STRATEGI PEMERINTAH DESA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA MUARO SENTAJO KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI TAHUN 2024

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Sosial Program Pendidikan Strata Satu
Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial
Universits Islam Kuantan Singingi

Oleh:

HENDRI PRATAMA
NPM: 210411029

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TALUK KUANTAN
2026

TANDA PERSETUJUAN

JUDUL	**:** STRATEGI PEMERINTAH DESA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA MUARO SENTAJO KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI 2024
NAMA	: HENDRI PRATAMA
NPM	: 210411029
UNIVERSITAS	: ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS	: ILMU SOSIAL
JURUSAN	: ADMINISTRASI NEGARA
PROGRAM STUDI	: ILMU SOSIAL

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
DESRIADI, S.Sos., M.Si	**ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si**
NIDN. 1022018302	**NIDN. 1005108901**

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1005108901

PENGESAHAN

Diperiksa dan Disetujui Oleh Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :
Hari : Senin
Tanggal : 14
Bulan : September
Tahun : 2026

Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si	**ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si**
NIDN. 1002059002	**NIDN. 1005108901**

Dr. DESRIADI, S.Sos., M.Si (Anggota 1) (.....)

SAHRI MUHARAM, S.Sos., M.Si (Anggota 2) (.....)

RISVANDI, S.Pd.I., M.Si (Anggota 3) (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

SARJAN M, S.Sos,M.Si
NIDN. 1008128002

ABSTRAK

STRATEGI PEMERINTAH DESA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA MUARO SENTAJO KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI TAHUN 2024

HENDRI PRATAMA
NPM : 210411029

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Bagaimana Strategi Pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024. Penelitian adalah penelitian survey dengan Tingkat eksplanasi deskriptif dan analisis data kualitatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik penarikan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling* dan Teknik *Random sampling*, yang mana penentuan sampel dilakukan secara acak. Analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Penelitian ini memiliki 4 indikator yaitu Pendidikan, Pelatihan, Tugas belajar, Promosi. Berdasarkan hasil penelitian tentang Strategi pemerintahan desa dalam pengembangan Sumber daya manusia di desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi bahwa pengembangan sumber daya manusia belum dilakasanakan secara maksimal.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan Sumber Daya manusia, Desa Muaro Sentajo

ABSTRACT

VILLAGE GOVERNMENT STRATEGY IN DEVELOPING HUNMAN RESOURCES IN MUARO SENTAJO VILLAGE, SENTAJO RAYA DISTRICT, KUANTAN SINGINGI, 2024

HENDRI PRATAMA
NPM : 210411029

The purpose of this study is to determine the Village Government's Strategy in Human Resource Development in Muaro Sentajo Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency in 2024. This research is a survey-based study with a descriptive level of explanation and qualitative data analysis. Data collection methods included observation, interviews, and documentation. Sampling techniques utilized purposive sampling and random sampling techniques, where sample selection was conducted randomly. Data analysis encompassed data collection, data reduction, data display, and drawing conclusions. This study consists of four indicators: education, training, study assignments, and promotion. Based on the research findings regarding the village government's strategy in human resource development in Muaro Sentajo Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency, human resource development has not been fully maximized.

Keywords: Strategy, Human Resource Development, Muaro Sentajo Village

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahi rabbil'aalamiin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Proposal judul **"STRATEGI PEMERINTAH DESA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA MUARO SENTAJO KECAMATAN SENTAJO RAYA KAABUPATEN KUANTAN SINGINGI TAHUN 2024".**

Yang merupakan tugas untuk memenuhi tugas mata kuliah Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitaif pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan untuk baginda Rasulullah SAW.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dari segi penulisan maupun pembahasan dan penulis sangat mengaharapkan saran dan masukannya dari segala pihak demi untuk kesempurnaan proposal ini. Penulis menyadari bahwa sejak awal selesainya penulisan Proposal ini tidak lepas dari bantuan, dorongan, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi Ibu Dr. Ikrima Mailani, S.Pd.I., M.Pd.I yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi Bapak Sarjan M, S.os., M.Si.
3. Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi Bapak Alsar Andri, S.Sos., M,Si.
4. Pembimbing I Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan bantuan kepda penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

5. Pembimbng II Bapak Alsar Andri, S.Sos., M.Si yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu serta memberi bimbingan dan saran dalam menyelesaikan proposal ini.
6. Penasehat Akademik Bapak Sahri Muharram, S.Sos., M.Si.
7. Para Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajarkan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Untuk sahabat-sahabat karibku yang senatiasa memberikan motivasi, support, semangat, nasehat serta perjuangan dan pengorbanan yang sangat besar untuk penulis. Hanya doa yang bisa kupanjatkan kepada Sang Maha Pencipta agar kita dipertemukan di Syurga-Nya serta senantiasa sukses di dunia dan juga sukses di akhirat.
9. Kepada bapak-bapak, ibu-ibu pemerintahan desa dan masyarakat Desa Muaro Sentajo, Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi dihaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap dukungan, serta data yang telah bapak-bapak dan ibu-ibu berikan kepada penulis.

Akhir kata, penulis memahami bahwasanya tak ada di dunia ini yang sempurna, tak terkecuali proposal ini. Dengan segenap kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan proposal ini, Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Teluk Kuantan, 3 Agustus 2026



Hendri Pratama

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1.Latar Belakang Masalah 1

1.2. Rumusan Masalah 5

1.3. Tujuan Penelitian 5

1.4. Manfaat Penelitian 6

1.4.1. Manfaat Teoritis 6

1.4.2. Manfaat Praktis 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA 7

2.1. Tinjauan Pustaka 7

2.1.1. Konsep/Teori Administrasi Negara 7

2.1.2. Konsep/Teori Organisasi 11

2.1.3. Konsep/Teori Manajemen Sumber Daya Manusia 14

2.1.4. Konsep/Teori Sumber Daya Manusia 17

2.1.5. Konsep/Teori Pemerintah Desa 23

2.1.6. Konsep/Teori Manajemen Starategi 24

2.2. Kerangka Pemikiran 27

2.3. Hipotesis 28

2.4. Definisi Operasional 28

2.4.1. Pendidikan 28

2.4.2. Pelatihan 28

2.4.3. Tugas Belajar 28

2.4.4. Promosi 29

2.5. Operasional Variabel 29

BAB III METODE PENELITIAN 30
3.1. Jenis Penelitian 30
3.2. Informan 31
3.3. Sumber Data 31
3.3.1. Data Primer 31
3.3.2. Data Sekunder 32
3.4. Fokus Penelitian 32
3.5. Lokasi Penelitian 32
3.6. Metode Pengumpulan Data 32
3.6.1. Observasi 32
3.6.2. Wawancara 32
3.6.3. Dokumentasi 33
3.6.4. Triangulasi 33
3.7. Metode Analisis Data 33
3.7.1. Reduksi Data 33
3.7.2. Penyajian Data 34
3.7.3. Penarikan Kesimpulan 34
3.8. Jadwal Kegiatan Penelitian 35
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN 36
4.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian 35
4.2. Struktur Organisasi 42
BAB VI PENUTUP 43
6.1. Kesimpulan 75
6.2. Saran 75
DAFTAR PUSTAKA 77

