor desa tidak tepat waktu.
		Bagusnya Produktivitas dan Kualitas kerja.
		Penerapan SOP dan SPM yang dibuat belum sesuai dengan standar
		Penerapan sistem pelayanan berbasis IT belum maksimal

Sumber : Hasil observasi 2024 Bapak Muhtadin Jaro II

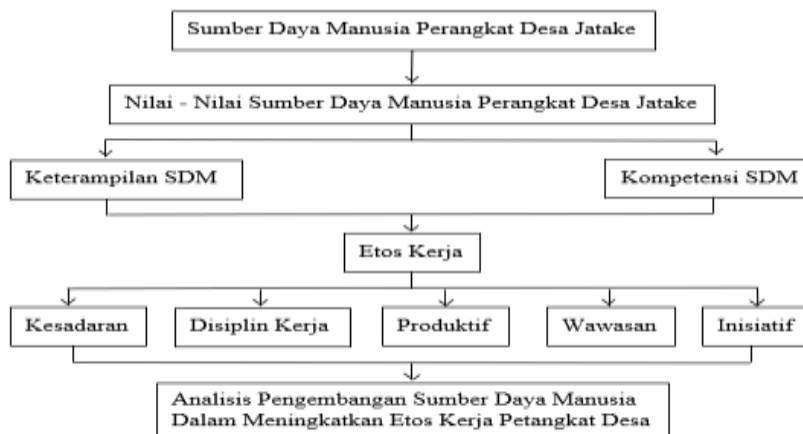
Tabel-Tabel tersebut menunjukkan bahwa pelayanan pegawai di kantor Desa Jatake kurang bagus ini terlihat dari rendahnya disiplin dan etos kerja pegawai desa yang mempengaruhi kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Padahal kinerja pegawai merupakan tolak ukur terhadap keberhasilan pelaksanaan pelayanan di kantor Desa Jatake. Etos kerja adalah sikap mental, nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip yang menggambarkan pendekatan individu terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Ini mencakup sikap terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, dedikasi, ketekunan, dan orientasi pada kualitas dalam melaksanakan tugas-tugas kerja. Etos kerja juga melibatkan semangat untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan kontribusi maksimal dalam lingkungan kerja.

Pentingnya etos kerja terletak dalam dampak positifnya terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan baik secara individu maupun organisasional. Individu dengan etos kerja yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih termotivasi, dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik. Secara umum, etos kerja mencerminkan komitmen seseorang terhadap pekerjaan dan kemauan untuk bekerja keras demi mencapai hasil yang diinginkan. Etos kerja yang baik dapat menjadi aset berharga dalam karier dan membantu individu mencapai keberhasilan dalam berbagai bidang pekerjaan.

**Kajian Pustaka**

**1. Etos Kerja**

Menurut Somantri (2019:10), etos kerja menunjukkan bahwa antara satu orang dengan yang lainnya mungkin memberikan pengertian yang berbeda, namun pada prinsipnya, etos kerja memiliki tujuan yang sama, yaitu terkonsentrasi pada sikap dasar manusia terhadap pekerjaan dan bagaimana mereka menjalankan tanggung jawabnya.



Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan etos kerja di pegawai desa Jatake. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan mendalam dari perspektif subjek penelitian. Penelitian kualitatif adalah salah satu jenis penelitian yang digunakan untuk memahami dan menggambarkan fenomena dalam konteks alamiahnya

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pegawai Desa Jatake

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah langkah strategis yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas anggota pegawai desa dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan sesuai standar yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Di lingkungan pegawai desa Jatake, pengembangan SDM memegang peran penting dalam mencapai peningkatan etos kerja serta kompetensi anggota pegawai desa. Dalam konteks ini, pengembangan SDM bukan hanya merupakan tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi kunci utama dalam memastikan pelaksanaan tugas pemerintahan desa yang berkualitas

