

**OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
DI DESA MALEI TOJO KECAMATAN TOJO BARAT
KABUPATEN TOJO UNA-UNA**



SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi
Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sintuwu Maroso**

Oleh
MISKAH RAFIQA
NPM. 91811405171020

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO
TAHUN 2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**OPTIMALISASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
DI DESA MALEI TOJO KECAMATAN TOJO BARAT
KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

Oleh

MISKAH RAFIQA
NPM : 91811405171020

SKRIPSI

Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing I dan II untuk diajukan Kepada Panitia
Sidang Skripsi, pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Sintuwu Maroso Poso
Poso, 1 Juni 2022

Pembimbing I



Sapruni, S. Sos, M.Si

Pembimbing II



Herlan Lagantondo, S. IP. M. Si.

Mengetahui
Ketua Jurusan Administrasi Publik



Fitria Y. Alim, S. Sos. M. Si.
NIDN. 09 290979 04

HALAMAN PENGESAHAN II

Telah diterima oleh Panitia Ujian Strata Satu (SI) Program Studi Administrasi Publik, setelah dipertanggung jawabkan dalam Ujian Skripsi pada hari Jumat tanggal 24 Juni 2022

Panitia Ujian :

Ketua Penguji : Drs. Alif Y. Walenta, M.PA

Sekretaris Penguji : Abd Khalid Hs Pandipa, S.Sos.,M.si

Anggota penguji : Fitria Y. Alim, S.Sos.,M.Si

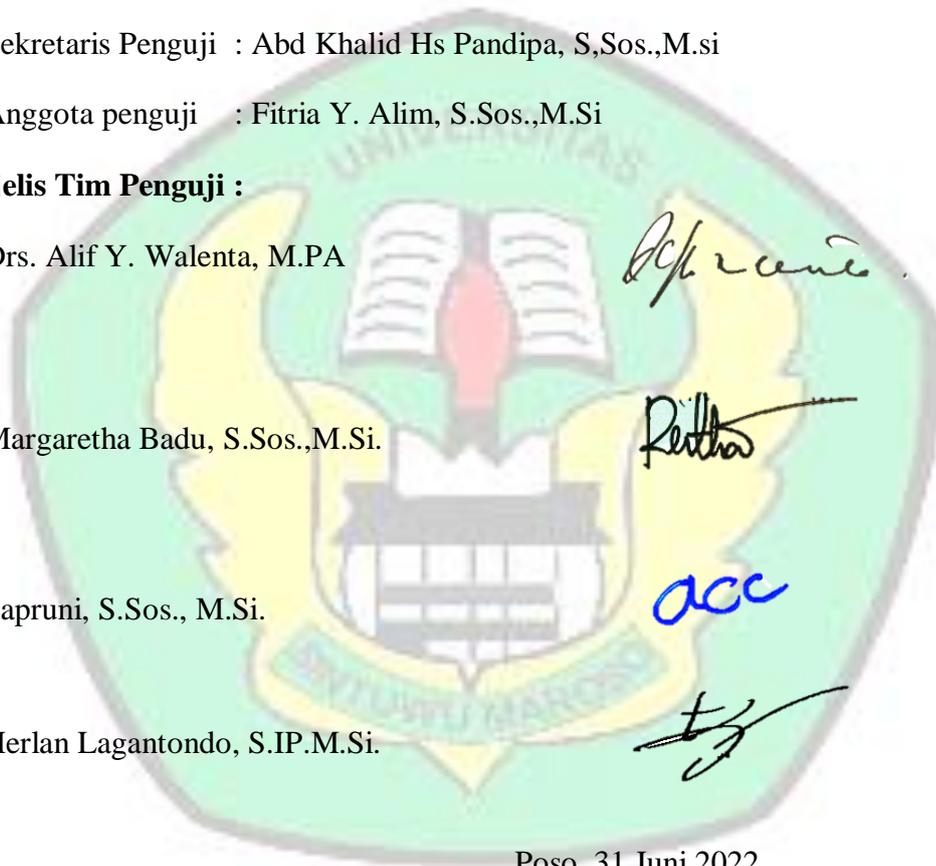
Majelis Tim Penguji :

1. Drs. Alif Y. Walenta, M.PA

2. Margaretha Badu, S.Sos.,M.Si.

3. Sapruni, S.Sos., M.Si.

4. Herlan Lagantondo, S.IP.M.Si.



Poso, 31 Juni 2022

Mengetahui
Dekan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Drs. Alif Y. Walenta, M. PA.
NIDN. 092603690

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diteliti sebelumnya untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, atau doktor), baik di Universitas Sintuwu Maroso maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan dan rumusan dari saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing dan masukan dari Tim Penguji.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali yang telah dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Poso 02 Juli 2022