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel II.1 Operasional Variabel Penelitian.....29
Tabel III.1 Informan 31
Tabel III.2 Jadwal Penelitian.....34
Tabel IV.1 Jumlah Penduduk Desa Muaro Sentajo Berdasarkan Jenis Kelamin.....37
Tabel IV.2 Pembagian Wilayah Dusun Muaro Sentajo.....38
Tabel IV.3 Luas Wilayah Desa Muaro Sentajo 39
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan Desa Muaro Sentajo 40
Tabel IV.5 Lembaga Pendidikan Desa Muaro Sentajo.....41
Tabel V. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Sumber Daya.....54

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 27
Gambar IV.1 Struktur organisasi Pemerintah Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi..... 43

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Dokumentasi 80
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup 83
Lampiran 3 Daftar Wawancara 84
Lampiran 4 Surat Pernyataan Penelitian Riset 85
Lampiran 5 Surat Izin Pelaksanaan Penelitian Reset 86
Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi 87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi/perusahaan. Peran sumber daya manusia dilihat dari produktivitas kerja dan kualitas kerja yang dihasilkan, juga keunggulan suatu organisasi/perusahaan juga ditentukan oleh kualitas daya saing manusianya, semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia maka akan semakin kuat daya saing organisasi/perusahaan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia semakin penting untuk ditingkatkan untuk kualitas tenaga kerja yang mampu bersaing di era globalisasi. Hal tersebut membutuhkan komitmen serta konsistensi keterlibatan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, sehingga akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelolah suatu organisasi/perusahaan. Dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, para pegawai dapat bekerja secara profesional sehingga kinerja yang dicapai lebih maksimal sesuai ketentuan.

Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi, upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal serius karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Pegawai memiliki tingkat pekerjaan yang berbeda-beda, namun terkadang pegawai malah tidak tahu apa yang harus dikerjakan sehingga penting untuk

diberikan pelatihan agar para pekerja paham dan mengerti atas pekerjaannya.

Menurut Benjamin Bukit dkk, (2017:2) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organiasi.

Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh para pegawai.

Peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dengan melakukan pelatihan. Sebelum dilakukannya pengembangan, perlu suatu analisis untuk mengetahui metode serta strategi yang dibutuhkan oleh para pegawai. Pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja para pegawai.

Tabel I.1 : Data Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Muaro Sentajo

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1.	Halmadi Asmara, SH., MH	S2	KADES
2.	Rusmadi	SLTA	SEKDES
3.	Alfi Khairi, S.IP	S1	KAUR KEUANGAN
4.	M Fauzi Akbar, SH	S1	KAUR PEMERINTAHAN
5.	Syafrianto, SH	S1	KAUR KESEJAHTERAAN
6.	Agus Sandra Rianto, ST	S1	KAUR UMUM
7.	Septiani Saputri, S.H	S1	STAFF/OPERATOR
8.	Nursahwika, Amd. RMIK	D3	STAFF/OPERATOR
9.	Adismanto	SLTA	KADUS 1
10.	Syafriadi	SLTA	KADUS 2
11.	Sarpisman	SLTA	KADUS 3
12	Pedi Endri	SLTA	RW 01
13.	Hasan Basri	SLTA	RW 02
14.	Mala Yasman	SLTA	RW 01
15.	Aprijon	SLTA	RW 01
16.	Firdaus	SLTA	RW 02
17.	Kasbul Anwar	SLTA	RT 01
18.	Sarpisi,S.Sos	S1	RT 02
19.	Zulkifli	SLTA	RT 01
20.	Suherman	SLTA	RT 02
21.	Dedi Kurniawan	SLTA	RT 01
22.	Japrialis	SLTA	RT 02
23.	Khairul Amri	SLTA	RT 01
24.	Sarpius	SLTA	RT 02
25.	Yondra Polta	SLTA	RT 01
26.	Padlizal	SLTA	RT 02

Sumber : Kantor Desa Muaro Sentajo 2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa sumber daya manusia dikantor desa muaro sentajo memiliki pegawai yang ber pendidikan menengah sejumlah 20 orang, tentu hal ini berpengaruh terhadap kemampuan Kinerja para pegawai yang merupakan salah satu unsur untuk menentukan keberhasilan kualitas pelayanan kepada masyarakat di kantor desa Muaro Sentajo yang masih belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya para pegawai yang kurang memiliki

pengetahuan dalam melakukan pekerjaannya.

Ketentuan umum Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 26 Ayat 4 menyatakan bahwa : Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Dalam konteks pemerintah daerah yang terpenting adalah bagaimana pemerintah desa mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya, mampu meningkatkan daya saing desanya melalui sumber daya manusia yang berkualitas.

maka kebijakan yang dapat di lakukan oleh pemerintah desa dalam pengembangan sumber daya manusia di kantor desa muaro sentajo adalah:

1. Memberikan izin kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui studi ke jenjang yang lebih tinggi, dengan memberikan bantauan dari anggaran dana desa
2. Memberikan berbagai bentuk pelatihan untuk mengembangkan *skill* dan keterampilan pegawai

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul : **“Strategi Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kondisi Terkini Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Muaro Sentajo
2. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Muaro Sentajo
3. Bagaimana Strategi Pemerintah untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Muaro Sentajo

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan oleh penulis, maka yang menjadi tujuan peneliti adalah untuk :

1. Mengetahui Kondisi Terkini Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Muaro Sentajo
2. Mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Muaro Sentajo
3. Mengetahui Strategi Pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Muaro Sentajo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek teoritis

Hasil penelitian ini seacara teoritis diharapkan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep keilmuan mengenai strategi pemerintah desa dalam pengembangan sumber daya manusia.

1.4.2 Aspek praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa hasil atau laporan penelitian yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pemerintah desa dalam menerapkan strategi dalam pengembangan sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep/ Teori Administrasi Negara

Menurut Faried Ali (dalam Maulana, 2024:19) secara terminologi administrasi adalah mengurus, mengatur, mengelola. Jika dibubuhi oleh awalan "pe" dan akhiran "an" pada setiap arti, maka semuanya mengandung maksud adanya keteraturan dan pengaturan sebab yang menjadi sasaran dan penguasaan, pengelolaan dan apalagi pengaturan dinamikanya. Istilah administrasi sebagaimana yang dikenal di indonesia dewasa ini, berasal dari Eropa Barat melalui penjajahan Belanda. Setelah di telusuri istilah ini berasal dari bahasa Romawi. Istilah administratif dari bahasa Belanda mempunyai dua arti. Pertama, menunjuk pada kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang dalam pekerjaan pencatatan, korespodensi, perhitungan, kearsipan dan semacamnya yang lazim dilakukan dalam tugas kesekretariatan atau tata usaha suatu orgnisasi. Kedua, menunjuk pada penyelenggaraan pemerintahan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (dalam Fista dan Parjiyana, 2024:9) administrasi didefenisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi yang baik adalah administrasi yang didasarkan asas-asas yang berlaku secara umum, sehingga dapat diterima semua pihak baik dari dalam

organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi tersebut. Dengan administrasi manusia dapat lebih mudah mencapai tujuan hidupnya yang lebih baik, karena ilmu administrasi adalah ilmu yang mempelajari proses kegiatan manusia yang dilakukan secara kerja sama.

