

**STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PEMERINTAH DESA PENDEM DALAM  
PENDEKATAN MANEJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi Kasus Desa Pendem Kecamatan Junrejo Kota Batu)

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik**



**DI SUSUN OLEH:  
KLAUDIA LELIN KANDIDA  
2020210074**

**KOMPETENSI KEBIJAKAN PUBLIK  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI  
MALANG  
2024**

## RINGKASAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana menggunakan Pendekatan MSDM untuk meningkatkan kinerja Pemerintah Desa Pendem. Mewujudkan ide-ide ke dalam tindakan dan merencanakan serta melaksanakan aktivitas dalam jangka waktu yang lama dikenal sebagai strategi. Strategi ini mencakup koordinasi kelompok kerja, konsep-konsep kunci, dan identifikasi elemen yang sesuai dengan aturan agar gagasan dapat diimplementasikan dengan cara yang efisien secara logistik dan finansial. Metode yang digunakan seorang manajer atau pemimpin senior lainnya untuk mencapai tujuan organisasi sering disebut strategi mereka. Bagaimana penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan efisiensi operasional Pemerintah Desa Pendem menjadi topik yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Untuk penelitian ini, data dari sumber primer dan sekunder dikumpulkan. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data antara lain observasi, dokumentasi, dan wawancara. Pencarian informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi reduksi data, visualisasi data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan temuan penelitian, ada empat cara memandang pendekatan Pemerintah Desa Pendem dalam meningkatkan kinerjanya dalam Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia: sebagai rencana, kegiatan, sistem, atau mentalitas. Pelatihan dan dukungan teknis yang diberikan kepada aparatur pemerintah desa yang sebagian diantaranya bergelar sarjana, serta ruang kantor yang sesuai untuk pekerjaan aparat desa Pendem, menjadi variabel pendukung. Hambatan lainnya adalah kurangnya MSD dari pemerintah daerah, yang menyebabkan populasi tersebar sehingga membutuhkan lebih banyak waktu untuk memproses bantuan teknis atau sesi pelatihan.

**Kata kunci :** Strategi Meningkatkan Kinerja Pemerintah Desa

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Desa, sebagai tingkat pemerintahan yang paling penting, adalah yang paling dekat dengan masyarakat. Pemerintahan desa merupakan tingkat kekuasaan pemerintahan terendah di Indonesia menurut Ermaya (2015). Tugas pemerintahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan meliputi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan masyarakat. Perwakilan pemerintah desa sangat berperan penting dalam melayani dan melindungi komunitas atau masyarakat (Sumigar, 2016).

Fungsi utama pemerintahan desa adalah memberikan kekuasaan yang lebih besar kepada penduduknya. Pemerintahan desa dibentuk untuk menjawab kebutuhan dan permasalahan masyarakat setempat (Oroh, 2014). Penguatan kemampuan pemerintah desa perlu dilakukan mengingat kecilnya jumlah penduduk Indonesia baik dari segi kuantitas maupun kualitas, serta infrastruktur dan pelayanan yang belum memadai. Pemerintah desa masih kekurangan sumber daya manusia yang diperlukan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, selain terbatasnya kemampuan lembaga publik untuk melayani masyarakat. Kemampuan aparat desa di Indonesia, yang saat ini tidak berkewajiban untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dan menawarkan layanan masyarakat berkualitas tinggi, juga menjadi permasalahan yang diangkat dalam hal ini (Aminah & Sutanto, 2018).

Tugas utama seorang pejabat pemerintah adalah menjadi pegawai negeri sipil negara bagian atau federal. Dalam menjalankan tugasnya, pejabat sipil mempunyai tugas untuk mendahulukan kepentingan masyarakat dan menunjang segala kegiatan masyarakat. Dengan demikian, besar potensi bagi pemerintah untuk mengatur dan mengkoordinasikan segala upaya guna mencapai tujuan peningkatan kualitas pelayanan publik (Yelvita, 2022).

Sebagaimana dikemukakan oleh Yelvita, F. S. (2022), strategi adalah rencana yang dikembangkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan pernyataan visi dan misi yang dimaksudkan, dengan tetap mempertimbangkan pengaruh faktor lingkungan eksternal dan internal terhadap operasi di dalam bisnis. .

Rencana yang dibuat dan dilaksanakan untuk membantu suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya itulah yang mengarah pada manajemen strategis (Abd. Rohman dan Cahyo Sasmito, 2016). Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan demi kelangsungan hidup jangka panjang dan profitabilitas organisasi, manajemen strategis dipandang sebagai bagian penting dari perusahaan mana pun.

