

PERAN PEMERINTAH DESA DALAM MEMBANGUN HUMAN CAPITAL DI DESA TEGALGUBUG LOR KABUPATEN CIREBON

Khusni

STKIP Yasika

khusnimuhammad888@gmail.com

Abstract

This research positions the village government as an organization or company that has the responsibility to manage and develop itself so that it becomes an independent organization or company that has high competitiveness and continues to survive in empowering its community against the times. This study aims to examine the role of the village government in building Human Capital in Tegalgubug Lor Village, Cirebon Regency. This research uses a qualitative method with a descriptive design, which is research that seeks to describe a symptom, event, and error, which occurs now. Descriptive research is focused on solving problems that exist today. This research will describe the role of the village government in building Human Capital in Tegalgubug Lor Village, Cirebon Regency. Data collection techniques are carried out by observation, interviews, and documentation. Data analysis is carried out with qualitative analysis techniques with reduction, display, and conclusion drawing stages. The results of the study can be concluded that the role of the village government in building Human Capital in Tegalgubug Lor Village, Cirebon Regency, including: 1) Facilitators, aims to stimulate and support community development; 2) Educators, aiming to raise public awareness, convey information, confront, and provide training; and 3) Representation, aimed at finding resources, advocating, utilizing available media, conducting relations with the community, developing networks.

Keywords: *Village government; human capital; community; organization*

Abstrak

Penelitian ini memposisikan pemerintah desa sebagai sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki tanggungjawab untuk mengelola dan mengembangkan dirinya sehingga menjadi organisasi atau perusahaan yang mandiri dan memiliki daya saing tinggi serta tetap survive dalam memberdayakan masyarakatnya terhadap perkembangan zaman. Studi ini bertujuan untuk mengkaji peran pemerintah desa dalam membangun *Human Capital* di Desa Tegalgubug Lor Kabupaten Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian, yang terjadi pada sekarang. Penelitian deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Adapun penelitian ini akan mendeskripsikan tentang peran pemerintah desa dalam membangun *Human Capital* di Desa Tegalgubug Lor Kabupaten Cirebon. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan

dengan teknik analisis kualitatif dengan tahap reduksi, display, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran pemerintah desa dalam membangun Human Capital di Desa Tegalgubug Lor Kabupaten Cirebon, diantaranya: 1) Fasilitator, bertujuan untuk menstimulasi dan mendukung pengembangan masyarakat; 2) Edukator, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, menyampaikan informasi, mengonfrontasikan, dan memberikan pelatihan; dan 3) Representasi, bertujuan mencari sumber daya, melakukan advokasi, memanfaatkan media yang tersedia, melakukan hubungan dengan masyarakat, mengembangkan jaringan atau networking.

Kata Kunci: *Pemerintah desa; human capital; masyarakat; organisasi*

Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 1 menyebutkan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan demikian sebagai suatu bagian dari sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diakui otonominya dan melalui pemerintah dapat diberikan penugasan pendelegasian dari pemerintah atau dari pemerintahan daerah untuk melaksanakan pemerintahan tertentu.

Organisasi resmi tertinggi dalam lingkup desa adalah pemerintah desa itu sendiri. Pemerintah desa sebagai sebuah organisasi, yang kewenangannya sudah diberikan secara khusus oleh organisasi di atasnya untuk mengelola pembangunan secara penuh, dapat merencanakan pembangunan jangka panjang dalam mengembangkan potensi desanya untuk kesuksesan bersama masyarakatnya. Penelitian ini memposisikan pemerintah desa sebagai sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki tanggungjawab untuk mengelola dan mengembangkan dirinya sehingga menjadi organisasi atau perusahaan yang mandiri dan memiliki daya saing tinggi serta tetap survive dalam memberdayakan masyarakatnya terhadap perkembangan zaman.

Organisasi adalah sebuah kumpulan dari sumber daya, yang dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori yakni *financial resources, physical resources, human resources, organizational knowledge and learning*, serta *general organization resources*. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang dalam jangka panjang secara efektif mampu menyediakan, mengembangkan, dan mengatur sumber daya serta kemampuannya sebagai keuntungan yang kompetitif. Sebuah organisasi dengan output yang hebat membutuhkan input yang hebat pula.