Menurut Dimock (dalam Marwiyah, 2020:22) administrasi negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga mulai dari salah satu keluarga hingga Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) disusun, digerakkan, dan dikemudikan.

Administrasi sebagai kegiatan kerja sama yang didasarkan atas esensi eksitensi manusia. Eksitensi manusia dilandasi oleh moral dengan melibatkan sejumlah peralatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Manusia pada hakikatnya menghendaki keteraturan baik dalam konteks potensial maupun dalam konteks normatif ideal. Hal ini mengajarkan bahwa potensi teratur dalam konsep keteraturan potensial berfungsi memberi arahan mulai dari cara berfikir, konfigurasi hasil cara berfikir, efisiensi hasil cara berfikir sampai kepada evaluasi terhadap hasil yang dicapai, yang senantiasa melibatkan unsur ”guna” dan ”nilai”. (Faried dalam Kacaribu, 2020:10).

Mustafa (dalam Mokat, 2023:5) mengartikan adminstrasi negara sebagai gabungan jabatan-jabatan yang dibentuk dan disusun secara bertingkat yang diserahi tugas melakukan sebagain dari pekerjaan pemerintah dalam arti luas, yang tidak diserahkan kepada badan-badan pembuat undang-undang dan badan-badan kehakiman. Defenisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa untuk

mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan maka diperlukan suatu kemampuan motivasi untuk mendorong orang-orang dan diri sendiri untuk melaksanakan dan menggerakkan suatu organisasi pemerintah.

2.1.1.1 Perkembangan Adminisrasi Negara/Publik

Menurut MHM Zein, S Septiani (2023:1) Perkembangan Ilmu Administrasi merupakan perjalanan panjang dari zama kuno ke era modern, Berawal dari pemikiran para filsuf Yunani seperti Plato dan Aristoteles yang pengembangannya lebih terstruktur pada abad ke-19 ketika Negara-negara modern mulai muncul. Perkembangan Ilmu Administrasi semakin kuat di Eropa melalui karya Max Waber dengan merincikan karakteristik birokrasi yang eisien dan efektif dalam teorinya.

Sejarah perkembangan ilmu administrasi ini merupakan landasan yang penting untuk memahami kerumitan dan evolusi tugas serta tanggung jawab para administratorpemerintahan di seluruh dunia, seiring dengan perkembangan masyarakat dan pemerintahan modern ilmu administrasi negara berkembang menjadi disipiln ilmiah yag lebih terstruktur, namun ilmu administrasi juga mengalami perubahan yang signifikan pada saat perkembangan teknologi.

Perkembangan ilmu administrasi Negara di indonesia memiliki perjalanan panjang yang dipengaruhi oleh fakor sejara, sosial, politik, dan ekonomi. Serta mencerminkan evolusi tata kelolah pemerintahan dan tuntutan untuk memiliki administrasi yang efisien dan efektif dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan, ilmu administrasi landasan penting dalam memahami, merencanakan, dan mengelolah pemerintahan dan organisasi.

2.1.1.2 Hukum Administrasi Negara

Menurut Matthew Groves dan HP Lee (dalam Wr Tjandra ,2021:1) Hukum administrasi negara merupakan hukum yang mengatur wewenang pemerintah, pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan melindungi hak-hak administratif rakyat dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hukum administrasi negara adalah keseluruhan mengenai pejabat-pejabat pemerintahan dan petugas-petugas yang bekerja dalam badan pemerintahan.

Menurut Ridwan (2007:32-36) Hukum Administrasi Negara adalah rangkaian aturan-aturan hukum yang harus diperhatikan oleh alat-alat perlengkapan Negara di dalam menjalankan tugasnya. Terhadap perumusan ini banyak diajukan keberatan-keberatan. Perlu diketahui bahwa Negara adalah suatu pengertian yang abstrak dan berwujud suatu bada hukum. Maka sudah barang tentu perbuatan-perbuatan hukum yang dilakukan alat-alat perlengkapan Negara sebagai organ suatu badan hukum sangat heterogen, tidak hanya perbuatan-perbuatan dalam hukum publik saja, akan tetapi juga melakukan perbuatan-perbuatan dalam hukum perdata, hukum dagang, dan sebagainya. Hukum Administrasi Negara diartikan sebagai rangkaian-rangkaian aturan-aturan hukum yang mengatur cara bagaimana alat-alat perlengkapan Negara menjalankan tugasnya.

2.1.2 Konsep/ Teori Organisasi

Menurut Siagian (dalam Hari Sulaksono, 2019:1) organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang

terdapat beberapa orang disebut atasan dan seseorang/sekelompok yang disebut bawahan.

Huse dan Bouditch (dalam Zulkifli, 2014:79) mengemukakan empat batasan organisasi, Empat batasan itu secara umum menjelaskan bahwa organisasi sebagai satu sistem terdiri dari beberapa subsistem yang saling tergantung satu sama lainnya. Organisasi harus pula dipandang sebagai satu subsistem dari sistem lingkungan yang lebih luas. Dia harus berinteraksi terhadap perubahan-perubahan aspek lingkungan tersebut.

Sebagian sarjana dan pakar mengartikan organisasi (*organization*) semata-mata hanya sebagai alat bagi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan. Defenisi seperti ini antara lain dirumuskan oleh Jones (dalam Zulkifli, 2014:78) *organization is tool used by people individually in groups to accomplish a wide varienty of goals.* Defenisi organisasi dalam arti luas tentulah tidak sesederhana itu. Sebagai *locus* dan *fokus* studi ilmu administrasi, organisasi dapat dijabarkan dari banyak aspek sumber daya serta faktor lingkungan yang melingkupinya. Kajian dari multi aspek tersebut melatarbelakangi beragam defenisi organisasi yang telah ditulis oleh para sarjana dan pakar. Terutama mereka yang memandang oerganisasi sebagai sistem, yaitu menilai adanya keterkaitan antar dinamika organisasi dengan berbagai unsur.

Defenisi organisasi menurut pendekatan proses antara lain tergambar dalam pendapat Messie (dalam Zulkifli, 2014:78) yaitu organisasi merupakan suatu kerja sama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas-

aktivitasnya kearah pencapaian tujuan bersama. Dalam sistem kerja sama tersebut di samping diadakan pembagian kerja yang dijabarkan kedalam perincian tugas. Menurut Soffer (dalam Zulkifli, 2014:78) juga diikuti dengan tindakan pendistribusian peranan kepada setiap anggota untuk melaksanakan rincian tugas tertentu dalam rangka upaya menghasilkan beberapa bentuk produk. Organisasi juga dapat diartikan sebagai wadah mempersatukan berbagai keahlian dan karakterisrik anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Huse dan Bouditch (dalam Zulkifli, 2014:79) mengemukakan empat batasan organisasi, Empat batasan itu secara umum menjelaskan bahwa organisasi sebagai satu sistem terdiri dari beberapa subsistem yang saling tergantung satu sama lainnya. Organisasi harus pula dipandang sebagai satu subsistem dari sistem lingkungan yang lebih luas. Dia harus berinteraksi terhadap perubahan-perubahan aspek lingkungan tersebut. Organisasi itu bersifat terbuka dan dinamis, merupakan suatu proses terdiri dari masukan, keluaran, transformasi, umpan balik, maka organisasi selalu berupaya menjaga keseimbangan dalam setiap aktivitasnya. Organisasi juga memiliki atau terdiri dari sejumlah fungsi dan tujuan, yang beberapa diantaranya cenderung berada dalam situasi konflik, dan adalah tugas para administrator untuk selalu menjaga dan mempertahankan keseimbangan diantaranya.