Seluruh lapisan masyarakat kini sangat tertarik dengan pelayanan masyarakat pedesaan. Aparat pemerintah desa yang diberi kebebasan untuk berekspresi seringkali mendapat kritik langsung dan tidak langsung atas pekerjaannya. Alasannya mencakup ruang kerja yang tidak memadai dan ketidakmampuan serta perilaku perwakilan pemerintah daerah yang lesu. Buruknya kemampuan aparat pemerintah desa seringkali menyulitkan mereka dalam memberikan layanan berkualitas karena kurangnya pengetahuan dan pemahaman yang diperlukan (Yelvita, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Pandi Marsidi (2017), strategi kepala desa di Desa Muara Mahuan Kecamatan Muara Mahuan Kabupaten Kutai Timur meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban perangkat desa. Keberhasilan strategi pemerintah desa terlihat dari program yang dikelola kepala desa untuk perangkat desanya bekerja sama dengan perusahaan kelapa sawit, Kabupaten Muara Wahau, dan pemerintah kabupaten Kutai Timur. Untuk membantu aparat yang belum mengetahui hal tersebut, Kepala Desa Muara Wahu akan memberangkatkan aparat desa ke kecamatan untuk mengikuti pelatihan rutin yang dilakukan pemerintah daerah. Dalam pelatihan ini, para pejabat akan menerima panduan tentang cara menggunakan teknologi, termasuk komputer, untuk mendukung pemerintahan desa. Komunitas ini menawarkan ruang dan perlengkapan kantor, termasuk

komputer, untuk memungkinkan para pejabat melaksanakan tugas mereka dan memberikan layanan yang lebih baik.

Permasalahan yang dihadapi desa saat ini, menurut pengamatan sementara peneliti, adalah masih banyaknya aparat pemerintah desa yang tidak menaati peraturan yang berlaku, seperti peraturan meninggalkan kantor dan datang tepat waktu ke tempat kerja. Karena banyak aparat pemerintah desa yang datang terlambat ke tempat kerja dan pulang sebelum waktu yang ditentukan, maka pembatasan ini masih belum cukup diterapkan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya sadar untuk meningkatkan taraf kegiatan pemerintahan desa. Oleh karena itu, para peneliti tertarik untuk mengembangkan konsep-konsep strategis guna menggunakan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pemerintah desa Pendem.

Arnoldo C. Hax dan Nicholas S. Chaniago mendefinisikan strategi sebagai alat untuk memandu organisasi menuju tujuan utamanya, yang mencakup pengembangan nilai-nilai perusahaan, kemampuan manajerial, tanggung jawab perusahaan, dan struktur administratif yang menghubungkan pengambilan keputusan operasional dan strategis di semua tingkatan dari struktur hierarki. Apakah suatu strategi telah direncanakan sebelumnya atau tidak, itu adalah cara yang digunakan orang atau organisasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Baidowi & Salehodin, 2021).

Sebagai hasil dari kepatuhan mereka terhadap pola yang dapat diandalkan dan teratur yang telah berhasil di masa lalu, para CEO dan manajer terlihat mengembangkan strategi sebagai sebuah pola. (Mintzberg, Aldi, 2015) Tren ini bersifat teratur dan mudah diprediksi. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Hamei dan Prahalad (1995) dan Rahim dan Radjab (2017), strategi didefinisikan sebagai tindakan bertahap dan berkelanjutan yang diterapkan dengan mempertimbangkan harapan pelanggan di masa depan. Daripada memulai dengan apa yang telah terjadi, hal ini dimulai dengan apa yang mungkin terjadi.

Lebih lanjut, strategi didefinisikan sebagai arah dan jangkauan jangka panjang perusahaan yang menghasilkan keuntungan melalui alokasi sumber daya yang memenuhi harapan pemangku kepentingan dan kebutuhan pasar (Johnson & school, Suprpto, 2019). Strategi perusahaan merupakan pernyataan yang menguraikan bagaimana setiap anggota tim harus bekerja sama dengan anggota lainnya untuk mencapai tujuan dan sasaran (Assauri, Setiawati, 2020).

Suatu perusahaan tentunya mempunyai visi dan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Menetapkan dan mencapai tujuan memerlukan manajemen yang tepat dan efisien. Manajemen sumber daya manusia, salah satu aspek manajemen makro, mengatur karyawan atau orang di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia akan sangat bermanfaat bagi organisasi, komunitas, dan kelompok.