Alasan yang mendasari investasi pada *Human Capital* didasarkan pada tiga argumen, yaitu: 1) bahwa generasi baru harus diberikan pengetahuan (yang relevan) yang terakumulasi dari

generasi sebelumnya. 2) bahwa generasi baru harus diajarkan bagaimana pengetahuan seharusnya digunakan untuk mengembangkan produk baru, menawarkan proses dan metode produksi yang baru dan memberikan pelayanan. 3) bahwa seseorang harus terus dipacu untuk mengembangkan seluruh ide, produk, proses dan metode melalui pendekatan yang kreatif Bagi karyawan, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan berarti menarik dan mempertahankan *Human Capital* sebagai bentuk return dari investasi organisasi. Return ini berupa peningkatan kinerja, produktivitas, fleksibilitas, serta kemampuan berinovasi (Babalola 2012).

Schuller memandang bahwa inti dari *Human Capital* ini adalah keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang merupakan faktor kunci yang menentukan kesejahteraan organisasi (Rahman and Anugrahini 2021). Berbeda dengan Schuller, Davenport memiliki pandangan berbeda tentang inti dari *Human Capital*. Karyawan seharusnya tidak diperlakukan sebagai aset pasif yang bisa dibeli, dijual dan diganti oleh pemilik organisasi, namun perlu diperhatikan bahwa karyawan juga secara aktif memiliki kontrol terhadap kehidupan kerjanya (Davenport 1998).

Tabel 1. Perbedaan Dasar *Human Capital Management* dan *Human Resource Management* (Armstrong 2006)

<i>Human Capital Management</i>	<i>Human Resource Management</i>
Manusia dianggap sebagai aset, bukan sumber pengeluaran biaya	Manusia merupakan sumber pengeluaran biaya yang signifikan dan harus dikelola

Di masa depan hanya ada dua macam organisasi yakni organisasi gagal, merupakan organisasi yang mati perlahan atau tiba-tiba, dan organisasi pembelajar (*learning organization*), organisasi yang memiliki kemampuan untuk belajar dan bereaksi lebih cepat terhadap pasar daripada pesaingnya (Senge 1990). Organisasi yang dapat mempertahankan kesuksesannya meningkatkan kinerjanya melalui pencapaian konsensus dengan pekerja, di mana manajer dan karyawannya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan trust merupakan komponen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi (Nugraha and Athene 2021). Oleh karena itu, peran manajer bukan hanya mengatur komponen hard human resources. Manajer harus mampu untuk mengelola kemampuan yang dimiliki oleh karyawan melalui komponen soft human resource. Karyawan dengan kemampuan dan komitmen yang baik akan menunjukkan kinerja yang tinggi bagi organisasi.

Pengembangan *Human Capital* tidak sama dengan pengembangan intellectual capital. Mengembangkan *Human Capital* tidak hanya menyangkut pemberian pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan. Selain peningkatan kemampuan kognitif karyawan, manajer juga harus mengembangkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Sari and Yusnita 2022). Hal

ini penting karena manusia sebagai *Human Capital* organisasi merupakan objek yang aktif, artinya mereka memiliki keinginan dan kemampuan untuk menentukan di mana mereka akan bekerja. Investasi pengembangan karyawan yang tidak dibarengi dengan penanaman komitmen organisasi justru akan menjadi kerugian tersendiri bagi organisasi. *Human Capital* merupakan pembeda dari organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang tidak mungkin sama dengan sumber daya yang dimiliki organisasi lain. Nilai-nilai organisasi harus tertanam pada anggotanya (Ghozali, Utomo, and Toyyib 2017). Sehingga manajer dalam mengembangkan *Human Capital* juga harus memperhatikan *social capital*. *Social capital* ini berupa jaringan, norma dan kepercayaan (*trust*) yang membuat seseorang dapat berusaha secara efektif meraih tujuan organisasi. Dari uraian di atas, *Human Capital* yang berdaya guna bagi organisasi adalah modal manusia yang memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya serta yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan mencurahkan semua energi dan kemampuannya untuk organisasi (Tohani and Wibawa 2019). Hal ini akan berdampak pada efektivitas dan efisiensi organisasi.