Penulis



Miskah Rafiqa
NPM 91811405171020

ABSTRAK

MISKAH RAFIQA, 2022. “*Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia Aparatur Di Desa Malei Tojo Kecamatan Tojo Barat Kabupaten Tojo Una-Una*”.
Dibimbing oleh Sapruni dan Helran Lagantondo

Kata Kunci : *Kinerja, Sumberdaya Manusia, Aparatur.*

Tujuan penulisan ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kinerja sumber daya manusia aparatur di kantor Desa Malei Tojo Kecamatan Tojo Barat Kabupaten Tojo Una-una. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia aparatur Desa Malei Tojo Kecamatan Tojo Barat Kabupaten Tojo Una-una. Penelitian ini di laksanakan di kantor Desa Malei Tojo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan jawaban responden dan menuangkan dalam bentuk pernyataan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi sumber daya manusia aparatur di Desa Malei Tojo masih sangat kurang karena produktivitas, sikap dan perilaku, komunikasi, dan hubungan yang sebenarnya harus di perhatikan oleh aparatur Desa Malei Tojo tidak terlalu diperhatikan karena sumber daya manusia (sdm) dan pola pikir pada aparatur Desa Malei Tojo yang berbeda-beda. namun berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi optimalisasi kinerja sumber daya manusia aparatur di Desa Malei Tojo tersebut yaitu kurangnya pelatihan pada aparatur desa dan kurangnya komunikasi dan hubungan, Dari hasil penelitian terdapat beberapa saran yaitu perlunya kepala desa untuk memperhatikan dan memberikan pelatihan yang maksimal kepada aparatur sehingga kinerja yang di hasilkan aparatur desa juga bisa maksimal. Dan selaku aparatur Desa Malei Tojo harus tau bagaimana cara untuk membangun komunikasi dan hubungan yang baik kepada sesama aparatur maupun kepada masyarakat.



ABSTRACT

MISKAH RAFIQA, 2022. *"Optimizing the Performance of Apparatus Human Resources in Malei Tojo Village, West Tojo District, Tojo Una-Una Regency"*. Supervised by Sapruni and Herlan Lagantondo.

Keywords: Performance, Human Resources, Apparatus.

The purpose of this writing is to find out how the performance of human resources of the apparatus at the Malei Tojo Village office, West Tojo District, Tojo Una-una Regency. To find out what factors affect the performance of human resources of the Malei Tojo Village apparatus, West Tojo District, Tojo Una-una Regency. This research was conducted in Malei Tojo Village office. The data used in this research are primary and secondary data. Data collection techniques in this research consist of observation, interview, and documentation. The data analysis technique used in this research is to describe the respondents' answers and put them in the form of statements.

Based on the result of the research, it shows that the optimization of human resources apparatus in Malei Tojo Village is still very less because productivity, attitude and behavior, communication, and relationship which actually should be paid attention by Malei Tojo Village apparatus are not too much attention because of the human resources and mindset of Malei Tojo Village apparatus which is different. However, based on the results of the study, there are several factors that affect the optimization of the performance of human resources of the apparatus in Malei Tojo Village, namely the lack of training for village officials and the lack of communication and relationships, From the results of the study there are several suggestions, namely the need for the village head to pay attention and provide maximum training to the apparatus so that the performance produced by the village apparatus can also be maximized. And as Malei Tojo Village apparatus must know how to build good communication and relationships to fellow apparatus and to the community.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, penulis yakin dan percaya tanpa pertolongan Allah SWT peneliti tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini. Banyak tantangan dan kendala yang peneliti temukan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Peneliti ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr.Suwardhi Pantih, S.Sos.,M.M. selaku Rektor Universitas Sintuwu Maroso beserta para wakil Rektor Universitas Sintuwu Maroso dan Staf.
2. Bapak Drs. Alif Y. Walenta, M.PA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan staf.
3. Ibu Fitria Y. Alim, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sintuwu Maroso.
4. Bapak Sapruni, S,Sos.,M.Si selaku pembimbing satu, dan Bapak Herlan Lagantondo, S.IP.,M.Si selaku pembimbing dua, untuk masukan, dorongan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi.
5. Bapak Drs. Alif Y. Walenta, M.PA dan Ibu Margaretha Badu, S.Sos.,M.Si selaku dosen penguji yang telah menyempatkan waktu untuk menyimak, memberi arahan, saran, serta kritikan terhadap penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sintuwu Maroso atas bimbingan, arahan, didikan dan motivasi yang diberikan selama ini kurang lebih 4 (empat) tahun perkuliahan beserta para staf jurusan yang telah banyak membantu.

7. Ketua BPD, Kepala Desa dan Seluruh Pemerintahan Desa Malei Tojo atas kerjasamanya dalam mempermudah penyelesaian skripsi ini.
8. Orang Tua, Bapak tercinta Nursin Binangkari dan Ibu tercinta Misrati R yang telah memberikan motivasi, semangat, doa dan memberikan semua keperluan peneliti sehingga sampai di tahap ini.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 018 jurusan Ilmu Administrasi Publik.
10. Serta semua yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini, peneliti tidak bisa menulis satu persatu.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan tesis ini bahwa ini bukan merupakan peristiwa yang terjadi satu kali saja melainkan merupakan puncak dari proses yang relatif panjang yang membutuhkan seluruh tenaga dan pikiran penulis. Namun, dengan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, karena penulis menyadari segala keterbatasan, saran dan kritik yang bermanfaat sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat. bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan pembaca pada khususnya. Amin

Poso, 02 Juli 2022
Penulis



Miskah Rafiqah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN I.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN II	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN ALUR PIKIR.....	6
A. Kajian Pustaka	6
1. Pengertian Optimalisasi	6
2. Pengertian Kinerja	9
3. Konsep Sumber Daya Manusia	9
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
b. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	11
c. Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
4. Sumber Daya Aparatur	15
5. Aparatur Desa.....	15
a. Pengertian Aparatur.....	15
b. Pengertian Aparatur Desa.....	16
c. Kebijakan Perundangan.....	16
d. Peran Aparatur	18
B. Landasan Teoritis dan Kepustakaan yang Relevan	20
C. Alur Pikir.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Tipe dan Dasar Penelitian	22
1. Tipe Penelitian.....	22

2. Dasar Penelitian.....	22
B. Definisi Konsep	22
C. Jenis Data	23
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	24
E. Instrumen Penelitian	26
F. Analisis Data	26
G. Lokasi Penelitian	27
H. Waktu dan Jadwal Penelitian	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	29
1. Sejarah Desa Malei Tojo	29
2. Letak Geografis.....	29
3. Keadaan Demografis	31
4. Batas-batas Wilayah.....	32
5. Sejarah Pemerintahan Desa	32
6. Jumlah Penduduk	33
7. Sarana dan Prasarana.....	33
8. Struktur Organisasi	34
B. Hasil Dan Pembahasan Penelitian	35
1. Produktivitas	35
2. Sikap dan Perilaku	36
3. Komunikasi.....	38
4. Hubungan	39
5. Faktor-Faktor yang Berpengaruh.....	40
BAB V PENUTUP	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	44
DAFTAR LAMPIRAN	
1. Pedoman Wawancara	
2. Surat Izin Penelitian	
3. Surat Balasan Izin Meneliti	
4. Dokumentasi	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 mendefinisikan desa sebagai wilayah dalam batas-batas Negara Kesatuan dimana sekelompok orang hidup bersama sebagai suatu masyarakat, termasuk badan hukum yang memiliki kewenangan untuk mengurus rumahnya sendiri. Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki tingkat pemerintahan terendah, langsung di bawah kendali camat. Desa adalah tingkat pemerintahan terendah di negara kesatuan Republik Indonesia.

Karena mayoritas penduduk Indonesia tinggal di pedesaan, maka pemerintah desa harus mampu mengelola pemerintahan dengan bantuan sumber daya manusia karena pemerintah desa merupakan pusat kekuasaan politik lokal dan dipersonifikasikan oleh Kepala Desa beserta jajarannya. perangkat desa yang melapor langsung kepada kepala desa.

Mengingat Perangkat Desa Perangkat Desa perlu berperan lebih besar, khususnya dalam penyelenggaraan pemerintahan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis dan mewujudkan pembangunan.

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang utama, khususnya perangkat desa. Oleh karena itu, sumber daya manusia pemerintah tidak dapat diremehkan sebagai aset yang paling berharga. Namun, pentingnya kemampuan

organisasi dan kualitas tenaga kerja tidak dapat dilebih-lebihkan. akan menentukan tingkat keberhasilannya dalam mencapai tujuannya.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Memanfaatkan modal, mengelola dana, menguasai teknologi, dan menghasilkan barang-barang berkualitas tinggi semuanya membutuhkan sumber daya manusia. Kualitas karyawan yang mengoperasikan teknologi organisasi sebagian besar bertanggung jawab untuk menentukan tingkatnya. kecanggihannya.

Untuk lebih memenuhi kebutuhan waktu dan berkinerja lebih baik dalam organisasi, perangkat desa diharapkan untuk terus meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka. Kinerja pada dasarnya berarti bagaimana peralatan mempengaruhi kontribusi organisasi atau lembaga, termasuk kualitas layanan yang diberikannya.

Perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusia yang diperlukan dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja aparatur. Kinerja aparatur lebih baik dengan bantuan upaya berdedikasi, kemampuan individu (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan), dan dukungan organisasi.

Kinerja aparatur mencerminkan pikiran dan dedikasinya terhadap pekerjaannya. Pikiran dan upaya dapat diamati, diukur, dan dialami, tetapi sebagian besar waktu, hasilnya tidak dapat diamati atau diukur. Penemuan dan gagasan karyawan yang membantu bisnis berkembang adalah contohnya.

Melalui pendidikan dan pelatihan aparat desa dapat memperoleh tambahan kualifikasi. Dua aspek dari keseluruhan upaya pengembangan perangkat desa adalah pendidikan dan pelatihan. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur desa untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan merupakan komponen pengembangan sumber daya manusia. Demikian pula peningkatan kepribadian dan kemampuan intelektual aparatur desa merupakan tujuan pendidikan dan pelatihan. Sebagai Akibatnya, semua individu yang ingin memajukan dan mempengaruhi kinerja organisasi memerlukan pendidikan dan pelatihan yang serius.

Instrumen yang digunakan untuk menilai efisiensi sumber daya manusia di setiap perangkat desa terdiri dari bagian-bagian sebagai berikut:

1. Prestasi adalah hasil aparat desa melaksanakan tanggung jawabnya dengan benar baik kualitas maupun kuantitas pekerjaannya.
2. Seseorang (kepala desa dan perangkat desa) harus memiliki keterampilan kepemimpinan agar dapat mengelola dan mengkoordinasikan pekerjaan secara efisien, termasuk membuat keputusan dan menetapkan prioritas.
3. Skill adalah kemampuan teknis yang harus dimiliki aparat desa (perorangan) dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan tersebut meliputi kemampuan bekerja sama dengan perangkat desa lainnya, berkomunikasi secara efektif, dan berinisiatif.
4. Sikap dan perilaku aparat desa meliputi kejujuran, akuntabilitas, dan disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tujuan SDM perangkat desa Malei Tojo yang menjadi garda terdepan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan. Sebagaimana yang ditunjukkan dari latar belakang pendidikannya yaitu pada tingkat menengah (SMA), serta dari beberapa perangkat desa yang pendidikan SMA-nya masih kurang dalam kemampuan mengoperasikan komputer. pendidikan mempengaruhi kualitas pelayanan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam dengan mengambil judul “Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia Aparatur di Desa Malei Tojo Kecamatan Tojo Barat Kabupaten Tojo Una-Una.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan pokok permasalahan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana SDM aparatur desa dapat bekerja secara maksimal dalam pelayanan publik di kantor desa Malei Tojo?
2. Di kantor desa Malei Tojo, faktor apa yang membantu atau menghambat SDM aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik yang terbaik?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian:

- a. Untuk mengetahui bagaimana SDM aparatur desa dapat tampil maksimal dalam pelayanan publik di kantor desa Malei Tojo.

- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat optimalisasi kinerja SDM aparatur desa dalam pelayanan publik di kantor desa Malei Tojo.

2. Kegunaan Penelitian

Berikut adalah kegunaan atau manfaat dari penelitian ini:

- a. Secara teoritis

Kajian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian dan salah satu sumbangsih ilmiah bagi peningkatan dan pengayaan kajian-kajian yang berkontribusi bagi perkembangan ilmu sosial dan politik, khususnya administrasi publik. pelayanan publik. Selain itu, peneliti berharap temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi semua pihak yang membutuhkan serta alternatif atau solusi atas permasalahan yang ada.

- a. Secara praktis

Diharapkan aparatur pemerintah desa memasukkan temuan penelitian ini sebagai masukan guna meningkatkan kinerja SDM aparatur dan menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas yang bercirikan kepuasan pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. F., W. Utami¹, Sunardi dan Sudarsih. 2015. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi volume 4(1):131-135.*
- Ali, M. A. (2014). *Analisis Optimalisasi Pelayanan Konsumen Berdasarkan Teori Antrian Pada Kaltimgps.com di Samarinda. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 348
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heizer & Render. 2011. *Manajemen operasi buku kedua (edisi Sembilan)*. Jakarta: Salemba Empat.
<http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/132/>
- Moekijat, 1987. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung : Pionir Jaya.
- Moh As'ad, 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Natoatmodjo, 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Raharjo M. Dawam, 2012. *Intelektual, Intelegensia dan prilaku politik bangsa*. Bandung : Mizan.
- Rao, Singiresu S. 2009. *Engineering Optimalisasi: Theory and Practice*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc. Diakses pada tanggal 20 juni 2013. <http://repository.unpas.ac.id.com>

Rivai, Veithzal dan Basri, 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan..* Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Singodimedjo M, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya : SMMA

Stoner. J. A. F, 1995. *Manajemen.* Jakarta : PT. Prenallindo.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.:* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Umar H, 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* Yogyakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

Yuniar, Krisna Amelia. 2017. *Ejurnal Analisis Optimalisasi pendidikan serta referensi untuk memperbaiki dan mengembangkan potensi anak didik.* Diakses tanggal 20 Maret 2017 pukul 11:57