

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

SKRIPSI

*Diajukan kepada tim penguji skripsi departemen ilmu administrasi negara
fakultas ilmu sosial universitas negeri padang sebagai salah satu persyaratan
guna memperoleh gelar sarjana administrasi publik (S.Ap)*



**Oleh:
RISKA RAHAYU FITRI
NIM. 19042177**

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Desa Padang Birik-
Birik Kecamatan Pariaman Utara

Nama : Riska Rahayu Fitri

NIM : 19042177

Departemen : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 11 Agustus 2025

Disetujui oleh
Pembimbing



Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D
NIP. 19630401 198903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan penguji skripsi Departemen Ilmu
Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial,
Universitas Negeri Padang

Pada hari Senin, 11 Agustus 2025, pukul 08.00–09.00 WIB

**Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan
Kinerja Pegawai Di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara**

Nama : Riska Rahayu Fitri
TM/NIM : 2019/19042177
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 11 Agustus 2025

Tim Penguji

	Nama
Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D
Anggota	: Rahmadani Yusran, S.Sos., M.Si
Anggota	: Adil Mubarak, S.IP., M.Si

Tanda Tangan

1.....

2.....

3.....

Mengesahkan
Dekan FIS UNP

Afriva Khaidir, S.H., M.Hum., MAPA., Ph.D
NIP. 19660411 199003 1 002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riska Rahayu Fitri
TM/NIM : 2019/19042177
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Desa Padang Birik- Birik Kecamatan Pariaman Utara”** adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi saya ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 11 Agustus 2025

Saya yang menyatakan



Riska Rahayu Fitri
NIM. 19042177

ABSTRAK

Riska Rahayu Fitri (19042177) : Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja aparatur pemerintahan desa. Desa sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan publik memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola pegawainya, terutama dalam hal pengembangan kapasitas, kedisiplinan, dan pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana optimalisasi manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Desa Padang Birik-Birik, Kecamatan Pariaman Utara. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses optimalisasi tersebut serta merumuskan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengelolaan SDM di tingkat desa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi terhadap informan yang relevan, seperti aparatur desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di Desa Padang Birik-Birik belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan jumlah pegawai yang tersedia, rendahnya tingkat kedisiplinan, khususnya dalam hal keterlambatan kehadiran, serta belum tersedianya pelatihan teknis di bidang komunikasi dan informatika yang sesuai dengan tuntutan zaman. Meskipun demikian, terdapat pula faktor pendukung, antara lain adanya kemauan dari pihak pemerintahan desa untuk melakukan perubahan serta dukungan masyarakat terhadap pelayanan yang lebih baik.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen SDM meliputi peningkatan kapasitas aparatur melalui pelatihan berkelanjutan, pembentukan sistem evaluasi kinerja berbasis indikator yang objektif, serta penguatan kedisiplinan kerja dengan menerapkan reward and punishment secara adil dan konsisten. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang terstruktur, terencana, dan adaptif terhadap kebutuhan lokal sangat diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja aparatur desa secara berkelanjutan. Dengan demikian, pemerintah desa diharapkan mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Optimalisasi, Aparatur Desa, Administrasi Publik

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, yang berjudul “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara “. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai Gelar Sarjana Administrasi Publik pada Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang .

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Oleh sebab itu, Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.Ir .Krismadinata,S.T,M.T selaku Rektor Universitas Negeri Padang .
2. Bapak Afriva Khaidir, S.H. M.Hum, MAPA, Ph.D selaku Dekan fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang .
3. Ibu Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd., Ph.D selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang .
4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D selaku Pembimbing Skripsi yang telah membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis selama pembuatan skripsi ini .
5. Bapak Rahmadani Yusran, S.Sos., M.Si dan Bapak Adil Mubarak,S.IP.,M.Si. selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan berbagai saran, masukan, serta kritik yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini .

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pengajar pada Departemen Ilmu Administarsi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan .
7. Bapak dan Ibu yang berada di Desa Padang Biri-Birik Kecamatan Pariaman Utara, dan semua informan yang telah memberikan izin, turut terlibat, serta memberikan pendapat, saran, dan kemudahan dalam penelitian ini.
8. Orang tua, Bapak Drs.Omnia Syam dan Ibu Almh. Nilawati yang telah memberikan dukungan moril maupun materi, serta doa yan tiada henti . Terima kasih atas pengorbanan yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini .
9. Dan yang terakhir, kepada diri sendiri, Riska Rahayu Fitri . Terima kasih karena telah bertahan sampai sejauh ini, berusaha dan berjuang sampai di titik ini. Terima kaih karena telah kuat melewati banyak rintangan dan menyelesaikannya dengan baik .

Tetap semangat dan tanamkan dalam diri bahwa ada banyak hal baik yang menanti di depan sana .

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki . oleh karena itu, penulis berharap adanya saran serta masukan, bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak .

Aamiin ya rabbal alamin .

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	14
1. Konsep Optimalisasi	14
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
3. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
4. Peningkatan Kinerja Pegawai.....	32
B. Penelitian Relevan	37
C. Kerangka Konseptual	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Fokus Penelitian	48
C. Lokasi Penelitian.....	49
D. Informan Penelitian.....	49
E. Jenis dan Sumber Data	50
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	52
G. Uji Keabsahan Data.....	54
H. Teknik Analisis Data.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Temuan Khusus.....	62
1. Optimalisasi Manajemen sumber daya manusia Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara.	63
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara	84
3. Upaya Apa Yang Dapat dilakukan untuk Mengoptimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara.	94
C. Pembahasan.....	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	106
B. Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA	109
-----------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Padang Birik-Birik ...	7
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	46
Gambar. 4.1.	Peta Kecamatan Pariaman Utara.....	58
Gambar 4.2	Peta Desa Padang Birik-Birik	60
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Kantor Desa Padang Birik-Birik.....	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Informan Penelitian.....	50
Table 4.1 Nama Desa di Kecamatan Pariaman Utara.....	59
Tabel 4.2 Keterlambatan Kehadiran Pegawai	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Penelitian	113
Lampiran 2. Pedoman Wawancara	115
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia, yang keseluruhannya diarahkan

untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM yang optimal tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan kondusif, tetapi juga akan meningkatkan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam hal ini, kinerja pegawai menjadi indikator penting yang mencerminkan efektivitas dari pengelolaan sumber daya manusia. Suartini (2023) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, seperti pelayanan yang profesional dan produktivitas yang baik. Permasalahan dan penyimpangan pasti akan selalu ada dalam pekerjaan, seperti fungsi-fungsi sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik maupun lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif. Dengan kinerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing lebih unggul, sehingga dapat bertahan dan berkompetensi . Namun demikian, pada kenyataannya masih terdapat berbagai permasalahan yang menghambat peningkatan kinerja pegawai di lapangan. Sebagaimana disampaikan oleh Priyono (2024), salah satu tantangan utama dalam pengembangan sumber daya manusia adalah belum meratanya akses terhadap pelatihan yang

berkualitas serta masih rendahnya kesadaran organisasi dalam mengembangkan potensi pegawai. Setiap individu memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda, sehingga tanpa adanya pelatihan, bimbingan, dan pendidikan yang memadai, potensi tersebut tidak akan berkembang secara optimal. Hal ini pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam sistem pemerintahan Indonesia, keberadaan desa diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang menyatakan bahwa desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan nasional. Pasal 2 undang-undang ini menekankan bahwa penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat harus dilakukan secara profesional, transparan, akuntabel, serta partisipatif. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai instrumen yang menjamin tercapainya tujuan pemerintahan desa.

Salah satu desa yang saat ini sedang berupaya mengoptimalkan pengelolaan sumber daya 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 aparturnya, 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). 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.

Namun demikian, meskipun berbagai program optimalisasi telah dilakukan, masih ditemukan kendala 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.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, jumlah pegawai yang memadai sangat penting untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan publik kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi

dan Tata Kerja Pemerintah Desa, struktur organisasi desa terdiri dari kepala desa, sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. Jumlah perangkat desa ini idealnya disesuaikan dengan kebutuhan kerja, jumlah penduduk, serta kondisi geografis desa.