2.1.2.1 Perkembangan Organisasi

Salah satu kejadian paling penting sebelum abad ke duapuluh kaitannya dengan perkembangan teori organisasi adalah revolusi industri. Dimulai pada abad ke delapanbelas di Inggris, revolusi tersebut menyeberangi samudra Atlantik

dan ke Amerika pada akhir perang dunia kedua. Revolusi tersebut mempunyai dua elemen utama yaitu kekuatan mesin telah menggantikan kekuatan manusia secara cepat, dan pembangunan sarana transportasi yang cepat mengubah metode pengiriman barang. Hasilnya adalah menyebarnya pendirian pabrik-pabrik. Dampaknya terhadap desain organisasi jelas, yaitu pembangunan pabrik membutuhkan penciptaan yang terus menerus dari struktur organisasi untuk memungkinkan terjadinya proses produksi yang efesien. Pekerjaan harus dirumuskan, arus pekerjaan harus ditetapkan, departemen diciptakan, dan mekanisme koordinasi dikembangkan, dengan demikian struktur organisasi yang kompleks harus dirancang.

Menurut Taufiqurrahman (2021:16) perkembangan teori organisasi dimulai pada tahun 1919-an dengan lahirnya teori manajemen ilmiah, dan berakhir pada tahun 1960-an dengan lahirnya teori modern yang mengakomodasi segi manusia, mesin, teknolgi, dan lingkungan sebagai dasar peningkatan produktivitas organisasi. Pendekatan mutakhir untuk memahami organisasi dipengaruhi oleh persfektif sosial kerangka kerja sistem terbuka. Evolusi merupakan perubahan yang sangat cepat dalam perkembangan organisasi dengan memberikan inovasi baru dalam bentuk keunggulan-keunggulan dan keunikan-keunikan dari perkembangan awal sampai perkembangan yang paling mutakhir dalam teori organisasi. Evolusi atau perkembangan teori organisasi memunculkan berbagai macam pendekatan-pendekatan yang masing-masing dipengaruhi oleh cara yang digunakan untuk meninjau masalah organisasi. Keseluruhan pendekatan ini bisa dikelompokan menjadi tiga aliran utama, sesuai kurun waktu permunculan

masing-masing pendekatan tersebut, yaitu pendekatan teori klasik, pendekatan neo-klasik, dan pendekatan modern.

2.1.3 Konsep/ Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian, S (2023:9) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prose perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut Jannah, M (2021:8) manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai serangkaian kegiatan yang berubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Agus Sunyoto (dalam Akhmad Subekti dan Mohamad Jauhar, 2012:23) mendefisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainnya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:6) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

batas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.1 Konsep/Teori Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (dalam Werdiningsih dkk, 2023:2) organisasi merupakan setiap wujud persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut Ajabar, (2020:5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Menurut Ni Kadek dan John, (2019:2) manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam M. Yani, 2012:81) pelatihan dan pengembangan merupakan istila-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha

berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai menguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dan pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah.

Menurut Mariot Tua Efendi (dalam M. Yani, 2012:82) latihan dan pengembangan adalah sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Menurut Dessler (dalam Yun Iswanto, 2010:25) pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap, dan meningkatkan keahlian.

Sedangkan menurut Kaswan (2012:96) pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan secara khusus yang berfokus untuk memberi keterampilan khusus dalam membantu karyawan memperbaiki kinerjanya.

2.1.4 Teori Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (dalam Hari Sulaksono, 2019:1) organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat beberapa orang disebut atasan dan seseorang/sekelompok yang disebut bawahan.

Huse dan Bouditch (dalam Zulkifli, 2014:79) mengemukakan empat

batasan organisasi, Empat batasan itu secara umum menjelaskan bahwa organisasi sebagai satu sistem terdiri dari beberapa subsistem yang saling tergantung satu sama lainnya. Organisasi harus pula dipandang sebagai satu subsistem dari sistem lingkungan yang lebih luas. Dia harus berinteraksi terhadap perubahan-perubahan aspek lingkungan tersebut.

Sebagian sarjana dan pakar mengartikan organisasi (*organization*) semata-mata hanya sebagai alat bagi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan. Defenisi seperti ini antara lain dirumuskan oleh Jones (dalam Zulkifli, 2014:78) *organization is tool used by people individually in groups to accomplish a wide varienty of goals.* Defenisi organisasi dalam arti luas tentulah tidak sesederhana itu. Sebagai *locus* dan *fokus* studi ilmu administrasi, organisasi dapat dijabarkan dari banyak aspek sumber daya serta faktor lingkungan yang melingkupinya. Kajian dari multi aspek tersebut melatarbelakangi beragam defenisi organisasi yang telah ditulis oleh para sarjana dan pakar.

Defenisi organisasi menurut pendekatan proses antara lain tergambar dalam pendapat Messie (dalam Zulkifli, 2014:78) yaitu organisasi merupakan suatu kerja sama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas-aktivitasnya kearah pencapaian tujuan bersama. Dalam sistem kerja sama tersebut di samping diadakan pembagian kerja yang dijabarkan kedalam perincian tugas. Menurut Soffer (dalam Zulkifli, 2014:78) juga diikuti dengan tindakan pendistribusian peranan kepada setiap anggota untuk melaksanakan rincian tugas

tertentu dalam rangka upaya menghasilkan beberapa bentuk produk. Organisasi juga dapat diartikan sebagai wadah mempersatukan berbagai keahlian dan karakterisrik anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Huse dan Bouditch (dalam Zulkifli, 2014:79) mengemukakan empat batasan organisasi, Empat batasan itu secara umum menjelaskan bahwa organisasi sebagai satu sistem terdiri dari beberapa subsistem yang saling tergantung satu sama lainnya. Organisasi harus pula dipandang sebagai satu subsistem dari sistem lingkungan yang lebih luas. Dia harus berinteraksi terhadap perubahan-perubahan aspek lingkungan tersebut. Organisasi itu bersifat terbuka dan dinamis, merupakan suatu proses terdiri dari masukan, keluaran, transformasi, umpan balik, maka organisasi selalu berupaya menjaga keseimbangan dalam setiap aktivitasnya. Organisasi juga memiliki atau terdiri dari sejumlah fungsi dan tujuan, yang beberapa diantaranya cenderung berada dalam situasi konflik, dan adalah tugas para administrator untuk selalu menjaga dan mempertahankan keseimbangan diantaranya.

2.1.4.1 Perkembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia menurut Gouzali dalam Kadarisman (2013:5) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiartha Utama (2012:90) menyatakan konsep pengembangan ini adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka pengembangan sumber daya manusia dimaknai sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan secara konseptual maupun teoritis melalui pelatihan dan berorientasi untuk investasi jangka panjang di masa depan.