Manusia yang memiliki pengetahuan lebih tentu berbeda dengan manusia yang tidak memiliki pengetahuan, baik dari sisi konsep berfikirnya maupun dari sisi kesiapan dalam pengambilan kebijakan. Organisasi juga akan semakin produktif karena *Human Capital* mampu untuk menjadi daya ungkit bagi inovasi organisasi. *Human Capital* merupakan salah satu aset organisasi dapat berkembang dan merupakan aset organisasi yang secara dinamis dapat dikembangkan sesuai dengan tujuan. Melalui *Human Capital*, organisasi dapat menunjukkan nilai yang dianut sehingga nilai (*value*) yang dimiliki oleh organisasi dapat tersampaikan kepada *customer*. *Human Capital* merupakan pengelola dalam penggunaan modal-modal organisasi yang lain (Hidayat 2020). Melalui *Human Capital*, modal-modal organisasi yang lain dapat diupayakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Hal ini akan mendukung kesuksesan organisasi.

Desa sebagai sebuah entitas onthology yang hari ini tengah menemukan posisi keberdayaan dalam mengelola pembangunannya baik fisik maupun non fisik hendaknya menggunakan pendidikan sebagai sebuah ephistemologi yang dapat ditempatkan oleh sebuah desa sebagai cara pandang untuk mengembangkan postensinya dalam jangka panjang. Dan menjadikan *Human Capital* sebagai sebuah aksiology yang oleh desa dapat dirumuskan sebagai tujuan jangka panjang.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik melakukan studi secara mendalam tentang peran pemerintah desa dalam membangun *Human Capital* di Desa Tegalgubug Lor Kabupaten Cirebon dalam rangka membedah persoalan sehingga dapat ikut serta dalam memberikan solusi terhadap masalah di atas.

Metode

Secara umum, data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah (Sugiyono 2017). Adapun permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan masalah yang bersifat sosial dan dinamis. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data hasil penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian, yang terjadi pada sekarang. Penelitian deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Adapun penelitian ini akan mendeskripsikan tentang peran pemerintah desa dalam membangun *Human Capital* di Desa Tegalgubug Lor Kabupaten Cirebon. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi (pengamatan) interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya (Sudjana 2014). Hal yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengumpulan data penelitian kualitatif adalah pemilihan informan.

Pada penelitian kualitatif, peneliti memasuki situasi sosial tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi sosial tersebut. Penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono 2014). Adapun kriteria pemilihan informan yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain, yaitu bersedia dijadikan informan, mengetahui tentang hal yang berkaitan dengan peran pemerintah desa dalam membangun *Human Capital* di Desa Tegalgubug Lor Kabupaten Cirebon.

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara dengan informan kunci, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi obyek penelitian. Setelah melakukan wawancara, analisis data dimulai dengan membuat transkrip hasil wawancara dengan cara membahas kembali hasil wawancara yang sebelumnya. Peneliti membuat reduksi data dengan cara membuat abstraksi, yaitu mengambil dan mencatat informasi-informasi yang bermanfaat sesuai dengan konteks penelitian serta mengabaikan kata-kata yang tidak perlu sehingga didapatkan inti kalimatnya saja, tetapi bahasanya sesuai dengan bahasa informasi.

Hasil dan Pembahasan

Desa dalam perpektif undang-undang No 6 tahun 2014 adalah desa dengan paradigma baru. Desa bukan lagi menjadi objek pembangunan. Desa sekarang telah menjadi subjek pembangunan. Jargon indonesia membangun desa kini berubah menjadi desa membangun indonesia. Oleh-oleh yang sangat berharga dari undang-undang tersebut adalah dua asas; asas subsidiaritas dan asas rekognisi. Dua asas tersebut menjadikan desa menjadi mandiri dalam pengelolaan pembangunannya dan diakui, baik dari sisi keberadaan sebagai kesatuan masyarakat hukum maupun nilai-nilai lokalnya.

Desa memiliki hak penuh mengatur dan merencanakan pembangunan. Desa diberikan kewenangan untuk mengelola keuangan yang cukup besar dalam melaksanakan pembangun. Hal ini menjadikan desa dapat membuat program-program sesuai kebutuhan masyarakat dan sesuai potensi yang dimiliki desa. Desa Tegalgubug Lor adalah desa dengan potensi ekonomi yang sangat besar. Potensi ini harus terus dijaga keberlangsungannya sampai generasi-generasi berikutnya. Untuk menjaga potensi sekaligus mengembangkan potensi ini diperlukan peran serta dari setiap masyarakat. Hal ini akan menjadi lebih optimal jika selaras dengan komitmen desa terhadap perhatian Human Capital masyarakat desa tegalgubug lor melalui pendidikan dalam rangka investasi manusia untuk kesiapan daya saing generasi berikutnya.

