

## **OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DESA PADANG BIRIK-BIRIK KECAMATAN PARIAMAN UTARA**

**Riska Rahayu Fitri<sup>1</sup>, Syamsir<sup>2</sup>,**

<sup>1,2</sup>Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang,

\*Corresponding Author: riskarahayufitri20@gmail.com

### ***Abstract***

This research is motivated by the importance of human resource (HRM) management in improving the effectiveness and efficiency of village government officials' performance. This study aims to determine how HRM management is optimized to improve employee performance in Padang Birik-Birik Village, North Pariaman District, as well as to identify supporting and inhibiting factors, and formulate improvement efforts. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, field observations, and documentation of relevant informants. The results show that HRM management in the village is not optimal, characterized by a limited number of employees, low discipline, and minimal technical training in the field of communication and informatics. However, there are supporting factors in the form of village government commitment and community support. Suggested optimization efforts include ongoing training, performance evaluation based on objective indicators, and the implementation of a fair and consistent reward and punishment system. In conclusion, structured and adaptive HRM management is essential to improve the performance of village officials in a sustainable manner..

**Keywords:***Human Resource Management, Employee Performance, Optimization, Village Officials*

### ***Abstrak***

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja aparatur pemerintahan desa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana optimalisasi manajemen SDM dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Desa Padang Birik-Birik, Kecamatan Pariaman Utara, serta untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, dan merumuskan upaya perbaikannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang penulis pakai pada riset ini ialah memakai reduksi informasi, penyajian informasi serta penarikan kesimpulan/ verifikasi. pendekatan kualitatif dengan tata cara deskriptif. Metode pengumpulan data dilakukan lewat wawancara mendalam, observasi lapangan, serta dokumentasi terhadap informan yang relevan. Hasil riset menampilkan bahwa manajemen SDM di desa tersebut belum optimal, ditandai oleh keterbatasan jumlah pegawai, rendahnya kedisiplinan, serta minimnya pelatihan teknis di bidang komunikasi dan informatika. Meski demikian, terdapat faktor pendukung berupa komitmen pemerintah desa dan dukungan masyarakat. Upaya optimalisasi yang disarankan meliputi pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis indikator objektif, dan penerapan sistem reward and punishment yang adil dan konsisten.

**Keywords:***Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Optimalisasi, Aparatur Desa*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama yang memegang peranan sangat strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Tanpa adanya SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka seluruh sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi, seperti anggaran, teknologi, dan infrastruktur, tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal. Dalam konteks pemerintahan, terlebih pada tingkat pemerintahan desa, SDM memiliki posisi yang sangat penting karena desa merupakan unit pemerintahan terdepan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM di tingkat desa menjadi suatu keharusan guna memastikan terselenggaranya pelayanan publik yang berkualitas dan pembangunan desa yang berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan sistematis yang mencakup berbagai fungsi mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, hingga pemberian kompensasi dan evaluasi kinerja pegawai. Bagi Hasibuan (2017), manajemen sumber energi manusia merupakan sesuatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan terhadap aktivitas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber energi manusia, yang keseluruhannya ditunjukkan buat menggapai tujuan organisasi secara efisien serta efektif. Penerapan fungsi- fungsi manajemen SDM yang maksimal tidak cuma hendak menghasilkan area kerja yang handal serta kondusif, namun pula hendak meningkatkan

produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Salah satu desa yang saat ini sedang berupaya mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya manusianya adalah Desa Padang Birik-Birik yang terletak di wilayah Kecamatan Pariaman Utara, Kota Pariaman, Provinsi Sumatera Barat. Pemerintah desa menyadari bahwa keberhasilan pembangunan desa tidak terlepas dari kinerja para aparaturnya, sehingga berbagai program peningkatan kapasitas pegawai mulai digalakkan. Dalam struktur organisasi Pemerintah Desa Padang Birik-Birik yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, serta beberapa bagian seperti pemerintahan, pembangunan, kesejahteraan rakyat, keuangan, dan umum, setiap posisi memerlukan SDM yang kompeten dan bertanggung jawab.

Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang lebih optimal agar roda pemerintahan desa dapat berjalan dengan baik dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas aparatur desa, pemerintah desa telah melakukan beberapa langkah konkret, salah satunya melalui penempatan pendamping desa berdikari dan tenaga operator desa, yang secara resmi diatur dalam Keputusan Kepala Desa Nomor 03/KEP/KD-PBB/2023. Pendamping dan operator ini berperan penting dalam mendukung kegiatan administrasi, pelaporan, serta pengelolaan keuangan desa agar berjalan secara transparan dan akuntabel ([ppid.pariamankota.go.id](http://ppid.pariamankota.go.id)). Kehadiran mereka diharapkan dapat menciptakan sistem kerja yang lebih tertib dan efisien.