2.1.4.2 Strategi Perbaikan Sumber Daya Manusia

Strategi perbaikan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berfokus pada upaya meningkatkan kapasitas, kompetensi, serta efektivitas individu dan organisasi secara berkelanjutan.

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan perencanaan jangka panjang yang disusun untuk mengelola dan memaksimalkan potensi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan bisnis. Strategi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga

retensi dan pengelolaan kinerja karyawan. Tujuannya adalah memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, dan berada di posisi yang strategis untuk mendorong pertumbuhan dan daya saing di perusahaan.

Selain itu, strategi manajemen SDM juga menekankan pentingnya menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta menjaga hubungan industrial yang harmonis. Pendekatan strategis dalam mengelola SDM memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan tenaga kerja. Dengan kata lain, strategi ini menjadikan manajemen SDM bukan hanya fungsi administratif, tetapi juga mitra strategis dalam mendukung keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Merumuskan strategi manajemen SDM yang efektif membutuhkan proses yang terstruktur dan berbasis data. Tujuannya adalah memastikan strategi yang disusun benar-benar selaras dengan kebutuhan bisnis dan mampu menjawab tantangan tenaga kerja yang ada. Berikut adalah langkah-langkah umum yang dapat diikuti:

1. Analisis Situasi dan Kebutuhan SDM

Langkah awal adalah memahami kondisi internal dan eksternal organisasi yang memengaruhi kebutuhan SDM. Ini mencakup evaluasi struktur organisasi, jumlah dan kompetensi karyawan saat ini, serta proyeksi kebutuhan masa depan. Alat bantu seperti analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) sangat berguna untuk mengidentifikasi kekuatan dan tantangan yang dihadapi.

2. Menetapkan Tujuan Strategis SDM

Setelah menganalisis situasi, tentukan tujuan SDM yang ingin dicapai, seperti meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat turnover, atau meningkatkan kepuasan karyawan. Tujuan ini harus sejalan dengan visi dan rencana strategis perusahaan secara keseluruhan.

3. Merancang Strategi dan Inisiatif

Kembangkan strategi dan program konkret untuk mencapai tujuan tersebut. Misalnya, jika perusahaan ingin meningkatkan retensi, maka strategi bisa berupa pengembangan program reward, peningkatan keterlibatan karyawan, atau perbaikan jalur karier.

4. Implementasi Strategi

Langkah ini melibatkan penyusunan rencana aksi, alokasi anggaran, serta pelibatan stakeholder terkait. Komunikasi yang efektif ke seluruh organisasi sangat penting untuk memastikan setiap pihak memahami peran dan tanggung jawabnya dalam implementasi strategi.

5. Pemantauan dan Evaluasi

Setelah strategi dijalankan, lakukan evaluasi secara berkala untuk menilai efektivitasnya. Gunakan indikator kinerja (KPI) yang relevan seperti tingkat absensi, kepuasan karyawan, atau waktu rata-rata rekrutmen. Jika diperlukan, lakukan penyesuaian strategi agar tetap relevan dengan dinamika organisasi.

2.1.4.3 Kapasitas Building

Pengembangan kapasitas tentu tidak hanya berorientasi pada kemampuan manusia, namun mencakup keseluruhan lingkup organisasi yang terdiri dari sistem penataan organisasi atau sering dikenal dengan sistem manajemen,

kebijakan target capaian, strategi pencapaian, dan peraturan organisasi. Lingkup demikian mengisyaratkan adanya tingkat pengembangan kapasitas dari capacity development atau capacity strengthening yang berarti mengembangkan kemampuan yang sudah ada (existing capacity), dan pengembangan kapasitas yang mengedepankan proses kreatif untuk membangun kapasitas yang belum terlihat atau constructing capacity.

Oleh karenanya, capacity building merupakan suatu proses untuk melakukan sesuatu, atau serangkaian kegiatan untuk melakukan perubahan multilevel pada diri individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi, dan sistem-sistem guna memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang ada. Untuk itu peningkatan kapasitas dapat dilakukan melalui proses menganalisa lingkungannya, mengidentifikasi masalah-masalah organisasi, mencari kebutuhan-kebutuhan pengembangan diri dan organisasi, isu-isu dan peluang-peluang yang dapat diperankan organisasi, membuat formulasi strategi dalam proses mengatasi masalah-masalah, dan tentunya merancang sebuah rencana aksi agar bisa terkumpul data penataan sistem organisasi secara baik**.**

Tujuan utama capacity building adalah menciptakan kemampuan kerja yang terukur dan berkelanjutan. Secara lebih spesifik:

1. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia
2. Mendukung transformasi digital dan inovasi
3. Meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas
4. Memperkuat kepemimpinan dan tata kelola organisasi

5. Mempersiapkan organisasi menghadapi disruption industri

2.1.5 Konsep/Teori Pemerintah Desa

Dari segi etimologi, kata Desa berasal dari bahasa sansekerta "*Deshi*" artinya "Tanah Tumpah Darah" selanjutnya dari kata deshi menjadi Desa (Karthoadikusumo, 1988:16). Desa adalah tempat tinggal sebagian masyarakat hukum dan wilayah daerah kesatuan administratif, wujud sebagai kediaman beserta tanah pertanian, daerah perikanan, tanah sawah, yang keseluruhannya merupakan wilayah-wilayah yang dikuasi oleh hak ulayat masyarakat desa. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dinyatakan bahwa : Pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pengertian dan konsep tentang pemerintah desa yaitu, Pemerintah desa merupakan penyelenggaraan urusan pemerintah, sebagai penyelenggaraan kepentingan masyarakat setempat, serta pemerintah desa berada dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah desa adalah kepala desa atau disebut dengan nama lain dibantu oleh perangkat desa sebagai penyelenggaraan pemerintah desa. Menurut Rauf dan Maulidiah (2015:20) unsur pemerintah desa yaitu, pemerintah desa terdiri dari kepala desa dan pemangku desa, kepala desa bisa disebut dengan nama lain, kepala desa dibantu oleh perangkat desa, serta pemerintah desa disebut dengan unsur penyelenggaraan pemerintah desa.

Pemerintah desa merupakan simbol formal kesatuan masyarakat desa. Pemerintah desa diselenggarakan dibawah pimpinan kepala desa beserta

perangkat untuk mewakili masyarakat desa guna hubungan luar maupun dalam masyarakat yang bersangkutan, dalam buku tata kelolah pemerintahan.

