

THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF LOMBO VILLAGE APPARATUS, SIDENRENG RAPPANG DISTRICT

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR DESA LOMBO KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

¹ Abdul Kadir

abdulkadirumpar@gmail.com

Prodi Manajemen, FEB, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

² Dian Nilmasari

diannirmasari28@gmail.com

Prodi Bisnis Digital, FEB, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

Abstract

This research aims to identify the role of human resource management (HRM) in improving the performance of village officials in Lombo Village, Sidenreng Rappang Regency. The research method used is a qualitative approach with descriptive case studies. Primary data was collected through interviews with village government officials, while secondary data was obtained from various sources such as websites, social media, books, and presentation materials. Literature reviews on HRM and performance were used as the basis for data analysis. The research findings indicate that HRM plays a crucial role in enhancing the performance of village officials. Careful selection of village officials involving community participation, employee development through training and education, and providing fair and adequate compensation are some key aspects identified. Based on the research findings, it is recommended to continue improving the selection process of village officials with greater precision and transparency, continuing investment in employee development, implementing periodic and objective performance assessment systems, and reviewing and updating existing compensation systems. It is hoped that the implementation of these recommendations will enhance the effectiveness of HRM at the village level, which in turn will contribute to improving the performance of village officials and village development overall.

Keyword: Human Resource Management, Performance, Village Officials

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja aparat desa di Desa Lombo, Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus deskriptif. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan informan aparatur pemerintah desa, sementara data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti website, media sosial, buku, dan bahan presentasi. Tinjauan pustaka mengenai manajemen SDM dan kinerja digunakan sebagai dasar untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur desa. Seleksi aparat desa yang cermat dan melibatkan partisipasi masyarakat,



pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan, serta pemberian kompensasi yang adil dan memadai adalah beberapa aspek kunci yang ditemukan. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan untuk terus meningkatkan proses seleksi aparat desa dengan lebih cermat dan transparan, melanjutkan investasi dalam pengembangan karyawan, menerapkan sistem penilaian kinerja yang berkala dan objektif, serta meninjau dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada. Diharapkan bahwa penerapan saran-saran ini akan meningkatkan efektivitas manajemen SDM di tingkat desa, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja aparat desa dan pembangunan desa secara keseluruhan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Aparat Desa

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pembangunan desa, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Desa, secara tegas dirumuskan dalam Pasal 1 ayat 9 yang menyatakan: Pembangunan Desa adalah upaya untuk meningkatkan penghidupan dan kesejahteraan masyarakat. masyarakat Desa. Selain itu, menurut Pasal 2 ayat 1 dan 2 asas pengelolaan keuangan desa, pemerintah desa bertugas menyelenggarakan perencanaan Pembangunan Desa di wilayah hukumnya, dengan memperhatikan rencana pembangunan kabupaten/desa. Pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Desa bekerjasama dengan seluruh masyarakat desa, membina kerja sama.

Saat ini, strategi pembangunan di Indonesia, khususnya di tingkat desa, didominasi oleh pendekatan top-down, perencanaan yang terfragmentasi, dan pelaksanaan yang tidak terkoordinasi. Hal ini terlihat dari implementasi beberapa inisiatif pemerintah pusat di masing-masing kementerian yang berfokus pada sektor tertentu. Perencanaan sering kali dilakukan secara terpisah dari sektor lain atau pemerintah daerah, sehingga kurang mempertimbangkan isu-isu penting kemasyarakatan dan kurang akuratnya perumusan kebijakan dan program.

Daerah pedesaan sebagian besar terkena dampak kemiskinan, sebagaimana dibuktikan oleh data statistik. Oleh karena itu, penekanan utama harus diberikan pada daerah pedesaan untuk memerangi kemiskinan. Namun demikian, kemajuan yang terjadi saat ini masih lebih mengutamakan pembangunan di wilayah perdesaan, sehingga menyebabkan terkonsentrasinya kegiatan ekonomi di wilayah tersebut. Hal ini menimbulkan fenomena migrasi desa ke kota.