Pegawai desa memiliki peran sentral dalam pelaksanaan pemerintahan di tingkat desa. Oleh karena itu, keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat tergantung pada kompetensi, keterampilan, dan dedikasi mereka. Pengembangan SDM di pegawai desa Jatake bukanlah sekadar opsi, melainkan suatu investasi jangka panjang yang diarahkan untuk menciptakan anggota pegawai desa yang mampu memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Dengan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi anggota pegawai desa melalui pengembangan SDM, diharapkan etos kerja yang baik dapat tumbuh dan terjaga dalam pelaksanaan setiap tugas yang diberikan. Selain itu, adanya upaya pengembangan SDM juga berdampak positif pada kualitas hubungan dan komunikasi antar pegawai, yang pada gilirannya akan mendorong pencapaian tujuan bersama dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa

Pengembangan SDM di pegawai desa Jatake tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kualitas individu, tetapi juga memiliki implikasi sosial dan ekonomi yang lebih luas. Dengan memiliki anggota pegawai desa yang berkualitas, masyarakat akan mendapatkan pelayanan yang lebih baik dan lebih efisien. Selain itu, pengembangan SDM juga memberikan kontribusi pada pertumbuhan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan

Hasil observasi awal mengindikasikan adanya permasalahan dalam etos kerja pegawai Desa Jatake. Terdapat pegawai yang kurang menunjukkan komitmen penuh dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang terbukti dengan kehadiran yang tidak konsisten di kantor desa. Sebagai respons, penelitian ini juga tertarik untuk memahami jenis sanksi atau hukuman yang diterapkan terhadap pegawai yang tidak disiplin. Namun, hasil wawancara dengan Kepala Desa dan para pegawai menunjukkan gambaran yang lebih luas. Terdapat kesamaan pandangan antara mereka tentang pentingnya pengembangan SDM dalam mendukung peningkatan etos kerja. Kepala Desa sebagai pemimpin telah mengambil peran aktif dalam mengimplementasikan program pelatihan yang berfokus pada berbagai bidang pemerintahan. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai, yang diharapkan akan mempengaruhi etos kerja positif

Selain pelatihan, Kepala Desa juga menjalankan pendekatan pengawasan yang langsung dan memberikan arahan kerja kepada para pegawai. Ini bertujuan untuk memastikan tugas-tugas yang diberikan terlaksana dengan baik. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan adanya variasi sanksi atau hukuman yang diterapkan, mulai dari teguran lisan hingga surat resmi, tergantung pada tingkat pelanggaran dan tingkat disiplin pegawai. Secara keseluruhan,



penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi etos kerja di pegawai Desa Jatake.

Langkah-langkah seperti pelatihan, arahan kerja, dan pengawasan aktif yang dilakukan oleh Kepala Desa memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja dan kualitas pelaksanaan tugas di tingkat desa. Namun, perlu dicatat bahwa aspek pengawasan dan penerapan sanksi juga memegang peranan penting dalam memastikan kepatuhan dan disiplin pegawai, yang secara keseluruhan berkontribusi pada pencapaian etos kerja yang lebih baik

## **2. Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja pada Pegawai Desa Jatake**

Penerapan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di pegawai desa Jatake memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk etos kerja yang kuat dan berkelanjutan. Langkah-langkah konkret yang diambil oleh kepemimpinan desa dalam melaksanakan program pengembangan SDM berperan penting dalam mencapai tujuan ini.

Penerapan pengembangan SDM di pegawai desa Jatake adalah bagian integral dari upaya untuk meningkatkan etos kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Langkah-langkah yang diambil, termasuk penekanan pada pendidikan, pemanfaatan teknologi, peran kepemimpinan, program pelatihan, dan penanganan ketidakdisiplinan, semuanya saling mendukung dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berdedikasi

## **3. Hambatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Desa Jatake Kabupaten Tangerang**

Meskipun Desa Jatake telah melakukan berbagai upaya dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan etos kerja pegawai desa, proses tersebut tidak selalu berjalan mulus. Berdasarkan hasil observasi lapangan, wawancara dengan pegawai desa, dan analisis dokumen, terdapat beberapa hambatan yang menghambat efektivitas pengembangan SDM di Desa Jatake