2.1.5.1 Fungsi Desa

Desa merupakan satuan administrasi yang paling kecil di indonesia, yang merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah, berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berada dibawah kekuasaan pemerintah kabupaten/kota yang memiliki fungsi:

5. Fungsi pemerintahan
    a. Pengurusan dokumen
    b. Pengelolaan keuangan
    c. Pengelolaan sumber daya alam
6. Fungsi ekonomi
    a. Mengembangkan ekonomi lokal usaha kecil menengah (UKM)
    b. Pengelolaan pasar
    c. Pengembangan pertanian
7. Fungsi sosial
    a. Pendidikan
    b. Kesehatan
    c. Keagamaan
8. Fungsi lingkungan
    a. Mengelola lingkungan
    b. Melestarikan sumber daya alam

2.1.5.2 Kewenangan Desa

Desa memiliki beberapa kewenangan yang di atur dalam Undang-Unang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa:

1. Mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat
    a. Pengelolaan infrastruktur
    b. Pengelolaan lingkungan hidup
    c. Pengelolaan keamanan dan ketertiban
2. Mengelola keuangan desa
    a. Penganggaran
    b. Pengeluaran
    c. Pelaporan
3. Mengembangkan potensi desa
    a. Pengembangan usaha kecil menengah (UKM)
    b. Pengembangan pertanian
    c. Pengembangan pariwisata
4. Mengelola sumber daya alam
    a. Pengelolaan hutan
    b. Pengelolaan air dan tanah

2.1.6 Konsep/Teori Manajemen Strategi

Menurut (Fahmi, 2014) manajemen strategi adalah suatu rencana yang kemudian disusun dan dikelola dengan memperhitungkan berbagai sesi dengan tujuan agar pengaruh rencana tersebut bisa memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut secara jangka panjang. Salah satu fokus kajian dalam manajemen strategis ingin memberikan dampak penerapan konsep strategis

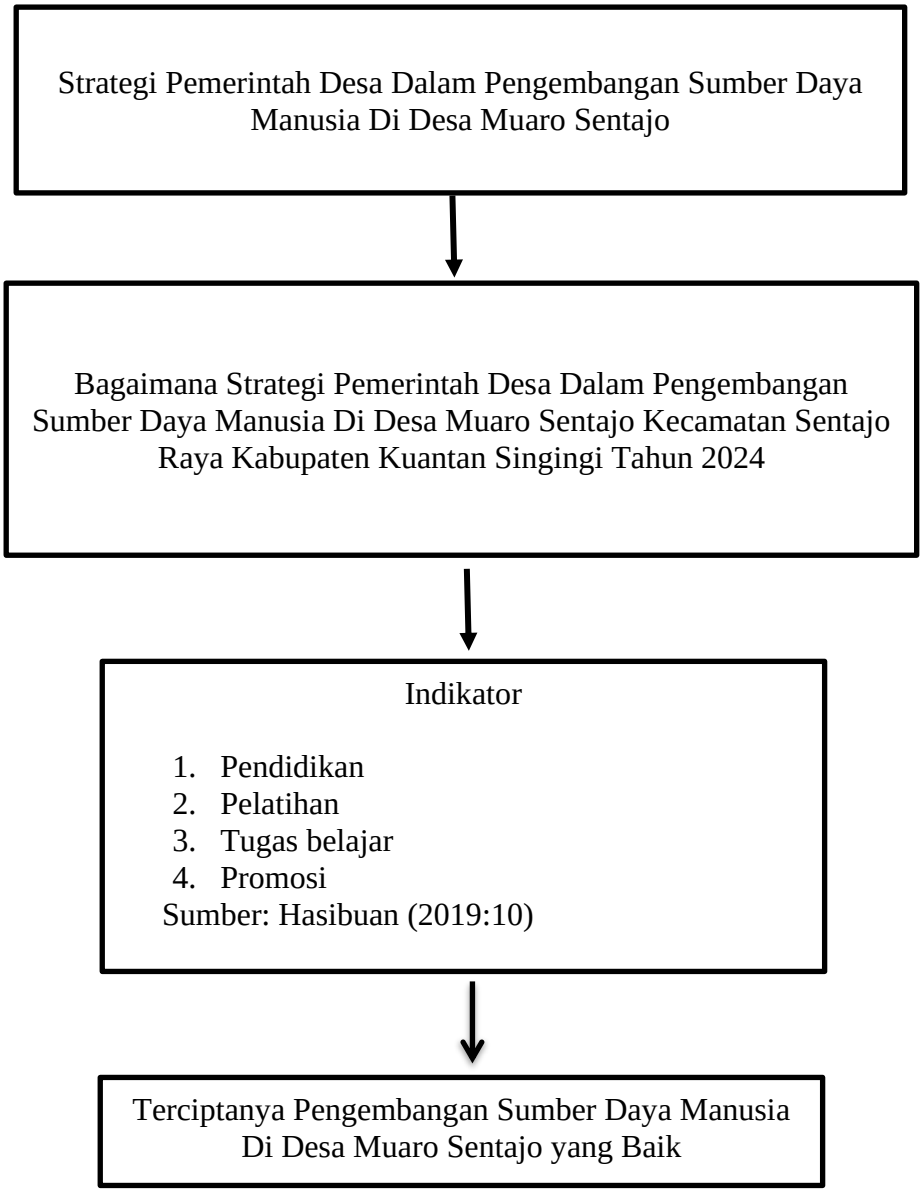
kepada perusahaan secara jangka panjang atau sustainable termasuk dari segi profit yang stabil. Profit yang stabil dipengaruhi oleh stabilitas penjualan yang terus dan selalu mengalami pertumbuhan (*Constant growth*).

Secara umum ruang lingkup kajian manajemen strategis sangat luas baik dari segi internal dan eksternal. Di samping itu secara secara umum ruang lingkup kajian manajemen strategis bergerak atas dasar pemahaman di bawah ini yaitu:

a. Mengkaji kemudian menganalisis dengan dampak penerapan manajemen strategis khsusunya kepada internal pada perusahaan khususnya pada perbaikan yang bersifat sustainable (berkelanjutan)
b. Menempatkan konstruksi manajemen strategis sebagai dasar pondasi perusahaan dalam memutuskan setiap keputusan, khususnya keputusan yang berhubungan dengan profit dan ekspansi perusahaan. Artinya fokus kerja dalam pencapaian kedua sisi tersebut mengacu kepada konstruksi manajemen strategis.
c. Menjadikan ilmu manajemen strategis sebagai base thinking dalam membangun berbagai rencana termasuk rencana produksi, pemasaran, personalia, dan keuangan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar II. 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian tentang Strategi Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024.



Sumber: Modifikasi Peneliti 2024

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti dan biasanya disusun dalam kalimat pernyataan sementara, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut : "Strategi pemerintah desa dalam pengembangan sumber daya manusia di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024 belum terlaksana dengan baik".

2.4 Defenisi Operasional

2.4.1 Pendidikan

Menurut Hasibuan (2019:10) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.4.2 Pelatihan

Menurut Hasibuan (2019:10) pelatihan adalah membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh istansi dalam upaya untuk mencapai tujuan.

2.4.3 Tugas Belajar

Menurut Hasibuan (2019:10) tugas belajar merupakan Kegiatan untuk menuntut ilmu, mendapatkan pendidikan atau latihan keahlian baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya negara atau sesuatu pemerintah negara asing,

sesuatu badan internasional, atau sesuatu badan swasta asing.

2.4.4 Promosi

Menurut Hasibuan (2019:107) promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

2.5 Operasional Variabel

Tabel II.1 : Operasional Variabel Penelitian tentang Strategi Pemerinth desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Ukuran
Pemerintah Desa	Strategi	1.Pendidikan	a. Pendidikan Formal	Ordinil
			b. Pendidikan Non Formal	
		2. Pelatiahan	a. Pelatihan Terpadu	Ordinil
			b. Pelatiahan Berkala	
		3. Tugas Belajar	a.Pengembangan Kompetensi	Ordinil
			b. Pelanjutan Pendidikan	
		4. Promosi	a. Promosi Jabatan	Ordinil
			b. Promosi Rotasi	

Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2024

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian survey, dengan tingkat eksplanasi deskriptif dan menggunakan analisis data kualitatif.