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 sebaiknya 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.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 31 Desember 2024 Pukul 16.00 WIB terhadap Sekretaris Desa Padang Birik-Birik, Ibu Elsi Afriyanti, S.E, dijelaskan bahwa:

"Keterbatasan sumber daya manusia di desa kami menjadi tantangan yang cukup signifikan dalam menjalankan berbagai program dan layanan kepada masyarakat. Saat ini, kami hanya memiliki sejumlah pegawai yang terbatas yaitu 10 pegawai, dengan sebagian besar dari

mereka belum memiliki kualifikasi yang memadai untuk menjalankan tugas secara optimal”’.

Berikut tabel yang menunjukkan keterbatasan sumber daya manusia

No	Jabatan
1	Kepala Desa
2	Sekretaris Desa
3	Kaur Tata Usaha dan Umum
4	Kaur Perencanaan
5	Kaur Keuangan
6	Kasi Pelayanan
7	Kasi Pemerintahan
8	Kasi Kesejahteraan
9	Kepala Dusun Luar
10	Kepala Dusun Dalam

Gambar 1.1

Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Padang Birik-Birik
Sumber: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (rpjm desa) padang birik-birik.

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. Misalnya, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa pegawai wajib hadir sesuai jadwal yang ditentukan dan bahwa pelanggaran disiplin dapat dikenakan sanksi administratif. 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.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 06 Januari 2025 Pukul 08.00 WIB terhadap Kasubag umum, Ibu Silva Dessi, S.Ap, dijelaskan bahwa:

“Ada beberapa faktor yang menyebabkan keterlambatan kehadiran pegawai di lingkungan kerja. Beberapa pegawai tidak memanfaatkan waktu dengan baik, sehingga sering kali mereka datang terlambat. Selain itu, kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan. Kadang juga karena faktor kebiasaan, di mana belum semua pegawai memiliki etos kerja yang tinggi atau manajemen waktu yang baik”.

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.

Menurut Mangkunegara (2017), kompetensi pegawai sangat memengaruhi kinerja organisasi, dan pelatihan menjadi salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kompetensi tersebut. Pelatihan membantu pegawai memahami pekerjaannya secara lebih baik dan mampu mengikuti perubahan yang terjadi, terutama di bidang teknologi.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Mathis dan Jackson (2006) yang menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membentuk sikap kerja yang profesional dan adaptif terhadap perkembangan kebutuhan organisasi.

Di tingkat pemerintah pusat dan kementerian desa, sudah ada regulasi pengelolaan pelatihan aparatur desa, yakni Permendesa PDTT Nomor 6 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Unggul Bidang Desa dan Permendesa PDTT Nomor 5 Tahun 2024 tentang Pelatihan Masyarakat desa. 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.

Namun berdasarkan wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 06 Januari 2025 Pukul 13.00 WIB terhadap pegawai desa padang birik-birik kecamatan pariaman utara, Bapak Abdul Rifai, S.Pd, terungkap bahwa pelatihan tersebut belum terselenggara secara rutin di Desa Padang Birik Birik, terutama untuk bidang komunikasi dan informatika:

dijelaskan bahwa:

"Pelatihan teknis di bidang komunikasi dan informatika sejauh ini masih sangat terbatas. Padahal, kemampuan tersebut cukup penting dalam mendukung tugas-tugas administrasi dan pelayanan, seperti dalam pengelolaan data, penggunaan komputer, maupun pengoperasian sistem informasi desa. Kami berharap ke depan ada pelatihan yang lebih rutin dan menyentuh kebutuhan teknis sehari-hari, agar kinerja pegawai desa bisa lebih maksimal."

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, maka penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi di Desa Padang Birik-Birik keca, Kecamatan pariaman utara, diantaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia
2. Keterlambatan kehadiran pegawai
3. Belum adanya pelatihan teknis bidang komunikasi dan informatika bagi sumber daya manusia

Masalah-masalah tersebut harus segera ditangani agar tujuan organisasi Pemerintah Desa Padang Birik-Birik dapat tercapai secara maksimal. Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang profesional, efisien, dan akuntabel, dibutuhkan upaya serius dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia.