Banyak institusi, termasuk di bidang sosial, ekonomi, dan pendidikan, dapat ditemukan di Indonesia. Tentu saja dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian di berbagai sektor tersebut. Manajemen sumber daya manusia perlu bekerja sama dengan orang lain dalam semua aspek pekerjaan mereka selain memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia harus memahami kedua gagasan tersebut karena suatu lembaga dianggap efektif jika memberikan penekanan yang kuat pada produktivitas pekerja dan kualitas keluaran. Karena hal ini mendorong terciptanya tempat kerja yang bahagia dan loyalitas institusi, komunikasi yang efektif sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. faktor yang mempengaruhi suasana kerja positif dan loyalitas karyawan. Sumber Daya Manusia perlu memahami ilmu di balik loyalitas. Jika MSDM bermanfaat bagi organisasi, maka program kerja akan dilaksanakan dengan terampil dan andal.

Ketidakmampuan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong komunikasi yang efisien antar karyawan dan dengan eksekutif akan berdampak pada tujuan institusi. Akibatnya, terdapat kesalahpahaman tentang bagaimana segala sesuatunya dijalankan, yang berdampak

pada perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan lembaga lambat laun akan menjadi kurang penting (Nurjaman, 2020).

Oleh karena itu berdasarkan uraian Latar belakang dan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan mengambil Judul **“STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DALAM PENDEKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana cara meningkatkan kinerja Pemerintah Desa Pendem dengan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia?
2. Apa saja faktor pendorong dan penghambat yang mempengaruhi Strategi Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pemerintah Desa Pendem?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berfokus pada rumusan masalah, berikut adalah tujuan penelitian:

1. Memastikan Strategi Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pemerintah Desa Pendem.
2. Mengetahui unsur-unsur yang mendorong dan menghambat Strategi Berbasis Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pemerintahan Desa Pendem.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini sudah diantisipasi. Keunggulan penelitian ini juga dipecah menjadi tiga kategori: akademis, yang dapat diterapkan pada pemahaman bacaan; praktis, yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi lain; dan umum, yang dapat digunakan untuk menjelaskan berbagai hal dan mendorong komunikasi, yang sangat penting dalam mendefinisikan nilai-nilai baik individu maupun kelompok.

### **1. Akademis**

Sebagai referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian tentang Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintahan Desa dengan Pendekatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia, penelitian ini diyakini dapat memperluas pemahaman dan pengetahuan bagi semua orang yang terlibat khususnya dalam bidang ilmu administrasi publik.

## **2. Praktis**

Dapat memberikan para peneliti pengetahuan lebih lanjut dan keahlian langsung mengenai metode untuk meningkatkan kinerja pemerintah desa dalam hal teknik MSDM.

## **3. Manfaat umum**

Kegunaan keseluruhan dari penelitian ini terletak pada kemampuannya untuk memperluas pemahaman dan memberikan wawasan yang lebih praktis melalui penggunaan ide-ide sebagai media referensi. Hal ini dapat membantu semua pembaca memperbaiki proses berpikir dan wawasan mereka.



## DAFTAR PUSTAKA

- Prasojo, Iantip diat. (2013). Manajemen Strategik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sasmito, C., & Devina, N. I. D. (2020). *Cahyo Sasmito dkk Sistem Administrasi Negara Indonesia: Kajian Teori Dan Praktek di Era Pemerintahan Presiden Jokowi*.
- Undang –Undang No 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Abd. Rohman, Cahyo Sasmito, dan M. Rifai (2016). Manajemen Strategis Skpd Dalam Upaya Mewujudkan Pelayanan Terbaik Dinas Sosial Kabupaten Malang. *Reformasi*, 6(2), 134–140.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta.: Bumi Askara*
- Jinan, R., Hidayat, S., & Saepudin, S. (2021). Strategi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Nagara Kecamatan Kibin Kabupaten Serang. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.1>
- Ii, K., & Sibolga, T. P. I. (2022). *Optimalisasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan paspor di kantor imigrasi kelas ii tpi sibolga*. 2(1), 15–35.
- No landasan teori. (2011). 11(2), 10–14. <https://doi.org/10.16194/j.cnki.31-1059/g4.2011.07.016>
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>
- Onsardi, Meilaty Finthariasari, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.

- Rodiyah, I., & Sukmana, H. (2021). Pengembangan Kapasitas SDM Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Kenongo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo. *PUBLISIA*, 6(1), 32-41.
- Syafira N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Yelvita, F. S. (2022). *Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparat Desa Mekarsari Dengan Pendekatan Pengembangan Dan Pola Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1, Issue 8.5.2017).