Selain itu, bentuk optimalisasi lainnya adalah pelaksanaan berbagai pelatihan teknis

bagi aparatur desa, yang dilakukan melalui kerja sama antara Pemerintah Kecamatan Pariaman Utara, OPD terkait, dan perguruan tinggi seperti UNISBAR. Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan mencakup pengelolaan keuangan desa, pelatihan administrasi, serta workshop teknologi informasi dan komunikasi (TIK), seperti pelatihan pembuatan video kreatif untuk promosi potensi wisata desa. Program ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis aparat desa, tetapi juga mendorong partisipasi pemuda dalam pembangunan desa melalui peningkatan kapasitas digital dan kreatif mereka.

Meskipun berbagai program optimalisasi telah dilakukan, masih ditemukan permasalahan dalam implementasinya. Hal ini menunjukkan bahwa potensi sumber daya manusia yang ada di desa belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja organisasi secara menyeluruh, terutama dalam memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan memuaskan. Berikut beberapa permasalahan yang dihadapi kantor desa padang biri-birik kecamatan pariaman utara :

*Pertama*, Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu hal penting dalam menjalankan pemerintahan di desa. Tanpa pegawai yang cukup dan memiliki kemampuan yang baik, program-program desa akan sulit berjalan dengan lancar. Desa Padang Birik-Birik yang terletak di Kecamatan Pariaman Utara merupakan salah satu desa yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakatnya. Dalam menjalankan pemerintahan desa, jumlah pegawai yang cukup sangat penting agar tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat bisa berjalan lancar.

Desa Padang Birik-Birik yang terletak di Kecamatan Pariaman Utara memiliki jumlah penduduk sekitar 1.389 jiwa (data semester II tahun 2023). Berdasarkan standar umum, desa dengan jumlah penduduk antara 1.000 hingga 1.500 jiwa memiliki 15 hingga 20 pegawai desa agar semua fungsi pemerintahan dan pelayanan dapat berjalan efektif. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa saat ini Desa Padang Birik-Birik hanya memiliki 10 orang pegawai, sehingga terdapat kekurangan sekitar 5 hingga 10 orang pegawai dari jumlah ideal.

Pemerintah desa bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengelola administrasi, serta melaksanakan berbagai kegiatan pembangunan. Semua itu membutuhkan pegawai yang tidak hanya hadir, tapi juga benar-benar bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Kekurangan ini berdampak pada beban kerja yang berat bagi pegawai yang ada dan mengakibatkan penurunan dalam pelayanan kepada masyarakat.

*Kedua*, Keterlambatan kehadiran pegawai di Desa Padang Birik-Birik, Kecamatan Pariaman Utara, merupakan salah satu isu yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam upaya menciptakan budaya kerja yang profesional dan disiplin, penting bagi pemerintahan desa untuk memiliki sistem kehadiran yang jelas. Secara umum, kedisiplinan pegawai, termasuk hadir tepat waktu, masuk sebelum jam kerja, dan tidak meninggalkan tugas tanpa wewenang, diatur dalam berbagai produk hukum. Selain itu, Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 juga menekankan bahwa pelaksanaan tugas kedisiplinan memiliki peran dalam penilaian kinerja.

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati aturan yang berlaku. Disiplin ini bisa dilihat dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hasibuan juga menegaskan bahwa jika pegawai tidak disiplin, maka produktivitas dan kualitas pelayanan akan menurun. Oleh karena itu, disiplin perlu dibentuk melalui pengawasan yang rutin, pemberian sanksi yang tegas, dan pembinaan yang terus-menerus.

Masalah disiplin ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di desa masih perlu diperbaiki, terutama dalam hal pembinaan dan peningkatan kedisiplinan pegawai. Dengan memperbaiki manajemen SDM, diharapkan kinerja pegawai bisa meningkat dan pelayanan kepada masyarakat bisa berjalan dengan lebih baik.

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat keterlambatan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi dan pelayanan publik. Keterlambatan ini tidak hanya mengganggu proses administrasi dan operasional di desa, tetapi juga menciptakan ketidakpuasan di kalangan masyarakat yang mengharapkan pelayanan yang cepat dan efisien.

*Ketiga*, pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai juga masih jarang dilakukan. Tanpa pelatihan yang memadai, pegawai akan kesulitan mengikuti perkembangan tersebut. Misalnya dalam pengelolaan data, keuangan, atau dalam menyampaikan informasi akan kesulitan dan akhirnya berdampak pada kinerja desa secara keseluruhan.