Tantangan pengelolaan sumber daya manusia di kalangan pemerintah desa berkisar pada kapasitas organisasi, yaitu kemampuan berfungsi secara efisien dan efektif. Hal ini mencakup kapasitas untuk mencapai tingkat kinerja yang luar biasa, mencapai tujuan (seperti membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam konteks bisnis komersial), menghasilkan hasil, dan, yang paling penting, memenuhi persyaratan pemangku kepentingan. Sebaliknya menurut Goggin (2018), kapasitas organisasi merupakan penggabungan berbagai komponen dalam suatu organisasi, termasuk strukturnya, mekanisme koordinasi antar unit yang terlibat dalam implementasi, sumber daya yang tersedia, dan dukungan finansial yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan.

Pemerintah desa tidak perlu mengerahkan seluruh kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendorong kemajuan ekonomi. Namun demikian, permasalahan ini harus segera diatasi dengan menerapkan pendekatan pembangunan perkotaan yang sesuai dan terkoordinasi dengan baik. Contoh lain adalah contoh besarnya misalokasi sumber daya di daerah pedesaan, mengabaikan batas geografis dan mengabaikan kebutuhan masyarakat adat. Hal ini sering kali menimbulkan kerusakan ekologis, yang mencakup konsekuensi nyata dan sosial. Kerugian ekologis pun terjadi, dan perubahan sosial yang tidak proporsional muncul karena kurangnya koordinasi dalam kegiatan pengentasan kemiskinan. Oleh karena itu, mengadopsi strategi pembangunan yang kohesif sangat penting untuk mengawasi aset secara berkelanjutan dan juga mempertimbangkan faktor lingkungan.

Aparat desa harus memahami secara komprehensif tanggung jawab dan tugas utama mereka, serta keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan kegiatan tersebut secara efektif. Pemerintah Desa harus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kantor desa. Pengembangan mutu bertujuan untuk merancang teknik-teknik untuk mencapai kinerja pemerintahan yang optimal dan efisien. Efisiensi mengacu pada pencapaian hasil yang diinginkan dengan waktu dan sumber daya minimal. Efektivitas, di sisi lain, berarti upaya yang dilakukan selaras dengan hasil yang diinginkan. Kemampuan beradaptasi, atau menggenggam kekuasaan, melibatkan penyesuaian kebutuhan dan keterampilan

untuk mencapai tujuan tertentu.

Ketidakefektifan tata kelola desa dan kesenjangan dalam administrasi desa seringkali disebabkan oleh tidak adanya infrastruktur penting, seperti komputer dan layanan penting lainnya. Hal ini menghambat keterlibatan yang efisien dan berkelanjutan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, baik oleh pemerintah daerah seperti Bupati dan Camat yang bertanggung jawab melakukan pengawasan terhadap pemerintahan daerah, maupun oleh pemerintah desa sebagai pelaksana pemerintahan desa. Oleh karena itu, penting untuk menjalin hubungan yang kuat antara pengawas pemerintahan desa, khususnya Bupati dan Bupati, dengan penyelenggara pemerintahan desa, termasuk Kepala Desa, Perangkat Desa, dan Badan Permusyawaratan Desa. Selain permasalahan di atas, penting untuk menekankan perlunya koordinasi yang efektif antara pengawas pemerintahan desa dan pelaksanaannya untuk memberikan pengelolaan administrasi yang komprehensif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan kinerja perangkat desa di Desa Lombo yang terletak di Kabupaten Sidenreng Rappang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada umumnya mencakup penduduk atau individu yang telah mencapai usia dimana mereka dapat bekerja, termasuk mereka yang telah memasuki dunia kerja dan mereka yang aktif bekerja. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah personel yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan atau lembaga, yang biasa disebut karyawan, juru tulis, buruh, atau pekerja. SDM dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari segi kualitas dan kuantitas. Bagian kuantitatif dari sumber daya manusia berkaitan dengan jumlah individu yang mampu menyumbangkan kemampuan kognitif dan fisiknya kepada suatu organisasi.

Fakhrudin Kurnia M (2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengertian menyeluruh yang melibatkan filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengawasi individu atau kelompok dalam suatu organisasi secara efektif. Konsep dan sistem manajemen sumber daya



manusia mengacu pada manajemen terstruktur dari proses penting organisasi yang melibatkan dan berdampak pada setiap individu di dalam organisasi. Hal ini mencakup berbagai elemen, termasuk manajemen strategis personel, penataan peran pekerjaan, akuisisi karyawan baru, penyediaan pelatihan dan peluang pertumbuhan, memastikan keterwakilan yang adil dan perlindungan staf, serta mendorong peningkatan dan pertumbuhan bisnis secara umum.

Manajemen sumber daya manusia mengembangkan kebijakan dan prosedur untuk memenuhi kebutuhan organisasi tentang berbagai aspek manajemen sumber daya manusia. Teks berikutnya menjelaskan tiga isu tentang fungsi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis. Pentingnya manajemen sumber daya manusia semakin meluas dan berkembang ke arah pendekatan yang lebih strategis dibandingkan hanya berkonsentrasi pada administrasi dan operasional. Cakupan sumber daya manusia harus diperluas secara komprehensif. Saat memperkenalkan peran-peran baru, penting untuk tidak mengabaikan posisi-posisi yang sudah ada sebelumnya.

2. Kinerja

Mengenai kosa kata, kinerja berasal dari kata “kinerja”, yang berkaitan dengan presentasi atau pencapaian luar seseorang. Ini adalah hasil kerja atau usaha tertentu yang dilakukan selama jangka waktu tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian nyata seorang individu dalam pekerjaannya.

Kinerja merupakan ukuran akuntabilitas individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang ditetapkan lembaga, dan menunjukkan tercapainya tujuan dan misi lembaga. Hal ini mencakup keluaran pekerjaan, dengan mempertimbangkan tingkat keunggulan dan jumlah yang dihasilkan, selaras dengan tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan. Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil suatu proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan persyaratan sebelumnya. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dengan mematuhi wewenang dan kewajibannya dengan tetap menjaga kesesuaian dengan standar hukum, moral, dan etika.

Berdasarkan sudut pandang yang beragam ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada kemampuan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas hasilnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif ini didasarkan pada teknik kualitatif yang menggunakan studi kasus sebagai landasannya (Sugiono, 2011). Kajian data primer dilakukan dengan wawancara kepada informan yang merupakan aparat pemerintah desa. Studi data sekunder dikumpulkan dari website, media sosial, buku, dan bahan presentasi lainnya. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011). Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengkaji data dengan memberikan gambaran rinci tentang data yang diperoleh tanpa menggunakan teknik analisis statistik yang sering digunakan untuk mengusulkan analisis. Studi ini akan fokus pada eksplorasi dampak pengelolaan sumber daya manusia yang efisien terhadap peningkatan kinerja pemerintah desa. Analisis dan pembahasan topik-topik kritis akan dilakukan secara sistematis, obyektif, dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Desa Lombo, yang terletak di Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Desa ini berjarak sekitar 58 km dari ibu kota kabupaten Sidenreng Rappang dengan waktu tempuh sekitar 1,5 jam. Desa ini merupakan rencana jalur alternatif jalan provinsi Sidrap-Belopa dan saat ini sedang dalam pengerjaan oleh pemerintah. Potensi utama di wilayah ini adalah perkebunan seperti lada, jeruk nipis, gula aren, cengkeh dan beberapa tanaman lainnya. Selain itu, desa ini juga memiliki sumber daya kehutanan. Potensi kehutanan yang biasa dimanfaatkan oleh masyarakat adalah madu hutan, oleh karena itu keberadaan BUM Desa akan sangat mendukung dalam menggali potensi desa saat ini.

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa
 - a. Menurut Informan Kepala Desa Lombo Bapak Wahidin



Menurut Kepala Desa Bapak Wahidin, sebelum saya menjabat sebagai kepala desa, saya akan melakukan proses seleksi yang cermat terhadap aparat desa. Seleksi ini akan melibatkan berbagai tahapan dan kriteria yang ketat untuk memastikan bahwa aparat desa yang dipilih adalah mereka yang memiliki integritas, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa. Tahapan seleksi ini akan mencakup evaluasi terhadap pengalaman kerja, keahlian, serta kemampuan interpersonal dan kepemimpinan dari calon aparat desa. Selain itu, saya juga akan memperhatikan rekam jejak dan reputasi calon aparat desa dalam masyarakat, serta ketersediaan mereka untuk mengabdikan diri sepenuhnya dalam melayani kepentingan masyarakat desa. Dengan melakukan seleksi yang ketat ini, saya yakin akan mampu membentuk tim aparat desa yang profesional, amanah, dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi kemajuan dan kesejahteraan desa Lombo.

Selain itu, saya juga akan melibatkan partisipasi aktif dari masyarakat dalam proses seleksi ini. Dengan mengadakan forum atau pertemuan terbuka, masyarakat akan diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan pendapat mereka terkait dengan kualitas dan kriteria yang diinginkan dari aparat desa. Saya percaya bahwa melibatkan masyarakat dalam proses seleksi akan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, serta menciptakan rasa kepemilikan yang kuat terhadap aparat desa yang dipilih. Dengan demikian, proses seleksi aparat desa akan menjadi lebih adil dan representatif, mencerminkan kebutuhan dan aspirasi seluruh masyarakat desa.

Dari pernyataan di kepala desa di atas manajemen sumber daya manusia (SDM), pernyataan tersebut dapat dianalisis menyoroti pentingnya proses seleksi yang cermat dalam memilih aparat desa. Dalam manajemen SDM, seleksi dan rekrutmen merupakan langkah kritis dalam memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai perusahaan. Dengan menekankan pentingnya seleksi yang ketat dan partisipasi masyarakat, kepala desa menunjukkan kesadaran akan pentingnya memilih individu yang tepat untuk memenuhi tugas-tugas pemerintahan desa.

Melibatkan masyarakat dalam proses seleksi juga mencerminkan prinsip

partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam manajemen SDM. Karyawan yang merasa memiliki kepentingan dalam organisasi cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Dengan melibatkan masyarakat dalam pemilihan aparat desa, kepala desa dapat membangun rasa kepemilikan yang kuat di antara warga desa, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas aparat desa.

Pernyataan tentang pentingnya integritas, kompetensi, dan dedikasi dalam memilih aparat desa juga relevan dengan evaluasi kinerja dalam manajemen SDM. Evaluasi kinerja merupakan proses penting dalam menilai pencapaian individu terhadap tujuan organisasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan menekankan pada kualitas dan kompetensi aparat desa, kepala desa dapat memastikan bahwa proses evaluasi kinerja dilakukan secara objektif dan akurat.

b. Menurut Informan Sekertaris Desa Bapak Sudarmin

Menurut Informan Bapak Sudarmin, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam tata kelola pemerintahan desa. Hal ini menunjukkan pemahaman yang dalam akan peran strategis SDM dalam keberhasilan operasional dan pembangunan desa secara keseluruhan.

Pertama-tama, manajemen SDM memastikan bahwa desa memiliki aparat yang berkualitas dan terlatih untuk menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan dengan efisien dan efektif. Dengan memilih, melatih, dan mengembangkan SDM yang berkualitas, desa dapat memastikan bahwa keputusan yang diambil dan layanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan standar yang tinggi.

Selain itu, manajemen SDM juga melibatkan pengelolaan hubungan antara aparat desa dan masyarakat serta antar sesama aparat desa. Ini termasuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, di mana komunikasi yang terbuka dan saling pengertian menjadi kunci dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan membangun kepercayaan dengan masyarakat.

Selanjutnya, manajemen SDM juga berperan dalam merencanakan dan mengimplementasikan program-program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan aparat desa, desa dapat lebih siap menghadapi tantangan dan

kesempatan yang muncul dalam pembangunan dan tata kelola desa.

Terakhir, manajemen SDM juga memainkan peranan penting dalam mempromosikan budaya organisasi yang sehat dan inklusif di desa. Hal ini mencakup memastikan adanya norma-norma dan nilai-nilai yang menghargai kerja sama, integritas, dan pelayanan masyarakat. Dengan menciptakan budaya kerja yang positif, desa dapat meningkatkan motivasi dan kinerja aparat desa serta memperkuat hubungan dengan masyarakat.

Jadi secara keseluruhan, pernyataan Sekretaris Desa menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan pemerintahan desa dan memastikan kemajuan yang berkelanjutan bagi masyarakat desa.

c. Menurut Informat Aparat Desa Bapak Nasir

Menurut Informan Aparat Desa, Bapak Nasir, salah satu aspek utama dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pengembangan sumber daya manusia. Pernyataan tersebut menunjukkan kesadaran akan pentingnya investasi dalam pengembangan karyawan sebagai bagian integral dari strategi manajemen SDM di desa.

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan dan program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dalam organisasi. Ini dapat mencakup pelatihan, pendidikan, pelatihan, mentoring, dan berbagai bentuk pembelajaran profesional.

Dari analisis diatas berfokus pada pengembangan SDM, desa dapat mencapai beberapa tujuan penting:

1. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja individu dan kolektif di seluruh desa.
2. Dengan memperkuat keterampilan dan pengetahuan karyawan, desa dapat lebih siap menghadapi perubahan lingkungan dan tuntutan baru dalam pemerintahan dan pembangunan desa. Pengembangan SDM memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dan berkembang dalam menghadapi tantangan yang berkembang.
3. Dalam pengembangan SDM juga dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan

karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan diberdayakan untuk mengembangkan diri mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

4. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan terampil, desa dapat meningkatkan kapasitas dan daya saingnya dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Pengembangan SDM membantu desa untuk menjadi lebih efisien, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek kunci dari manajemen sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan dan keberhasilan pemerintahan desa.

d. Menurut informan aparat desa ibu Hijrana Talib

Menurut saya aspek kompensasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di desa. Pernyataan ini menggarisbawahi kesadaran akan pentingnya memberikan penghargaan yang sesuai kepada aparat desa sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa.

Pertama-tama, kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi salah satu faktor penentu dalam mempertahankan dan menarik bakat-bakat terbaik untuk bekerja di pemerintahan desa. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi yang kompetitif dapat menjadi daya tarik bagi individu untuk memilih dan tetap bekerja di desa.

Selanjutnya, kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja aparat desa. Ketika aparat desa merasa dihargai dan diberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Kompensasi yang adil juga dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan mengurangi potensi konflik di antara aparat desa. Ketika semua anggota tim merasa diperlakukan secara adil dan setara dalam hal kompensasi, ini dapat membantu membangun hubungan yang baik antar sesama aparat desa serta meningkatkan kolaborasi dan kerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama.

Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga dapat menjadi alat untuk



mendorong peningkatan kinerja. Dengan mengaitkan kompensasi dengan pencapaian target atau hasil kerja yang baik, desa dapat mendorong aparat desa untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

Terakhir, pentingnya kompensasi juga berkaitan dengan keadilan dan keberlanjutan. Kompensasi yang adil dan transparan dapat membantu memastikan bahwa semua anggota tim merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan di desa.

Secara keseluruhan, pernyataan Ibu Hijrana Talib menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya sekedar masalah finansial, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan dalam mengelola SDM di desa. Dengan memberikan kompensasi yang kompetitif dan adil, desa dapat memperkuat keberlangsungan operasionalnya dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja aparat desa.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pernyataan dari berbagai informan terkait peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja aparat desa, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan tata kelola pemerintahan desa dan pembangunan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, beberapa temuan kunci dapat diidentifikasi.

1. Seleksi yang cermat dan partisipasi masyarakat dalam proses seleksi aparat desa adalah langkah penting yang diakui oleh kepala desa. Seleksi yang ketat memastikan bahwa aparat desa yang dipilih memiliki integritas, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi, sementara partisipasi masyarakat meningkatkan transparansi dan rasa kepemilikan terhadap aparat desa.
2. Sekretaris desa menekankan pentingnya manajemen SDM dalam memastikan keberlangsungan operasional dan pembangunan desa yang efisien dan efektif. Hal ini mencakup pengelolaan kualitas aparat desa, hubungan antar mereka dan dengan masyarakat, serta program-program pengembangan karyawan.
3. Pengembangan sumber daya manusia diidentifikasi oleh informan aparat desa sebagai aspek penting dalam manajemen SDM. Investasi dalam pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja, adaptasi terhadap perubahan, kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta kapasitas organisasi secara keseluruhan.

4. Kompensasi yang adil dan memadai, seperti yang disoroti oleh informan lainnya, juga memiliki peran yang signifikan dalam manajemen SDM. Kompensasi yang kompetitif dapat menjadi alat untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik, meningkatkan motivasi dan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan keadilan dan keberlanjutan.

Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dan holistik memegang peranan kunci dalam meningkatkan kinerja aparat desa dan mencapai tujuan pembangunan desa secara keseluruhan. Penting bagi pemerintah desa untuk mengadopsi praktik-praktik terbaik dalam manajemen SDM, seperti seleksi yang cermat, pengembangan karyawan, dan pemberian kompensasi yang adil, guna memastikan pelayanan yang berkualitas dan keberlanjutan pembangunan di tingkat lokal.

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan kinerja aparat desa:

1. Disarankan untuk terus meningkatkan proses seleksi aparat desa dengan lebih cermat dan transparan. Memastikan bahwa seleksi dilakukan berdasarkan kriteria yang ketat, termasuk integritas, kompetensi, dan dedikasi, serta melibatkan partisipasi aktif dari masyarakat untuk meningkatkan keadilan dan akuntabilitas.
2. Penting untuk melanjutkan investasi dalam pengembangan karyawan melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan. Ini akan membantu meningkatkan kinerja aparat desa, adaptasi terhadap perubahan, serta kepuasan dan keterlibatan karyawan.
3. Disarankan untuk menerapkan sistem penilaian kinerja yang berkala dan objektif untuk memantau pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Evaluasi kinerja yang sistematis akan membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan aparat desa serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk pengembangan lebih lanjut.
4. Perlu untuk meninjau dan memperbarui sistem kompensasi yang ada untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adalah adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh aparat desa. Kompensasi yang

memadai akan membantu mempertahankan bakat terbaik dan meningkatkan motivasi serta kinerja aparat desa.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan bahwa manajemen sumber daya manusia di tingkat desa akan menjadi lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja aparat desa dan pembangunan desa secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 13-24.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asaloei, S. Peningkatan Kualitas Aparat Pemerintah Kelurahan Sebagai Faktor Penentu Keberhasilan Pembangunan.
- Fahmi, M. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Kru Pada Organisasi Qonaah. *Al-Idārah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(2), 112-126.
- Fajarwati 2019 dan Aminah dan Susanto 2018.. fajarwati 2019. Pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia teratur melalui pelatihan .
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* Permendagri Nomor 114 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Desa.
- Said, S., Mursalat, A., & Asmila, A. (2022). Peningkatan Kompetensi Manajemen Organisasi dan Administrasi Pengurus BUM Desa Lombo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Madaniya*, 3(3), 329-337.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Vol. 15)*. Bandung, Jawa Barat: Alfabeta Cv.
- Chaffey, D., & Ellis-Chadwick, F. (2016). *Digital marketing: Strategy, implementation and practice*. Pearson UK.