

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR DESA SAMPALAN KECAMATAN KUTAWALUYA

Rodiah, Syifa Pramudita Faddila

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

mn19.rodiah@mhs.ubpkarawang.ac.id

syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia yang rendah memang merupakan fenomena umum di negara-negara sedang berkembang, dan merupakan masalah pokok dalam usaha percepatan keberhasilan pembangunan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kualitas SDM kantor desa. Aparat kantor desa sebagai unsur aparatur negara mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam rangka melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan desa. Artinya, keberhasilan di dalam penyelenggaraan pemerintah Desa, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat desa sangat ditentukan oleh kemampuan, kesungguhan dan kinerja dari aparat desa sebagai tanggung jawabnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, SDM merupakan aset yang paling berharga. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Kantor Desa, Desa Sampalan

PENDAHULUAN

Ketentuan umum UU No 32 tahun 2004 yang telah menjadi UU No 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah menyatakan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diikuti dan

dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan republik Indonesia. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintah daerah yang terpenting adalah bagaimana pemerintah Desa mampu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat desa, dan mampu meningkatkan daya saing desanya. hal tersebut hanya mungkin terwujud apabila urusan yang menjadi kewenangan desa dapat terlaksana dengan baik.

Lahirnya undang-undang Desa No 6 tahun 2014 memberikan legitimasi yang kuat bagi aparat desa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di desa. selain itu, undang-undang desa adalah seperangkat aturan mengenai penyelenggaraan pemerintahan desa dengan pertimbangan telah berkembang dalam berbagai bentuk sehingga perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kuat dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera.

Kuantitas atau sumber daya manusia yang besar yang merupakan modal dasar usaha keberhasilan organisasi, akan tetapi jumlah sumber daya manusia yang besar tanpa disertai dengan mutu atau kualitas yang memadai hanya akan menjadi beban pembangunan. Oleh karena itu, untuk berhasilnya usaha-usaha pembangunan pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama.

Pentingnya kualitas sumber daya manusia untuk berhasilnya pembangunan dapat diamati dari kemajuan-kemajuan bangsa-bangsa di dunia. Sebagai contoh Jepang, Singapura dan Korea Selatan yang cukup miskin akan sumber daya alamnya tetapi karena usaha-usaha pengembangan kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kedua negara ini dapat kita saksikan sebagai negara yang berhasil dalam pembangunannya. Sebaliknya, negara-negara yang potensial dan kaya akan sumber daya alamnya seperti kebanyakan negara-negara di kawasan Timur tengah, tetapi karena kurang memperhatikan pengembangan kualitas sumber daya manusia maka kemajuan negara-negara tersebut kalah dengan negara-negara seperti Jepang, Korea dan Hongkong. (Anonymous 1997).

Kualitas sumber daya manusia yang rendah memang merupakan fenomena umum di negara-negara sedang berkembang, dan merupakan masalah pokok dalam usaha percepatan keberhasilan pembangunan di negara-negara yang bersangkutan. Indonesia sebagai negara yang tergolong sedang berkembang, juga memiliki permasalahan yang sama dalam hal kualitas sumber daya manusianya.

Dengan kondisi yang demikian itu sehingga pengembangan kualitas sumber daya manusia di Indonesia perlu mendapatkan perhatian yang besar. Memang sejak awal dasawarsa

tahun 1970-an Upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia di Indonesia mulai memperoleh perhatian di dalam kerangka pembangunan di negara ini.

Dalam kaitan ini, kualitas sumber daya manusia yang di Indonesia yang rendah sangat dirasakan di tingkat daerah, khususnya kawasan pedesaan dan daerah pinggiran kota. Beberapa indikasi yang dapat diamati antara lain ialah rendahnya tingkat pendidikan formal sebagai besar masyarakat Desa termasuk aparat pemerintah desa atau kelurahan tidak adanya atau sangat kurangnya pendidikan non formal yang terlihat dari kurangnya keterampilan, rendahnya derajat kesehatan dan mutu harapan hidup, kondisi sanitasi dan kesehatan lingkungan yang masih memprihatinkan keterbatasan pola pikir modern yang masih menonjol dan sebagainya.