Pengertian survey umumnya dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini akan menuntun peneliti dalam membuat daftar pertanyaan berupa kuesioner yang dimaksud di atas untuk disebarkan kepada populasi yang sudah ditentukan. (Singarimbun, 2008:3).

Sedangkan pengertian deskriftif *(descriptive)* yang berarti bersifat menggambarkan atau melukiskan sesuatu hal. Menggambarkan atau melukiskan dalam hal ini dapat dalam arti sebenarnya *(harfiah),*yaitu berupa gambar-gambar atau foto-foto yang didapat dari lapangan, atau peneliti menjelaskan hasil penelitian dengan gambar-gambar dan dapat pula berarti menjelaskannya dengan kata-kata. (Usman dan Akbar, 2011:129).

Menurut Bodgan dan Taylor (dalam Moleong, 2020:34) metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa informasi tertulis dan lisan dari seorang dan perilaku yang di amati.

3.2 Informan

Menurut Kuswarno (2015:45) informan adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai objek penelitian dan dapat memberikan data yang relevan.

Untuk lebih jelas informan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III. 1 : Informan Penelitian tentang Strategi Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024.

No	Unsur Informan	Jumlah Informan	Persentase %
1	Kepala Desa Muaro Sentajo	1	15%
2	Sekretaris Desa Muaro Sentajo	1	15%
3	Staff Pegawai Muaro Sentajo	3	40%
4	Warga Masyarakat	2	30%
Total		7	100%

Sumber : Modifikasi Penelitian 2024.

Adapun teknik penarikan informan yang penulis gunakan adalah menggunakan teknik *purposive sampling.* Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan informan/sampel sebagai sumber data dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2012:53-54).

3.3 Sumber Data Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis memperoleh data yaitu dari :

3.3.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:137) data primer merupakan sumber data yang didapatkan langsung dari pengumpulan data. Data yang diperoleh merupakan hasil dari angket yang telah dibagikan kepada responden, yang kemudian

responden akan menjawab pernyataan yang sudah tersusun secara sistematis dalam lembar kuesioner.

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan data yang bersifat mendukung data primer seperti buku-buku, bacaan dan literatur. (Sugiyono, 2019:137).

3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah melihat bagaimana strategi pemerintah desa dalam pengembangan sumber daya manusia di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

3.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor kepala desa Muaro Sentajo Jalan Tanah Genting Nomor 06. Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.6.1 Observasi

Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2017:166) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

3.6.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:157) wawancara digunakan sebagai teknik

pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3.6.3 Dokumentasi

Sugiyono (2018:240) menyatakan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu bisa berbentuk dalam tulisan (catatan harian, peraturan kebijakan), gambar (foto, gambar, sketsa), atau karya monumental dari seseorang.

3.6.4 *Triangulasi*

Gabungan *(triangulasi)* dimaknai sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. (Sugiyono, 2012:83).

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman analisa data penelitian ini digunakan teknik dengan model interkatif, yaitu meliputi langkah-langkah berikut : Reduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi. (dalam Fadli, 2021:43).

3.7.1 Reduksi Data

Miles dan Huberman (dalam Fadli, 2021:44) mengatakan reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi merupakan suatu bentuk analisis data yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah di reduksi, memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti

untuk mencarinya jika sewaktu-waktu diperlukan.

3.7.2 Penyajian Data

Miles dan Huberman (dalam Fadli, 2021:44) mengatakan penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun, memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3.7.3 Penarikan Kesimpulan

Miles dan Huberman (dalam Fadli, 2021:44) setelah data disajikan, maka dilakukan pengambilan keputusan dan verifikasi. Untuk itu diusahakan untuk mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, dan lain sebagainya. Jadi dari data tersebut diusahakan untuk mengambil suatu kesimpulan. Verifikasi dapat dilakukan dengan keputusan, didasarkan pada reduksi data, dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian. Data pokok penelitian ini mengacu pada Pelayanan Publik yang diterima oleh masyarakat.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel III. 1 : Jadwal Penelitian Tentang Strategi Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024.

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu dalam Tahun 2024-2025																							
		Nov				Des				Jan				Feb				Maret				April			
1.	Persiapan dan Penyusunan Proposal			x	x																				
2.	Seminar Proposal								x	x	x														
3.	Perbaikan Proposal					x	x	x																	
4.	Penelitian di Lapangan										x	x	x	x											
5.	Pengelolaan dan Analisis Data													x	x	x									
6.	Konsultasi Bimbingan Skripsi															x	x	x							
7.	Ujian Skripsi																		x						
8.	Revisi dan Pengesahan Skripsi																			x	x	x			
9.	Penggandaan Serta Penyerahan Skripsi																						x	x	x

Sumber : Modifikasi Peneliti Tahun 2024.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Desa Muaro Sentajo

Muaro Sentajo adalah sebuah desa yang terletak di kecamatan Sentajo Raya, Kuantan Singingi, Riau, Indonesia. Saat ini dipimpin oleh Halmadi Asmara S.H. M.H. sebagai kepala desa. Desa Muaro Sentajo merupakan salah satu desa yang tertua di Kenegerian Sentajo Kecamatan Sentajo Raya, Pada Awalnya Desa ini merupakan hasil dari Pembukaan lahan baru. masyarakat berpencar dari kenegerian sehingga dengan beriringnya pergantian waktu maka berdirilah apa yang disebut Banjar (dusun) baru yang terdiri dari Banjar Pulau Komang Sentajo, Muaro Sentajo, Koto Sentajo, Kampung Baru Sentajo dan Pulau Kopung Sentajo. Pada Tahun 1976, Banjar-banjar tersebut berubah menjadi desa yang mana pada saat itu jumlah desa dikenegerian sentajo yaitu sebanyak 5 desa sesuai dengan perkembangan zaman. dengan berdirinya desa desa yang merupakan pecahan dari bagian banjaran atau yang sekarang lebih disebut dengan nama dusun. Desa Muaro Sentajo terletak pada garis bujur-80.000 dan garis lintang 9945500.000, serta berada di ketinggian 30-400 Mdpl. Penduduk Desa Muaro Sentajo berjumlah 2476 jiwa.

4.2 Pemerintahan

4.2.1 Kepala Desa

4.2.1.1 M. Sa’id (1976-1993)

4.2.1.2 Roslim (1993-2002)

4.2.1.3 Mas Endi (2002-2007) & (2012-2018)

4.2.1.4 Ardison (2007-2012)

4.2.1.5 Halmadi Asmara (2018-Sekarang)

4.2.2 Kondisi Geografis

4.2.2.1 Letak dan Luas Wilayah

Desa Muaro Sentajo merupakan salah satu dari 14 desa dan 1 kelurahan di wilayah Kecamatan Sentajo Raya, yang terletak 3 Km Kearah Barat dari Kota Kecamatan. Desa Muaro Sentajo mempunyai luas wilayah seluas 18.000 Ha.

4.2.2.2 Iklim

Iklim Desa Muaro Sentajo sebagaimana desa-desa lain di wilayah Indonesia mempunyai iklim kemarau dan penghujan, hal tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap pola tanaman yang ada di desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya.