Regulasi ini mengatur agar pelatihan dilakukan secara terstruktur, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi teknis dan manajerial aparat

desa, termasuk pengelolaan keuangan, administrasi, dan teknologi informasi. Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian ini.

## **METODE**

Studi dalam riset ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari perangkat desa dan pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data dari Miles dan Huberman.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, dan evaluasi kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Namun, dalam praktiknya, fungsi-fungsi tersebut belum berjalan maksimal di Desa Padang Birik-Birik. Selain kekurangan jumlah pegawai, masalah lainnya adalah rendahnya kedisiplinan kerja, terutama terkait kehadiran tepat waktu, kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku. Disiplin merupakan indikator utama dalam menilai kinerja dan profesionalitas pegawai. Oleh karena itu, rendahnya disiplin kerja akan berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai. Selain itu, minimnya pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai juga menjadi faktor penting yang menghambat optimalisasi.

Optimalisasi manajemen sumber daya manusia di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara merupakan suatu proses penting yang bertujuan untuk

meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi dan wawancara, diketahui bahwa pengelolaan sumber daya manusia di desa ini masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu kendala utama adalah jumlah pegawai yang belum ideal. Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Padang Birik-Birik, diketahui bahwa desa hanya memiliki 10 orang pegawai, padahal berdasarkan jumlah penduduk desa dan ketentuan ideal dari Permendagri Nomor 84 Tahun 2015, seharusnya desa memiliki setidaknya 15 hingga 20 pegawai. Kekurangan ini menyebabkan beban kerja yang tinggi pada pegawai yang ada dan berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, dan evaluasi kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Namun, dalam praktiknya, fungsi-fungsi tersebut belum berjalan maksimal di Desa Padang Birik-Birik. Selain kekurangan jumlah pegawai, masalah lainnya adalah rendahnya kedisiplinan kerja, terutama terkait kehadiran tepat waktu. Hal ini diungkapkan oleh Kasubag Umum, yang menyatakan bahwa beberapa pegawai sering terlambat dan belum memiliki manajemen waktu yang baik. Kondisi ini memperlihatkan bahwa aspek pembinaan dan pengawasan belum dilaksanakan secara optimal.

Disiplin kerja sendiri, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2016), adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku. Disiplin

merupakan indikator utama dalam menilai kinerja dan profesionalitas pegawai. Oleh karena itu, rendahnya disiplin kerja akan berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai. Selain itu, minimnya pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai juga menjadi faktor penting yang menghambat optimalisasi. Dari hasil wawancara dengan pegawai, diketahui bahwa pelatihan teknis seperti pengelolaan data, administrasi desa, dan teknologi informasi belum dilakukan secara rutin. Padahal menurut Mangkunegara (2017), pelatihan merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Faktor pendukung yang ditemukan dalam penelitian ini mencakup adanya kerja sama antara Pemerintah Desa dengan perguruan tinggi dan instansi terkait dalam menyelenggarakan pelatihan, seperti pelatihan pengelolaan keuangan dan pelatihan teknologi informasi. Selain itu, adanya pendamping dan operator desa yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala Desa juga memberikan dukungan administratif dalam pengelolaan keuangan dan laporan kegiatan desa. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa desa sudah mulai memiliki arah yang jelas dalam meningkatkan kapasitas SDM-nya, meskipun belum merata atau berkelanjutan.

Dalam wawancara yang dilakukan bersama Sekretaris Desa Padang Birik- Birik, dapat diidentifikasi beberapa faktor pendukung optimalisasi manajemen SDM di desa, antara lain:

- 1) Struktur organisasi pemerintahan desa yang sudah terbentuk lengkap.

- 2) Adanya kemitraan dan dukungan dari pihak eksternal (perguruan tinggi, OPD).
- 3) Adanya regulasi lokal (SK Kepala Desa) terkait penempatan tenaga pendukung.

Sementara itu, faktor penghambat selain jumlah pegawai yang tidak mencukupi, juga mencakup kualitas sumber daya manusia yang belum merata, minimnya pelatihan teknis, serta belum adanya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur. Berdasarkan teori Davis dan Newstrom (2002), kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan, keterampilan, motivasi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Jika kedua faktor ini tidak diperhatikan, maka hasil kerja pegawai pun tidak akan maksimal. Selain itu, keterbatasan infrastruktur seperti komputer dan akses internet juga menjadi hambatan dalam pemanfaatan teknologi untuk mendukung kinerja pegawai.