Pemerintah Desa menjadi garda paling depan yang menjalankan pelayanan publik guna menjamin kesejahteraan masyarakat yang menjadi faktor penentu keberhasilan dari program pemerintah. Pemerintah desa yang berhubungan secara langsung dengan pelayanan kepada masyarakat menjadi penentu keberhasilan program pemerintah. Pemerintah Desa berada pada tingkat paling bawah dalam penyelenggaraan pemerintah, sehingga komponen yang ada di dalamnya yaitu aparatur desa memerlukan adanya profesionalisme dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Tugas pokok dan fungsi tersebut ialah mengelola pemerintah, mewujudkan ketertiban, membantu masyarakat mengurus kebutuhan dan kepentingannya guna mewujudkan kesejahteraan dan potensi masyarakat. Aparatur desa membutuhkan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar tercipta hasil kinerja yang baik (fajarwati 2019). Meningkatkan kualitas aparatur di pemerintahan desa sangatlah penting sebagai ujung tombak dalam pelayanan publik.

Aparatur desa harus memiliki pemahaman yaitu memahami tugas dan fungsi pokoknya dengan baik, kemudian keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya. Pemerintah Desa harus melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kantor desa. Pengembangan kualitas adalah suatu usaha yang bertujuan untuk mengembangkan strategi dalam menciptakan daya tangkap kinerja pemerintah yang efisien dan efektif. Efisien dalam waktu dan sumber daya diperlukan untuk mencapai suatu hasil; efektif, berupa kesesuaian upaya dengan hasil yang diinginkan; dan daya tangkap adalah cara yang ditempuh dalam menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan dengan tujuan. berdasarkan pernyataan tersebut maka pengembangan kualitas adalah suatu usaha yang dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Hal ini mendorong terciptanya lingkaran kerja yang baik (labola 2019).

Peningkatan kualitas SDM Aparatur dapat dilakukan melalui pengadaan pelatihan aparatur desa berperan penting dalam mendukung kemajuan pemerintahan desa. Dalam menjalankan administrasi desa yang efektif memerlukan adanya bimbingan teknis yang ditujukan untuk aparatur desa. Tujuan pelaksanaan bimbingan teknis ini ialah pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam hal melayani masyarakat dapat dijalankan dengan baik oleh aparatur desa sebagai bertuang pada undang-undang No 6 tahun 2014 tentang desa pasal 112. Pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia teratur melalui pelatihan pernah dikutip oleh fajarwati 2019 dan Aminah dan Susanto 2018.. fajarwati 2019 menyebutkan bahwa perlunya pengembangan kapasitas sumber daya manusia teratur melalui pelatih dan sosialisasi secara rutin mengenai tertib administrasi dalam pelayanan di desa dan kemampuan memahami hal teknis penunjang.

Desa Sampalan merupakan salah satu desa swakarya yang ada di Kecamatan kota Waluya, Kabupaten Karawang. 2 jumlah penduduk di desa sampalan yang tercatat terdapat 2301 KK dengan penduduk berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3.209 jiwa dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 3.146 jiwa. dari hasil observasi yang dilakukan di lapangan penulis menemukan bahwa masih rendah kinerja pegawai di kantor desa Sampalan dengan indikasi-indikasi masalah yang kurangnya kesadaran akan tugas dan kurangnya pemahaman perangkat desa terhadap instruksi dari kepala desa, kurangi inisiatif untuk mengupdate data-data desa dari setiap tahunnya. Hal ini diduga disebabkan oleh masih kurangnya pelatihan dan pendidikan pegawai sehingga menyebabkan masih rendahnya kompetensi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Metode

Dalam penelitian ini penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, di mana dalam penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan peneliti untuk mendapat data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami kualitas kerja sumber daya manusia di kantor desa Sampalan Kecamatan Kutawaluya Kabupaten Karawang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Desa Sampalan merupakan sebuah desa swakarya yang ada di Kecamatan Kutawaluya, dengan koordinat bujur 107.3 4 7 8 0 5 dan koordinat lintang -6. 1729 85 . Letak Desa

Sampalan berada pada ketinggian dari permukaan laut kurang lebih 0 meter, merupakan dataran rendah di pantai utara pulau Jawa. Desa Sampalan mempunyai luas wilayah 362,6 ha, area persawahan dan lahan lainnya. Pemerintah Desa Sampalan dipimpin oleh seorang kepala desa. Wilayah Desa Sampalan sebagian besar merupakan tanah garapan berupa tanah sawah dan sebagian kecil berupa tanah perkebunan, dengan hasil utama padi dan sebagian kecil berupa sayuran.

Namun yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia belum optimal, sedangkan menurut undang-undang No 6 tahun 2014 menghendaki kesiapan perangkat desa sebagai pelaksana dan penyelenggara pemerintahan desa.

Dalam menjalankan perannya badan permusyawaratan desa belum mampu bermitra dengan pemerintah Desa dalam menciptakan kesejahteraan pada tingkat dasar yakni desa. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan sekretaris desa dan pengamatan penulis secara langsung masalah yang terjadi di kantor desa Sampalan Kecamatan Kutawaluya antara lain masih kurangnya pelayanan perangkat desa untuk masyarakat dalam administrasi, kedisiplinan perangkat desa dalam kinerja sangat kurang, hal ini disebabkan karena kurang tegasnya kepala desa memperhatikan serta memberi sanksi terhadap perangkat desa yang tidak disiplin, serta kurangnya sarana dan prasarana pendukung perangkat desa untuk menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya seperti mengupdate data-data desa untuk setiap tahunnya dan lainnya.

Menurut Sugeng (2002), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Abdullah (1990) dan Acok (1991), sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian lebih besar harus diberikan pada manajemen SDM sendiri.

Analisa lapangan dilakukan dengan langsung ke wilayah Desa Sampalan, namun sebelum kita melakukan observasi sudah mendapatkan izin terlebih dahulu dari kepala desa serta tokoh masyarakat guna menganalisa kebutuhan serta pemberdayaan yang tepat bagi aparat desa Sampalan.

Agar proses kegiatan berjalan dengan lancar, maka dibutuhkan koordinasi dengan semua pihak. Kegiatan yang difokuskan untuk aparat desa ini diharapkan mampu membangkitkan semangat dan kepercayaan diri dalam menjalankan operasional pemerintahan desa. Untuk mempermudah dalam hal pelatihan, koordinasi dengan pihak kepala desa untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam meningkatkan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja aparat desa, dan mampu menjalankan roda organisasi pemerintah Desa yang baik, dilihat dari pelaksanaan kualitas manajemen sumber daya manusia indikator ini sebagai dasar yaitu belum ada pelaksanaan rekrutmen pegawai.

Penempatan pegawai dan pengembangan pegawai. Pelaksanaan rekrutmen pegawai adalah suatu proses menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dan organisasi pemerintah Desa ini diukur dari seleksi dokumen, syarat-syarat pemilihan pegawai, psikotes (termasuk di dalamnya tes intelegensia, tes kesehatan dan wawancara). Setelah diterima, diangkat menjadi pegawai diperlukan proses orientasi yang kesemuanya untuk mendapat tenaga kerja atau pegawai yang cakap dan tepat guna.

Pelaksanaan penempatan pegawai untuk terus menempatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dalam jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan desa Sampalan. Dan pelaksanaan pengembangan kualitas sumber daya manusia dimaksud upaya yang dilakukan baik oleh pemerintah Desa, lembaga-lembaga kemasyarakatan Desa maupun pegawai itu sendiri. Dengan pesan kualitas manajemen sumber daya manusia indikator ini dikemukakan menjadi acuan atau dasar untuk melihat kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di kantor desa.

Akibat kurangnya sumber daya manusia dalam menyelenggarakan pemerintahan desa Sampalan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kantor desa.

- a) Tidak pernah mengadakan pelaksanaan pengembangan pegawai dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- b) Tidak pernah mengupdate data-data perkembangan Desa di prodeskel
- c) Tidak selalu berada di tempat tugas
- d) Kurangnya kemampuan stop atau pegawai yang berkualitas untuk kendalikan semua kebutuhan pemerintahan desa dalam meningkatkan kualitas sdm.
- e) Kurangnya pengawasan atau kontrol dalam program-program pembangunan
- f) Keterbatasan kualitas sumber daya manusia perangkat-perangkat Desa dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.

Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, itu kuantitas dan kualitas, pengertian kuantitas menyangkut jumlah manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pengembangan suatu organisasi.

Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pengembangan di bidang apapun maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal penting dalam rangka mencapai tujuan pengembangan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik dapat menghemat sumber daya lainnya. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara makro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi.

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Tata urutan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara agraris besar, menurut Sedarmayanti (2009:29) merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus-menerus karena organisasi harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan di luar organisasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

Sebagai gambaran, berikut ini adalah tata urutan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara garis besar, menurut Sedarmayanti (2009:29) :

1. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat)

Tahapan analisis kebutuhan pada umumnya mencakup tiga jenis yaitu analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis pribadi.