- a. Keterbatasan Anggaran dan Fasilitas
- b. Rendahnya Kesadaran dan Motivasi Individu
- c. Kurangnya Pendamping atau Fasilitator Profesional
- d. Tingkat Pendidikan yang Beragam.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja pegawai Desa Jatake, Kabupaten Tangerang, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang menggambarkan kondisi aktual di lapangan. Pengembangan SDM di Desa Jatake telah direncanakan dan dijalankan dengan memperhatikan kebutuhan pegawai, baik dari aspek kompetensi teknis, keterampilan pelayanan, maupun pembentukan sikap kerja. Kepala Desa sebagai pemimpin memiliki peran yang sangat sentral dalam proses ini, di mana instruksi langsung, arahan kerja, pembinaan berkelanjutan, dan pengawasan rutin menjadi instrumen utama untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

Pelaksanaan program pengembangan SDM di Desa Jatake meliputi pelatihan formal dan informal, pembinaan kedisiplinan, serta peningkatan tanggung jawab kerja. Pelatihan formal diberikan melalui kegiatan yang dirancang oleh pemerintah desa ataupun yang bekerja sama dengan pihak luar, dengan tujuan meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman regulasi, dan kemampuan administrasi

Pelatihan informal dilakukan melalui mentoring langsung dari pimpinan atau pegawai senior kepada pegawai yang masih baru atau membutuhkan pendampingan tambahan. Dari segi pembinaan etos kerja, langkah-langkah yang diambil pemerintah desa menunjukkan hasil yang positif. Pegawai mulai menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik, seperti ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap



tata tertib kerja, dan peningkatan produktivitas. Selain itu, tanggung jawab kerja semakin meningkat dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan penekanan pada penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Faktor motivasi juga memainkan peran penting, di mana pemberian penghargaan maupun teguran/sanksi dilakukan secara seimbang sesuai dengan kinerja dan perilaku pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Creswell, W. J. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fajarwati, N. (2019). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa dalam Rangka Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Wacana Kinerja*, 22, 4.
- Gofur, A. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo. *International Journal on Integrated Education*, 6.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Moloeng, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: I.N Media.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (12 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Sadirman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukartaji. (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*, 2, 79.
- Terry, G. R. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. (G. Ticoalu, Trans.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Amelia, S., & Sumiaty, R. Y. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di kalangan remaja Karang Taruna RW 01 Kelurahan Pondok Benda. Kualitatif Deskriptif*.
- Eva Nurhaidah Widiana Indah Permata. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia di dalam meningkatkan etos kerja pegawai desa Karang Sari, Lampung*. Volume 5 No 6, 3612–3621. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.3758>
- Febrianto, G., Ati, N. U., & Anadza, H. (2021). *Manajemen pengelolaan alokasi dana desa dalam meningkatkan pembangunan Desa Pesanggrahan Kota Batu*. Vol. 15(7), 55–61.
- Isnaini Rodiyah, Sukmana, H., & Choiriyah, I. U. (2021). *Pengembangan kapasitas SDM aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Kenongo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo*. P-JIAP: Vol. 6(1).



- Neri Fajarwati. (2019). *Pengembangan kapasitas aparatur pemerintah desa dalam rangka mewujudkan good governance*. Jurnal Wacana Kinerja, 22(2). <https://doi.org/10.31845/jwk.v22i1.165>
- Nurisma, S. (2021). *Analisis pengembangan SDM menuju terciptanya keunggulan guru pada sekolah SDS Terpadu Bina Ilmu Parung Bogor*.
- Rosa, A. T. R., Fitria, J. R., Syahroni, M. J., Budiman, K., & Novia, T. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan mahasiswa di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM): Kreasi Mahasiswa Manajemen, 3(2), 165–168.
- Sobian, P. (2022). *Pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja aparatur desa*. Volume 20.
- Sularmi, L., Veritia, & Pratama, A. (2024). *Meningkatkan etos kerja sumber daya manusia pada sekitar Desa Sindanglaut Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang – Banten*. Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 4(1), Februari 2024.
- Wulandari, S. N. (2020). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan*