

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Aparat Desa Di Kantor Desa Lasalimu Kab. Buton

Sasmiati^{1*}, Hasni²,

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia, sasmiati@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih adanya kendala dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di Kantor Desa Lasalimu Kabupaten Buton yang berdampak pada etos kerja aparat desa, seperti keterbatasan pelatihan, fasilitas kerja yang kurang memadai, serta sistem administrasi yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja aparat desa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas kepala desa, sekretaris desa, dan kepala dusun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia melalui pembagian tugas sesuai kompetensi, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pengelolaan waktu dan biaya yang efektif mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja aparat desa. Selain itu, etos kerja aparat desa yang meliputi kerja keras, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerajinan, dan ketekunan mengalami peningkatan. Kesimpulannya, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik berperan penting dalam meningkatkan etos kerja aparat Desa Lasalimu Kabupaten Buton.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This study was motivated by several obstacles in the implementation of human resource management at the Lasalimu Village Office, Buton Regency, which affected the work ethic of village officials, including limited training, inadequate work facilities, and suboptimal administrative systems. The purpose of this study was to determine how the implementation of human resource management improves the work ethic of village officials. The research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through observation, interviews, and documentation. The informants consisted of the village head, the village secretary, and hamlet heads. The results indicate that the implementation of human resource management through task distribution based on competence, regular training, performance evaluation, effective time management, and cost efficiency has improved the quality, quantity, and timeliness of officials' work. In addition, the work ethic of village officials, including hard work, discipline, responsibility, honesty, diligence, and perseverance, has shown improvement. In conclusion, proper implementation of human resource management plays an important role in enhancing the work ethic of officials at the Lasalimu Village Office, Buton Regency.

Keywords: Human Resource Management, Work Ethic, Employee Performance

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pemerintahan desa. Dalam perspektif manajemen modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar faktor produksi, tetapi sebagai aset utama yang menentukan daya saing dan kualitas pelayanan publik. Dessler (2017:3) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan

dan praktik yang dibutuhkan untuk melaksanakan aspek manusia dalam suatu posisi manajerial, termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Dalam konteks sektor publik, penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Armstrong (2014:5) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan menciptakan organisasi yang mampu mencapai kinerja tinggi melalui pengembangan kapasitas, komitmen, dan kontribusi pegawai. Sementara itu, Schuler dan Jackson (2014:12) menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus selaras dengan strategi organisasi agar mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Secara ideal, pemerintahan desa diharapkan menerapkan manajemen sumber daya manusia secara sistematis melalui perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas yang jelas, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta pengelolaan disiplin dan motivasi kerja. Implementasi tersebut diharapkan mampu membentuk aparat desa yang profesional, disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki etos kerja tinggi. Etos kerja sendiri menurut Sinamo (2011:26) merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran dan komitmen mendalam terhadap nilai kerja. Priansa (2018:34) menambahkan bahwa etos kerja mencerminkan komitmen menyeluruh terhadap paradigma kerja yang produktif dan bermakna.

Dari sudut pandang teori motivasi, peningkatan etos kerja dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan Maslow (Robbins & Judge, 2017:210) yang menyatakan bahwa individu terdorong bekerja lebih baik ketika kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri terpenuhi. Herzberg dalam teori dua faktor (Luthans, 2011:160) juga menegaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan semangat kerja. Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat menjadi instrumen untuk membangun motivasi internal dan etos kerja aparat desa.

Namun, kondisi faktual di Kantor Desa Lasalimu Kabupaten Buton menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas. Meskipun secara normatif aparat desa dituntut memiliki profesionalisme dan disiplin tinggi sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, pada praktiknya masih terdapat keterbatasan pelatihan, kurang optimalnya sistem administrasi, serta permasalahan ketepatan waktu dan efektivitas kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan, pengawasan, dan evaluasi belum sepenuhnya berjalan optimal dalam mendorong peningkatan etos kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan etos kerja. Putra (2021) menyimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja. Priharwantiningsih (2019) menemukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat mampu meningkatkan komitmen dan semangat kerja pegawai. Penelitian lainnya juga menegaskan bahwa pelatihan, pembagian tugas yang sesuai kompetensi, dan evaluasi kinerja berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai sektor publik. Namun demikian, kajian yang secara spesifik meneliti penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja pada tingkat pemerintahan desa, khususnya di Kabupaten Buton, masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki nilai kebaruan pada fokus analisis yang mengintegrasikan indikator manajemen sumber daya manusia meliputi tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya dengan indikator etos kerja aparat desa seperti kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun dalam konteks pemerintahan desa. Penelitian ini tidak hanya memperkaya kajian teoritis manajemen sumber daya manusia di sektor publik tingkat desa, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah desa dalam merancang strategi peningkatan etos kerja guna mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif dan berkualitas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan secara mendalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja aparat Desa Lasalimu, Kabupaten Buton. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap aktivitas kerja aparat desa. Wawancara dilakukan menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur yang memuat pertanyaan terkait pembagian tugas, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta indikator etos kerja seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerja keras, rajin, dan tekun. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung pola kerja dan kedisiplinan aparat desa. Data sekunder diperoleh melalui dokumen resmi desa, laporan kegiatan, dan arsip administrasi.

Prosedur penelitian diawali dengan tahap persiapan, penyusunan instrumen wawancara, dan pengurusan izin penelitian. Selanjutnya dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi, serta penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara antar informan serta mencocokkannya dengan hasil observasi dan dokumentasi. Dengan prosedur tersebut, data yang diperoleh diharapkan akurat dan mampu menggambarkan secara objektif penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja aparat Desa Lasalimu.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Tugas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian tugas di Kantor Desa Lasalimu telah dilakukan berdasarkan kompetensi dan jabatan masing-masing aparat desa. Kepala desa menetapkan uraian tugas secara jelas kepada sekretaris desa, kepala urusan, dan kepala dusun sesuai bidangnya. Pembagian tugas ini bertujuan menghindari tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan program desa. Wawancara dengan kepala desa dan sekretaris desa menunjukkan bahwa setiap aparat memahami tanggung jawabnya masing-masing. Kepala dusun juga menyatakan bahwa pembagian kerja yang jelas memudahkan mereka dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Secara umum, penerapan manajemen sumber daya manusia pada aspek tugas kerja telah berjalan cukup baik karena telah disesuaikan dengan kapasitas, pengalaman, dan kebutuhan pelayanan desa.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kerja

Dalam aspek kualitas kerja, pemerintah desa secara rutin melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap hasil pekerjaan aparat. Pelatihan dan bimbingan teknis juga diberikan

untuk meningkatkan kemampuan administrasi dan pelayanan publik. Hasil observasi menunjukkan bahwa dokumen administrasi desa lebih tertata dan penyusunan laporan dilakukan secara lebih sistematis dibandingkan sebelumnya. Aparat desa juga menunjukkan peningkatan ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Wawancara dengan sekretaris desa mengungkapkan bahwa evaluasi berkala membantu aparat memahami kekurangan dan segera melakukan perbaikan. Dengan demikian, kualitas kerja aparat desa mengalami peningkatan secara bertahap.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kuantitas Kerja

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa adanya target kerja yang jelas mendorong aparat desa menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu tertentu. Penetapan jadwal kerja serta pembagian beban yang proporsional membuat pekerjaan tidak menumpuk pada satu individu. Aparat desa menyatakan bahwa sistem kerja yang terorganisir membantu mereka bekerja lebih produktif. Laporan harian dan mingguan juga menjadi alat kontrol untuk memastikan seluruh tugas terselesaikan sesuai rencana. Dengan penerapan manajemen yang terstruktur, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan aparat desa meningkat dan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih cepat.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menjadi indikator penting dalam penelitian ini. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala desa menekankan disiplin kehadiran dan penyelesaian tugas sesuai jadwal. Aparat desa menyadari bahwa keterlambatan akan berdampak pada pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, mereka berupaya datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat yang ditentukan. Observasi menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan relatif rendah dan koordinasi antar perangkat desa berjalan lebih baik. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan disiplin waktu sebagai bagian dari etos kerja.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Biaya

Pengelolaan anggaran desa dilakukan secara terencana dan disesuaikan dengan prioritas kebutuhan. Kepala desa menyatakan bahwa jumlah aparat dan pembagian kerja telah disesuaikan dengan kebutuhan riil sehingga tidak terjadi pemborosan anggaran. Transparansi dalam perencanaan anggaran dan partisipasi masyarakat juga mendukung efisiensi penggunaan dana. Program pelatihan dan pembinaan dilaksanakan secara selektif agar berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, penggunaan anggaran menjadi lebih efektif tanpa mengurangi produktivitas aparat desa.

Peningkatan Etos Kerja Aparat Desa

Berdasarkan indikator kerja keras, disiplin, tanggung jawab, jujur, rajin, dan tekun, terjadi peningkatan etos kerja aparat desa. Aparat menunjukkan komitmen lebih tinggi dalam melayani masyarakat dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kepala desa menegaskan bahwa pembinaan rutin dan pengawasan langsung berperan besar dalam membangun budaya kerja positif. Aparat desa juga menyatakan bahwa adanya evaluasi kinerja membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing.

Secara keseluruhan, penerapan manajemen sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap peningkatan etos kerja aparat Desa Lasalimu.

3.2 Pembahasan

Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian menunjukkan bahwa fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia telah diterapkan di Kantor Desa Lasalimu. Pembagian tugas berdasarkan kompetensi sejalan dengan prinsip efektivitas organisasi yang menekankan kesesuaian antara kemampuan individu dan pekerjaan yang diberikan. Pelaksanaan pelatihan dan evaluasi kinerja menunjukkan adanya upaya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa manajemen sumber daya manusia yang terencana dapat meningkatkan kapasitas aparat desa dalam menjalankan tugasnya.

Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Etos Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan peningkatan etos kerja aparat desa. Ketika tugas dibagi secara jelas, pengawasan dilakukan secara konsisten, dan evaluasi dilakukan secara berkala, aparat menunjukkan peningkatan disiplin dan tanggung jawab. Peningkatan kualitas dan kuantitas kerja yang ditemukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa sistem kerja yang terstruktur mampu membentuk budaya kerja yang positif. Etos kerja tidak hanya terbentuk dari motivasi individu, tetapi juga dari sistem manajerial yang mendukung.

Implikasi Praktis bagi Pemerintahan Desa

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintahan desa perlu memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia melalui:

1. Penetapan uraian tugas yang jelas.
2. Pelatihan berkelanjutan sesuai kebutuhan.
3. Evaluasi kinerja secara periodik.
4. Penegakan disiplin waktu.
5. Pengelolaan anggaran yang transparan dan efisien.

Implementasi langkah-langkah tersebut akan membantu meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Kantor Desa Lasalimu Kabupaten Buton memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan etos kerja aparat desa. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan melalui pembagian tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing aparat, pelaksanaan pelatihan, evaluasi kinerja secara berkala, pengawasan kerja, serta pengelolaan waktu dan biaya secara efektif terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja aparat desa.

Peningkatan tersebut terlihat dari aspek kualitas kerja, kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan, serta ketepatan waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik juga berkontribusi terhadap terbentuknya sikap kerja yang lebih positif di kalangan aparat desa, seperti meningkatnya kedisiplinan, rasa tanggung jawab, kejujuran, kerajinan, dan ketekunan dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif dalam pengelolaan aparatur desa, tetapi juga berperan sebagai

instrumen strategis dalam membangun profesionalisme aparatur serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan pemerintahan desa. Implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif diharapkan dapat terus dipertahankan dan dikembangkan guna mendukung peningkatan kinerja aparatur desa secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priharwantiningsih. (2019). Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 115–124.
- Putra, A. (2021). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(1), 45–53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). *Strategic Human Resource Management*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.