Oleh karena itu, diperlukan sebuah kajian ilmiah yang mendalam untuk menganalisis bagaimana strategi optimalisasi manajemen sumber daya

manusia dapat diterapkan secara efektif di Desa Padang Birik-Birik. Tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh, baik dari segi produktivitas, maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian atau permasalahan dari latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi berbagai permasalahan sebagai berikut:

1. Keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia.
2. Keterlambatan dalam menjalankan pekerjaan dan Kehadiran.
3. Belum adanya pelatihan teknis bidang komunikasi dan informatika bagi sumber daya manusia.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis bahkan luasnya aspek-aspek manajemen sumber daya manusia yang diteliti dan agar penelitian ini lebih terarah, maka penelitian ini dibatasi pada Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat optimalisasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di Desa Padang Birik-

Birik Kecamatan Pariaman Utara?

3. Upaya apa yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang didasarkan pada rumusan masalah di atas, yaitu:

1. Untuk menganalisis optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara.
2. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara.
3. Untuk menganalisis upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Desa Padang Birik-Birik, Kecamatan Pariaman Utara.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperkaya khasanah bagi pengembangan pengetahuan dan keilmuan Ilmu Administrasi Negara khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Pimpinan, sebagai bahan masukan dalam memberikan arahan terkait optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara.
- b. Pegawai, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kemampuan dan skil serta pemahaman yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- c. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana administrasi public di Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap wawancara dengan perangkat Desa Padang Birik-Birik, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Optimalisasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Desa Padang Birik-Birik Kecamatan Pariaman Utara 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.
2. 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 kinerja yang terstruktur.
3. 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.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif bagi Pemerintah Desa Padang Birik-Birik dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia:

1. Penambahan Jumlah SDM

Pemerintah desa perlu mempertimbangkan penambahan jumlah perangkat desa, terutama pada bidang teknologi informasi dan pelayanan publik, guna mengatasi beban kerja yang tinggi pada masa-masa tertentu seperti pendataan dan pelaksanaan program nasional.

2. Penguatan Program Pelatihan dan Pengembangan

Diperlukan upaya yang lebih sistematis dalam merancang program pelatihan, termasuk penyusunan rencana pelatihan tahunan berbasis kebutuhan (training needs assessment), serta menjalin kemitraan lebih aktif dengan pemerintah daerah, universitas, dan LSM untuk memperluas akses terhadap pelatihan teknis dan manajerial.

3. Penerapan Sistem Insentif dan Penghargaan yang Terstruktur

Pemerintah desa disarankan untuk menyusun sistem insentif berbasis kinerja, seperti pemberian bonus atau penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi dan menerima apresiasi dari masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas aparatur.

4. Pengembangan Karier dan Promosi Internal

Pemerintah desa perlu mulai membangun sistem pengembangan karier internal yang memberikan peluang promosi atau tanggung jawab tambahan bagi pegawai berprestasi. Hal ini dapat memperkuat profesionalisme dan retensi pegawai di tingkat desa.

5. Digitalisasi Sistem Manajemen SDM

Disarankan untuk mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis digital guna mempermudah pencatatan kinerja, absensi, pelatihan, dan evaluasi pegawai secara terstruktur dan akuntabel.

6. Penguatan Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal

Meskipun hubungan kerja sudah harmonis, budaya kerja yang kolaboratif perlu terus diperkuat melalui kegiatan peningkatan teamwork, pelatihan komunikasi, dan forum aspirasi rutin antar pegawai dan pimpinan.