Merujuk dari data dan observasi serta hasil wawancara terhadap Pemerintah Desa dan anggota Badan Permusyawaratan Desa ditemukan bahwa peran Pemerintah Desa dalam membangun Human Capital di Desa Tegalgubug Lor sangat rendah sekali. Dalam program-program yang dibuat oleh Pemerintah Desa juga tidak ada sama sekali program yang mengarah pada pembangunan Human Capital melalui pendidikan, baik itu berupa program beasiswa maupun bentuk komitmen terhadap pengembangan pembangunan Human Capital melalui pendidikan.

Sobirin selaku anggota BPD mengatakan, “Program pemerintah desa masih teramat jauh dari apa yang bisa kita sebut sebagai program Human Capital melalui pendidikan. Jangankan program Human Capital melalui pendidikan, program yang sifatnya pemberdayaan umum saja masih sangat jarang”. Yanto selaku pemerintah desa mengatakan, “Pemerintah desa memang hampir tidak pernah membuat program-program yang berkaitan dengan pendidikan formal, apalagi yang bentuknya beasiswa atau sejenisnya, program yang barangkali sekedar pelatihan atau work shop tentang pendidikan juga seingat saya tidak pernah. Disamping memang pengetahuan dan cara berfikir pemerintah desa yang masih belum maksimal dalam program-program pemberdayaan, kesadaran terhadap pentingnya pendidikan sebagai pembangunan Human Capital juga hampir tidak ada. Mungkin karena kurangnya kesadaran tentang perlunya menyiapkan sumber daya manusia melalui pendidikan sehingga tidak pernah terfikirkan untuk masuk dalam program-program desa. Kalaupun ada program yang berkaitan dengan pendidikan dan keagamaan juga itu lebih karena program tersebut program dari Kabupaten yang memang sebagai desa berkewajiban menyalurkan sesuai pagu anggaran kabupaten. Jadi bukan program otonom dari desa sendiri”.

Dokumen RPJMDes Tegalbugug lor sebagai rencana program jangka menengah desa tidak menyentuh secara mendasar terhadap program-program tentang pentingnya pendidikan formal sebagai pembangunan Human Capital. Menurut (Fitz-enZ 2009), *Human Capital* muncul akibat dari pergeseran peran sumber daya manusia dalam organisasi dari sebagai beban menjadi asset/modal. Konsep *Human Capital* menggagas nilai tambah yang dapat diberikan oleh karyawan (manusia) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Chatzkel menyatakan bahwa *Human Capital*-lah yang menjadi faktor pembeda dan basis aktual keunggulan kompetitif organisasi. Teori *Human Capital*, sebagaimana dinyatakan oleh Ehrenberg dan Smith, mengkonseptualkan bahwa karyawan memiliki serangkaian keterampilan yang dapat “disewakan” kepada organisasi mereka.

Menurut (Larkan 2008), *Human Capital* lahir didasari oleh fenomena bahwa pada abad 21 ini kesadaran manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM semakin tinggi. Perusahaan- perusahaan mulai menyadari bahwa kinerja perusahaan bukan hanya ditentukan oleh capital yang berupa finansial, mesin, teknologi, dan modal tetap, melainkan terutama dipengaruhi oleh intangible capital, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Seperti dideskripsikan oleh (Scarborough 2011), konsep *Human Capital* sebaiknya dipandang sebagai jembatan yaitu mendefinisikan hubungan antara praktik manajemen SDM dengan kinerja bisnis. Mereka menunjukkan bahwa *Human Capital* memiliki definisi yang dinamis, implisit, tidak baku, dan kontekstual. Karakteristik ini membuat *Human Capital* sulit di evaluasi.

Ciri *Human Capital* yang sangat penting bagi kinerja perusahaan adalah keluwesan dan kreativitas individu, kemampuan mereka untuk mengembangkan keterampilan seumur hidup, dan merespons berbagai konteks situasi. Mereka menyebutkan bahwa acuan teori *Human Capital* adalah manusia dan keterampilan, sementara acuan teori *physical capital* adalah pabrik dan peralatan.