Di balik dukungan tersebut, masih terdapat berbagai kendala dalam pelaksanaan manajemen SDM yang optimal. Masalah yang paling dominan adalah kekurangan tenaga kerja dan rendahnya disiplin kerja. Masalah kedisiplinan juga menjadi catatan penting dalam hasil penelitian ini. Selain itu, belum maksimalnya pelatihan teknis juga menjadi salah satu faktor penghambat yang krusial.

Adapun faktor penghambat yang teridentifikasi dalam penelitian ini mencakup:

- 1) Jumlah pegawai desa yang belum ideal.
- 2) Masih rendahnya kedisiplinan dan manajemen waktu pegawai.
- 3) Minimnya pelatihan teknis, khususnya dalam bidang teknologi informasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan ditemukan bahwa faktor pendukung optimalisasi manajemen SDM antara lain adalah tersedianya struktur organisasi pemerintahan desa yang sudah lengkap, komitmen pimpinan dalam membenahi tata kelola SDM, serta adanya kerja sama dengan pihak eksternal seperti perguruan tinggi dan OPD dalam pelaksanaan pelatihan teknis. Keberadaan pendamping desa dan tenaga operator desa juga menjadi nilai tambah yang mendukung kegiatan administratif desa, terutama dalam pengelolaan keuangan dan pelaporan.

Namun demikian, sejumlah kendala juga masih menjadi hambatan dalam upaya optimalisasi tersebut. Kekurangan jumlah pegawai menjadi masalah utama, di mana saat ini desa hanya memiliki 10 orang pegawai aktif, padahal idealnya dibutuhkan antara 15 hingga 20 pegawai agar seluruh fungsi pelayanan publik berjalan efektif. Selain itu, rendahnya tingkat kedisiplinan, terutama dalam hal keterlambatan kehadiran pegawai, menjadi indikator lemahnya budaya kerja yang profesional di lingkungan aparat desa. Masalah ini diperparah oleh belum maksimalnya pelatihan teknis, khususnya dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK), yang seharusnya dapat menunjang efektivitas kerja dan pelayanan masyarakat berbasis digital.

### **Upaya Apa yang dapat Dilakukan Untuk Mengoptimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai**

Dalam mengatasi permasalahan tersebut, Pemerintah Desa Padang Birik-Birik dapat melakukan berbagai langkah strategis untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusianya. *Pertama*, perlu dilakukan perencanaan dan pemetaan kebutuhan pegawai secara sistematis agar sesuai

dengan beban kerja yang ada. Ini sejalan dengan teori Handoko (2001) yang menekankan pentingnya perencanaan tenaga kerja sebagai tahap awal dalam MSDM. *Kedua*, perlu ada peningkatan kedisiplinan pegawai melalui penegakan aturan dan pengawasan yang konsisten, serta penerapan sistem reward and punishment sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. *Ketiga*, Pemerintah Desa perlu menyelenggarakan pelatihan teknis secara rutin dan menyeluruh, terutama dalam bidang administrasi, pengelolaan data, dan teknologi informasi. Rachman dkk. (2023) menyatakan bahwa pelatihan yang berkelanjutan akan meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai terhadap perkembangan zaman dan kebutuhan organisasi.

*Keempat*, Pemerintah Desa dapat mengadopsi pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen pegawai, seperti penggunaan sistem informasi kepegawaian (HRIS) untuk pencatatan absensi, penggajian, dan evaluasi kinerja. Menurut Jayapangus Press (2023), pemanfaatan teknologi informasi akan meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas pengelolaan SDM. Terakhir, perlu diterapkan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dengan indikator yang jelas, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja secara mandiri sebagaimana dikemukakan oleh Bernardin (dalam Trihandini, 2006). Dengan evaluasi yang tepat, Pemerintah Desa akan memiliki data yang akurat untuk menentukan kebijakan pembinaan pegawai.

Dengan demikian, pembahasan ini menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen sumber daya manusia di Desa Padang Birik-Birik masih perlu diperkuat melalui penambahan jumlah pegawai,

peningkatan kedisiplinan, pelatihan teknis yang berkelanjutan, pemanfaatan teknologi, serta penerapan sistem evaluasi yang objektif. Ketika fungsi-fungsi MSDM dijalankan secara menyeluruh dan berkesinambungan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, profesional, dan mampu memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat desa.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara, perangkat desa telah memiliki berbagai gagasan serta langkah strategis yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Ibu Elsi Afriyanti selaku Kepala Desa menyebutkan bahwa salah satu prioritas ke depan adalah penambahan pegawai melalui pengajuan formasi baru dan kerja sama dengan pendamping desa. Sekretaris Desa Ibu Elsi Afriyanti menambahkan bahwa peningkatan kualitas SDM akan menjadi fokus utama melalui pelatihan dan pembinaan yang lebih terjadwal dan menyeluruh. Selain itu, Kasubag Umum Ibu Silva Dessi juga menekankan pentingnya evaluasi dan sistem absensi sebagai bentuk penguatan kedisiplinan pegawai.