7. Evaluasi Rutin terhadap Sistem Manajemen

Pemerintah desa perlu melakukan evaluasi berkala terhadap seluruh aspek manajemen SDM, baik secara internal maupun melalui fasilitator eksternal, agar dapat terus menyesuaikan dengan dinamika dan kebutuhan masyarakat desa yang berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Q., Rizky, C., Asri, M. K. A. K., Siallagan, A. D. S. D., & Pesch4, M. A. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kesejahteraan Stakeholder: Konsep dan Implementasi. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 4(2), 103–110.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Badan Pusat Statistik Kota Pariaman. (2023, 26 September). *Kecamatan Pariaman Utara dalam Angka 2023*. Diakses dari BPS Kota Pariaman en.wikipedia.org+9ppid.pariamankota.go.id+9langgam.id+9
- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologi Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Daryanto (2012) *Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (11th ed.). New York: McGraw-Hill
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Efendy, A. (2022). **Kajian Hukum Disiplin sesuai PP 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**. *Jurnal Kediklatan Widya Praja*, 2(1), 1–10. Diakses dari jurnal.bpsdmd.jatengprov.go.id
- 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.
- Ganyang, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Rajawali Mandiri.
- Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- 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.
- Jayapangus Press. (2023). *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pegawai Negeri Sipil*.
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). Optimalisasi Kinerja Organisasi: Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerja. *AMERTA MEDIA*.
- Julyta, N. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 45–53. Tersedia di: <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/jap/article/view/4582>
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa*.
- Kementerian Desa, Pemberdayaan, dan Transmigrasi. (2021). Permendesa-PDPT Nomor 6 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Pelatihan Aparatur Desa. Diakses dari JDIH Kemendes:
- Luthfi Gama Albarik dkk. (2023). **Implementasi PP 94/2021 tentang Disiplin ASN (Studi di Provinsi Lampung)**. *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*. Diakses dari jurnal.um-tapsel.ac.id
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan Bayu Brawira). Jakarta: Salemba Empat
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, M. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mukminin, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Permendesa PDPT No. 3 Tahun 2025 tentang Pedoman Umum Pendampingan Desa. Tersedia di: <https://www.ciptadesa.com/permendesa-3-tahun-2025/>
- Pristiani, N., & Astuti, P. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Perangkat Desa*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Tautan: <https://www.jurnal.umitra.ac.id/index.php/JEBI/article/view/1716>

- Priyono, P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Priyono, P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis dalam Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- 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.
- Rachman, dkk. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan.
- Rahmadi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohman, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM). *Student Research Journal*, 1(5), 11-20.
- Rattu, Praysi Nataly, Novie R. Pioh. “Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan” *Jurnal GOVERNANCE* 2 no. 1 (2022): 4.
- Sadili Samsudin (2010) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Bandung : Pustaka Setia
- Shinta Dewi, S. (2022). **Pengaturan Disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021**. *WICARANA*, 1(2), 105–118. <https://doi.org/10.57123/wicarana.v1i2.22> Setkab+11ejournal-kumhamdiy.com+11jurnal.bpsdmd.jatengprov.go.id+11
- Sitepu, R., & Saragih, S. (2021). *Sistem Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kompetensi Tenaga Pendamping Lokal Desa (PLD) di Kabupaten Karo*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*.
Tautan: <https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/1523>
- Sofiana, S. (2024). Optimalisasi Kinerja Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Citra Lembaga BTM Muhamka Kajen (Doctoral dissertation, UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan).
- Suartini, N. L. (2023). Hubungan Pengembangan SDM dengan Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 112–121.
- Suartini, N. K. (2023). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pegawai Negeri Sipil: Praktik Terbaik Dan Tantangan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(4), 809-819.

- Sukmadinata, N. S. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syukri, M., & Lopian, H. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Pendidikan Agama Islam Medan. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 11(2), 305–318.
- Trihandini, E. (2006). *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2003). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
Tersedia di: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38682/uu-no-6-tahun-2014>
- Usman, F., Rahmawati, U., & Nuraeni, E. (2023). Menavigasi Masa Depan: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Inovatif untuk Era Digital. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(6), 13204. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13204>
- Veitzal, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Website Resmi Pemerintah Kota Pariaman. (2023). Peningkatan Kapasitas Aparatur di Desa Padang Birik-Birik
- Werther, W. B., & Davis, K. (2020). *Human Resource and Personnel Management* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Wibowo, A., & Noor, M. (2024). Optimalisasi Manajemen Human Capital di Lembaga Pendidikan Islam: Strategi Pengembangan SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam. *Jurnal Inovasi Keuangan dan Manajemen*, 5(4), 152–168.
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi Kinerja Organisasi Melalui Gaya Kepemimpinan yang Efektif untuk Mencapai Kepuasan Kerja: Sebuah Studi Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129-142.
- Wahyuni, L., Jannah, D., Putra, W. A., & Cahyani, W. (2025). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Dalam Kegiatan Bakti Sosial di Kelurahan Bumi Ayu. *Jurnal Pengabdian Masyarakat STIA LK (PESAT)*, 4(1), 268–278.