Manusia sebagai pelaku bisnis memiliki etos kerja produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin, profesionalisme, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai IPTEK maupun kemampuan manajemen. Dalam kehidupan yang nyata manusia memegang peranan utama dalam meningkatkan produktifitas dan alat produksi yang canggih serta dituntut menjadi sumber daya manusia (SDM) yang terampil. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. *Human Capital* merupakan karakteristik sumber daya manusia (SDM) yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki yang digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi (Clark 2003). *Creating value* (menciptakan nilai) adalah upaya penciptaan nilai melalui membangun kapabilitas, penguatan arah strategi bisnis, dan mengutamakan peluang istimewa untuk mewujudkan keunggulan daya saing organisasi (P Legris., J Ingham. 2003).

Manajemen *Human Capital* harus memperhatikan sumber-sumber pengetahuan dan aliran pengetahuan–pengetahuan tersebut. Aliran pengetahuan dimaksudkan sebagai proses perkembangan keahlian dan pelembagaan pengetahuan. Dalam buku *ROI of Human Capital* (Fitz-enZ 2009) mengungkapkan dorongan untuk mengukur *Human Capital* ini merefleksikan perubahan peran manajemen sumber daya manusia dari peran administratif menjadi partner bisnis yang strategis. Lebih lanjut dikatakan orang semakin menyadari bahwa sumber keunggulan bersaing bukan berasal dari desain produk atau layanan yang canggih, strategi pemasaran yang terbaik, desain teknologi, atau manajemen keuangan yang paling cerdas, tetapi berasal dari adanya sistem yang tepat, aktivitas memotivasi, dan mengelola organisasi sumber daya manusia.

Konsep *Human Capital* muncul karena adanya pergeseran peranan sumber daya manusia. *Human Capital* muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan intangible asset yang memiliki banyak kelebihan yaitu:

- a. Kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarakan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.
- b. Manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna Manusia mampu berbagi intelegensia dengan pihak lain.

- c. Perlunya *Human Capital* pada masa sekarang berdasarkan pada adanya tekanan persaingan keuntungan finansial dan nonfinansial. Pemimpin bisnis dan politik mulai mengakui bahwa memiliki orang yang skill dan motivasi tinggi dapat memberikan perbedaan peningkatan kinerja yang signifikan.
- d. Terjadi perubahan yang cepat yang ditandai adanya proses dan teknologi yang baru tidak akan bertahan lama apabila pesaing mampu mengadopsi teknologi yang sama. Namun untuk mengimplementasikan perubahan, tenaga kerja yang dimiliki industri harus memiliki skill dan kemampuan yang lebih baik.
- e. Untuk tumbuh dan beradaptasi, kepemimpinan organisasi harus mengenali nilai dan kontribusi manusia. Konsep utama dari *Human Capital* menurut (Becker 1993) adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi.

Suasana kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimum kepada perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan tempat dia bekerja, kemungkinan besar akan memilih terus bekerja di tempat tersebut walaupun muncul peluang tawaran pekerjaan di tempat lain. Apabila karyawan sudah mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, maka mereka akan bekerja keras demi perkembangan perusahaan. Pengeluaran yang bersifat investasi diharapkan lebih diutamakan dan diperhatikan mengingat pengeluaran pemerintah jenis ini menciptakan multiplier yang lebih besar daripada sekedar bersifat konsumsi. Dengan investasi pengeluaran yang dilakukan tidak hanya sekedar mengalir dan hilang begitu saja melainkan akan menjadi faktor produksi yang nantinya dapat meningkatkan tingkat output di masa depan.

Pengeluaran pemerintah dalam arti luas tidak begitu penting dalam hubungannya dengan pertumbuhan ekonomi. Namun ketika pengeluaran ini di-*break down* menjadi komponen yang lebih spesifik yaitu pengeluaran investasi maka menunjukkan bahwa semakin besar investasi pemerintah dilakukan maka semakin tinggi pertumbuhan yang didapatkannya. Di sisi lain, sebagaimana yang diharapkan. Investasi pemerintah ini juga efektif menurunkan tingkat pengangguran pada daerah tersebut.