2. Menetapkan tujuan

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya merupakan perumusan kemampuan yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan tersebut. Karena tujuan pendidikan dan pelatihan adalah perubahan perilaku (kemampuan), maka tujuan pendidikan dan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku. Misalnya setelah

mengikuti pendidikan dan pelatihan ini diharapkan peserta dapat melakukan pencatatan dan pelaporan secara benar.

Dasar untuk menyusun tujuan pendidikan dan pelatihan ini adalah hasil dari analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan. Pengembangan diri merupakan kompetensi yang dengannya orang menunjukkan keinginan untuk tumbuh, belajar, berkembang secara terus-menerus menurut Zwell (dalam sudarmanto 2009: 91). Keinginan untuk tumbuh dan berkembang merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk selalu belajar, selalu menambah pengetahuan dan selalu ingin lebih baik dari kondisi sebelumnya. Orang yang memiliki kemampuan pengembangan diri yang baik selalu akan memperbaiki kapasitas dirinya, sehingga tidak mudah puas dengan hal-hal yang telah dicapainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia peningkatan kualitas sumber daya manusia di desa Sampalan telah berjalan sesuai aturan meskipun dalam pelaksanaan pengelolaannya masih terdapat permasalahan diantaranya keterbatasan alat, untuk mengembangkan kualitas kinerjanya. Sehingga hasil mencapai belum maksimal. Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu diadakan pendidikan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia di kantor desa Sampalan penggunaan alokasi dana Desa untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap aparat desa di kantor desa Sampalan, dan dengan dilakukannya pengawasan melekat oleh kepala Desa Sampalan terhadap aparat desa.

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dibenarkan karena semakin tinggi tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki aparat desa akan mendorong mereka untuk memacu aktivitas guna mencapai sasaran dan tujuan organisasi pemerintahan yang tidak lain adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia kantor desa yang pada gilirannya akan tercapai keberhasilan.

Dari hasil pengamatan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang turut menentukan keberhasilan kualitas sumber daya manusia antara lain adalah faktor mentalitas atau sikap mental, baik masyarakat maupun aparat desa itu sendiri. Faktor mentalitas atau mental attitude merupakan permasalahan klasik dalam hampir semua aktivitas manusia, termasuk dalam aktivitas pemerintahan dan pembangunan serta merupakan salah satu bentuk penyakit dalam tubuh birokrasi pemerintahan. Artinya bahwa kebanyakan aparat birokrasi memiliki mental kurang terpuji dan kurang teruji dalam mengembangkan amanah rakyat sehingga misi

pelayanan prima sering sulit diimplementasikan bahkan yang sering mengalami hambatan dan kendala.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa tata urutan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara garis besar yaitu diantaranya melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan dan menetapkan tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dianalisis. Pengembangan kualitas diri yang baik selalu akan memperbaiki kapasitas, sehingga tidak mudah puas dengan hal-hal yang telah capainya.

Dari kesimpulan di atas berikut ini rekomendasi atau saran yang dapat dilakukan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia pemerintah Desa Sampalan Kecamatan Kutawaluya harus mengambil langkah strategis dalam menangani sumber daya manusia agar terus dapat berkembang seperti bagaimana telah dijelaskan di atas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, ada beberapa hambatan namun hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi apabila diadakannya pendidikan dan pelatihan. Sumber daya manusia dapat berpartisipasi dengan baik sehingga, masalah-masalah tersebut dapat diatasi dengan baik dan sumber daya manusianya dapat terus berkembang menjadi jauh lebih produktif.

Daftar Pustaka

- (Anonymous 1997). Pentingnya kualitas sumber daya manusia untuk berhasilnya pembangunan dapat diamati dari kemajuan-kemajuan bangsa-bangsa di dunia.
- Fajarwati (2019) . Meningkatkan kualitas aparatur di pemerintahan desa sangatlah penting sebagai ujung tombak dalam pelayanan publik.
- (Labola 2019) . meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.
- Fajarwati 2019 dan Aminah dan Susanto 2018.. fajarwati 2019. Pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia teratur melalui pelatihan .
- Menurut Sugeng (2002) , kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan keterampilan dan kemampuan.
- Abdullah (1990) dan Acok (1991) , sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional.
- Menurut Sedarmayanti (2009:29).Tata urutan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara agraris besar.

Menurut Sedarmayanti (2009:29). tata urutan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara garis besar

Menurut Zwell (dalam sudarmanto 2009:91). Keinginan untuk tumbuh dan berkembang merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk selalu belajar.