Upaya strategis yang dapat dilakukan antara lain:

- 1) Penambahan pegawai melalui pengajuan formasi tambahan.
- 2) Pelaksanaan pelatihan teknis secara berkala.
- 3) Penerapan sistem absensi berbasis teknologi.
- 4) Pembinaan internal untuk meningkatkan motivasi dan tanggung jawab.
- 5) Evaluasi kinerja pegawai secara terstruktur dan transparan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa sebagai bentuk upaya

perbaikan, pihak desa merencanakan beberapa langkah konkret, antara lain penambahan jumlah pegawai melalui pengajuan formasi baru, peningkatan kedisiplinan melalui sistem absensi berbasis teknologi, serta pelaksanaan pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Kepala Desa dan Sekretaris Desa menunjukkan komitmen kuat untuk mengembangkan kapasitas pegawai melalui kerja sama lintas lembaga, serta evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai. Keseluruhan hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun terdapat keterbatasan, namun terdapat kesadaran dan niat yang tinggi dari jajaran pemerintah desa untuk terus memperbaiki kualitas pengelolaan sumber daya manusia, dengan tujuan utama meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan profesional.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap wawancara diperoleh bahwa Optimalisasi manajemen sumber daya masih belum berjalan secara maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa kendala utama, seperti jumlah pegawai yang belum sesuai dengan kebutuhan ideal, rendahnya kedisiplinan kerja, serta minimnya pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai. Fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan, pengawasan, pelatihan, dan evaluasi belum sepenuhnya diterapkan secara sistematis dan menyeluruh. Akibatnya, kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik masih belum optimal.

Faktor pendukung yang dapat menjadi modal dalam upaya peningkatan, seperti adanya kerja sama dengan lembaga eksternal untuk pelatihan serta keberadaan pendamping desa yang membantu aspek administratif. Sementara itu, faktor penghambat lainnya mencakup keterbatasan

infrastruktur, tidak meratanya kualitas SDM, dan belum adanya sistem evaluasi yang terstruktur. Untuk mengatasi persoalan tersebut, Pemerintah Desa perlu melakukan langkah-langkah strategis seperti perencanaan kebutuhan pegawai yang tepat, peningkatan disiplin kerja melalui sistem reward and punishment, pelaksanaan pelatihan teknis secara berkelanjutan, pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan SDM, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terukur. Dengan menerapkan pendekatan manajemen SDM yang lebih terencana, terintegrasi, dan berorientasi pada peningkatan kapasitas serta akuntabilitas kerja pegawai, diharapkan kinerja aparatur desa dapat meningkat dan berdampak langsung pada pelayanan yang lebih profesional dan efektif kepada masyarakat

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

- Evitasari, Yulianti, E. A., & Maesaroh, E. (2024). Optimalisasi Kinerja SDM pada Pusat Pengembangan Generasi Lingkungan Hidup dan Kehutanan (PGHLK) melalui Peningkatan Kapasitas Berbasis Digital. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 4(2), 1273–1280.
- Hikmah, A. R., Khoiroh, F., & Manan, Y. M. (2024). Optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Artha Mitra Sejati Kapanjen. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, 6(2), 215–

228.

- Luthfi Gama Albarik dkk. (2023). Implementasi PP 94/2021 tentang Disiplin ASN (Studi di Provinsi Lampung). *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*.
- Pristiani, N., & Astuti, P. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal*

Ekonomi dan Bisnis Indonesia. Priyono, A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Desa. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Pemerintahan*, 12(1), 55–66.

- Putra, D. & Sari, M. (2020). Pelatihan Teknis dan Pengembangan Kompetensi SDM dalam Era Digital. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 4(1), 22–31.

### **Buku/Disertasi**

- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mukhtar, M. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mukminin, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari, K. D. R. and Santoso, E. B. (2017) 'Analisis Keterkaitan Wilayah Peri Urban di Kabupaten Gresik dengan Wilayah Desa-Kota di Sekitarnya', *Jurnal Teknik ITS*, 6(2), pp. 2–7. doi: 10.12962/j23373539.v6i2.24971.