Temuan yang serupa menyebutkan bahwa pengeluaran pemerintah lokal pada pendidikan yang lebih tinggi signifikan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi daerah tersebut. Namun untuk pengeluaran pada tingkat yang lebih rendah yaitu sekolah tidak mempunyai pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi (Rahman and Anugrahini 2021). Hasil penelitian yang dilakukan pada level yang lebih makro menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah

dalam pendidikan dan kesehatan meningkatkan pertumbuhan ekonomi (Nugraha and Athene 2021). Temuan pada level yang lebih luas, (Dao 2012) juga menunjukkan bahwa pengeluaran pemerintah dalam investasi human capital ini sangatlah penting. Penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi negara bergantung pada tingkat pengeluaran pemerintah di bidang pendidikan, kesehatan, selain investasi lainnya.

Dari permasalahan pentingnya belanja pemerintah dalam investasi human capital ini maka urgen untuk dilakukan penelitian. Dalam era desentralisasi fiskal, peran dari pemerintah daerah provinsi dan kab/kota sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan. Namun tidak terlepas sisi negatif yang didapatkan pengeluaran pemerintah yang dihasilkan bisa disalaharahkan dalam pengeluaran yang tidak banyak manfaatnya terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dari penelitian, yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran pemerintah desa dalam membangun Human Capital di Desa Tegalgubug Lor Kabupaten Cirebon, dapat disimpulkan bahwa pemerintah Desa memiliki peran diantaranya: 1) Fasilitator, bertujuan untuk menstimulasi dan mendukung pengembangan masyarakat; 2) Edukator, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, menyampaikan informasi, mengonfrontasikan, dan memberikan pelatihan; dan 3) Representasi, bertujuan mencari sumber daya, melakukan advokasi, memanfaatkan media yang tersedia, melakukan hubungan dengan masyarakat, mengembangkan jaringan atau networking.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page.
- Babalola, Y. A. (2012). "The Impact of Corporate Social Responsibility on Firms' Profitability in Nigeria." *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* 45(45):39–50.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education 3rd Edition*. London: The University of Chicago Press, Ltd.
- Clark, C. J. (2003). "Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: The Role of Human Resource Practices in Creating Organizational Competitive Advantage." *Academy of Management Journal* 46:740–51.
- Dao, M. Q. (2012). "Population And Economic Growth In Developing Countries." *International Journal of Academic Research in Business and Social Science* 2(1):6–17.

- Davenport, P. L. (1998). "Working Knowledge How Organization Manage What They Know." *Harvard Bus. Sch. Press* 1–15.
- Fitz-enZ, J. (2009). *Human Capital Measuring the Economic Value of Employee Performance*.
- Ghozali, D. M., Utomo, A. B., & Toyyib, M. (2017). "Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Batik Di Madura Melalui Human Capital Dan Peran Quadruple Helix." *Kompetensi* 11(2):5–24.
- Hidayat, A. (2020). *Optimalisasi Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Berbasis Human Capital*.
- Larkan, K. (2008). *The Talent War: Mendapatkan Dan Mempertahankan Orang Orang Terbaik Organisasi*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Nugraha, H. S., & Athene, N. C. (2021). "Optimalisasi Digital Network Capital Dalam Tata Kelola Kawasan Wisata." 82–85.
- Legris, P., Ingham, J., & Colletette, P. (2003). "Why Do People Use Information Technology ? A Critical Review of the Technology Acceptance Model." *Journal of Information & Management* 46:191–204.
- Rahman, I. F & Anugrahini, T. (2021). "Jurnal Administrasi Bisnis Terapan Peran Dan Kebermanfaatan NGO Indonesia Mengajar Dalam Mengembangkan Human Capital Di Desa Labuangkallo , Kabupaten Paser , Kalimantan Timur Jurnal Administrasi Bisnis Terapan." *Jabt* 3:72–89.
- Sari, A. E & Yusnita, I. (2022). "Pengaruh Human Capital Dan Social Capital Terhadap Intellectual Capital Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Mediasi Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci." 6(1):296–303.
- Scarborough, N. M. (2011). *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management, (6thEd.)*. Edinburgh Gate England: Pearson Education Limited.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline. The Art And Practice Of The Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Sudjana, N. (2014). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohani, E. & Wibawa, L. (2019). "The Role of Social Capital in Disaster Management of Disaster Vulnerable Village Community on the Merapi Eruption." *Cakrawala Pendidikan* 38(3):527–39.