4.2.3 Keadaan Sosial Ekonomi Penduduk Desa Muaro Sentajo

Jumlah penduduk di Desa Muaro Sentajo mempunyai jumlah penduduk 2476 Jiwa yang terdiri dari 1180 orang penduduk laki-laki dan 1296 orang penduduk perempuan, serta Kepala Keluarga Sebanyak 684 KK, yang tersebar dalam 3 wilayah RW. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV. 1 : Jumlah Penduduk desa Muaro Sentajo berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
1	Laki-Laki	1180	48%
2	Perempuan	1296	52%
Total		2476	100%

Sumber : Data Penduduk Desa Muaro Sentajo Tahun 2025.

Berdasarkan table diatas menunjukan jumlah penduduk masyarakat desa Muaro Sentajo lebih banyak Perempuan dari pada Laki-laki. Adapun jumlah laki-

laki 1180 orang dengan persentase 48% sedangkan jumlah Perempuan 1296 orang dengan persentase 52%.

4.2.4 Demografi

Desa Muaro Sentajo merupakan salah satu desa yang berada dalam wilayah administratif Kecamatan Sentajo Raya, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Secara geografis, Desa Muaro Sentajo memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut :

4.2.5 Sebelah utara berbatasan dengan Desa Koto Sentajo.

4.2.6 Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Pulau Komang Sentajo.

4.2.7 Sebelah barat juga berbatasan dengan Desa Koto Sentajo.

4.2.8 Sebelah timur berbatasan langsung dengan Sungai Kuantan serta Desa Pulau Kopung Sentajo.

Pembagian wilayah administrasi Desa Muaro Sentajo terdiri dari tiga dusun, yaitu: Dusun I Loban yang memiliki 2 Rukun Warga (RW) dan 4 Rukun Tetangga (RT), Dusun II Kayu Batu yang memiliki 1 RW dan 2 RT, serta Dusun III Tanah Genting yang memiliki 2 RW dan 4 RT. Struktur pemerintahan desa ini secara umum mencerminkan tatanan sosial dan kependudukan yang cukup tertata. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari table di bawah :

Tabel IV.2: Pembagian Wilayah Dusun Muaro Sentajo.

No	Nama Dusun	Jumlah RW	Jumulah RT
1	Dusun I Loban	2 RW	4 RT
2	Dusun ii Kayu Batu	1 RW	2 RT
3	Dusun III Tanah Genting	2RW	4 RT

Sumber Data : Ensiklopedia Muaro Sentajo, Sentajo Raya, Kuantan Singingi.

Luas wilayah Desa Muaro Sentajo meliputi berbagai peruntukan lahan, antara lain: kawasan pemukiman seluas 3.020 hektare, lahan pertanian sawah seluas 44,8 hektare, ladang/tegalan seluas 57 hektare, dan areal perkebunan yang cukup dominan dengan luas mencapai 14.350 hektare. Selain itu, terdapat rawa-rawa seluas 45 hektare, lahan kritis seluas 200 hektare, serta hutan lindung yang luasnya mencapai 100 hektare. Fasilitas umum yang tersedia meliputi lahan perkantoran seluas 0,5 hektare, fasilitas pendidikan berupa lahan sekolah seluas 4,5 hektare, lapangan sepak bola seluas 0,8 hektare, serta infrastruktur jalan desa dengan luas sekitar 90 hektare. Terdapat pula data lahan sawah tambahan seluas 67 hektare, yang memerlukan klarifikasi lebih lanjut terkait kategorinya dengan pertanian sawah sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari table di bawah :

Tabel IV. 3: Luas Wilayah Desa Muaro Sentajo.

No	Kategori	Luas (Ha)
1	Pemukiman	3.020 Ha
2	Pertanian Sawah	44,8 Ha
3	Ladang/Tegalan	57 Ha
4	Perkebunan	14,350 Ha
5	Rawa-rawa	45 Ha
6	Perkantoran	0,5 Ha
7	Sekolah	4,5 Ha
8	Jalan	90 Ha
9	Lahan sawit	67 Ha
10	Lahan Kritis	200 Ha
11	Hutan Lindung	100 Ha
12	Lapangan Sepak Bola	0,8 Ha

Sumber Data : Ensiklopedia Muaro Sentajo, Sentajo Raya, Kuantan Singingi.

Dalam hal orbitasi atau jarak tempuh, Desa Muaro Sentajo memiliki aksesibilitas yang cukup baik. Jarak dari desa ke ibu kota kecamatan adalah

sekitar 3kilometer dengan waktu tempuh ±15 menit menggunakan kendaraan bermotor. Sementara itu, jarak ke ibu kota kabupaten adalah sekitar 7 kilometer, dengan waktu tempuh ±30 menit.

4.2.5 Keadaan Sosial

4.2.5.1 Pendidikan

Data pendidikan di Desa Muaro Sentajo menunjukkan distribusi yang cukup signifikan di setiap jenjang pendidikan. Jumlah anak usia dini yang mengenyam pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) atau Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) tercatat sebanyak 72 orang. Penduduk yang menempuh pendidikan dasar di Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) berjumlah 526 orang. Sementara itu, sebanyak 182 orang sedang menempuh pendidikan tingkat pertama di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan 268 orang berada di jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau Madrasah Aliyah (MA). Untuk tingkat pendidikan tinggi, yaitu Strata Satu (S1) dan Diploma, terdapat 60 orang. Di sisi lain, masih terdapat 10 orang yang mengalami putus sekolah. Adapun angka buta huruf di desa ini dilaporkan nihil atau tidak ada. Secara umum, data ini mencerminkan bahwa akses terhadap pendidikan di Desa Muaro Sentajo sudah cukup baik, meskipun peningkatan pada jenjang pendidikan tinggi serta upaya pencegahan putus sekolah tetap menjadi perhatian penting ke depan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah :

Tabel IV. 4: Tingkat Pendidikan Desa Muaro Sentajo.

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	TK/PAUD	72 Orang
2	SD/MI	526 Orang
3	SLTP/MTs	182 Orang

4	SLTA/MA	268 Orang
5	S1/Diploma	60 Orang
6	Putus Sekolah	10 Orang
7	Buta Huruf	-

Sumber Data: Profil Desa Muaro Sentajo 2025.

4.2.6 Lembaga Pendidikan

Di Desa Muaro Sentajo, keberadaan lembaga pendidikan cukup memadai untuk menunjang akses pendidikan masyarakat. Terdapat 2 gedung Taman Kanak-Kanak (TK) atau Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang melayani pendidikan usia dini. Untuk jenjang pendidikan dasar, yakni Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI), tersedia sebanyak 2 gedung. Jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTs) dilayani oleh 1 gedung, begitu pula untuk jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau Madrasah Aliyah (MA) yang juga memiliki 1 gedung. Tidak terdapat lembaga pendidikan lain di luar jenjang tersebut yang tercatat dalam data saat ini. Keberadaan lembaga-lembaga ini menunjukkan bahwa infrastruktur pendidikan di desa telah tersedia secara mendasar, meskipun pengembangan dan peningkatan kualitas fasilitas tetap menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah :

Tabel IV. 5: Lembaga Pendidikan Desa Muaro Sentajo.

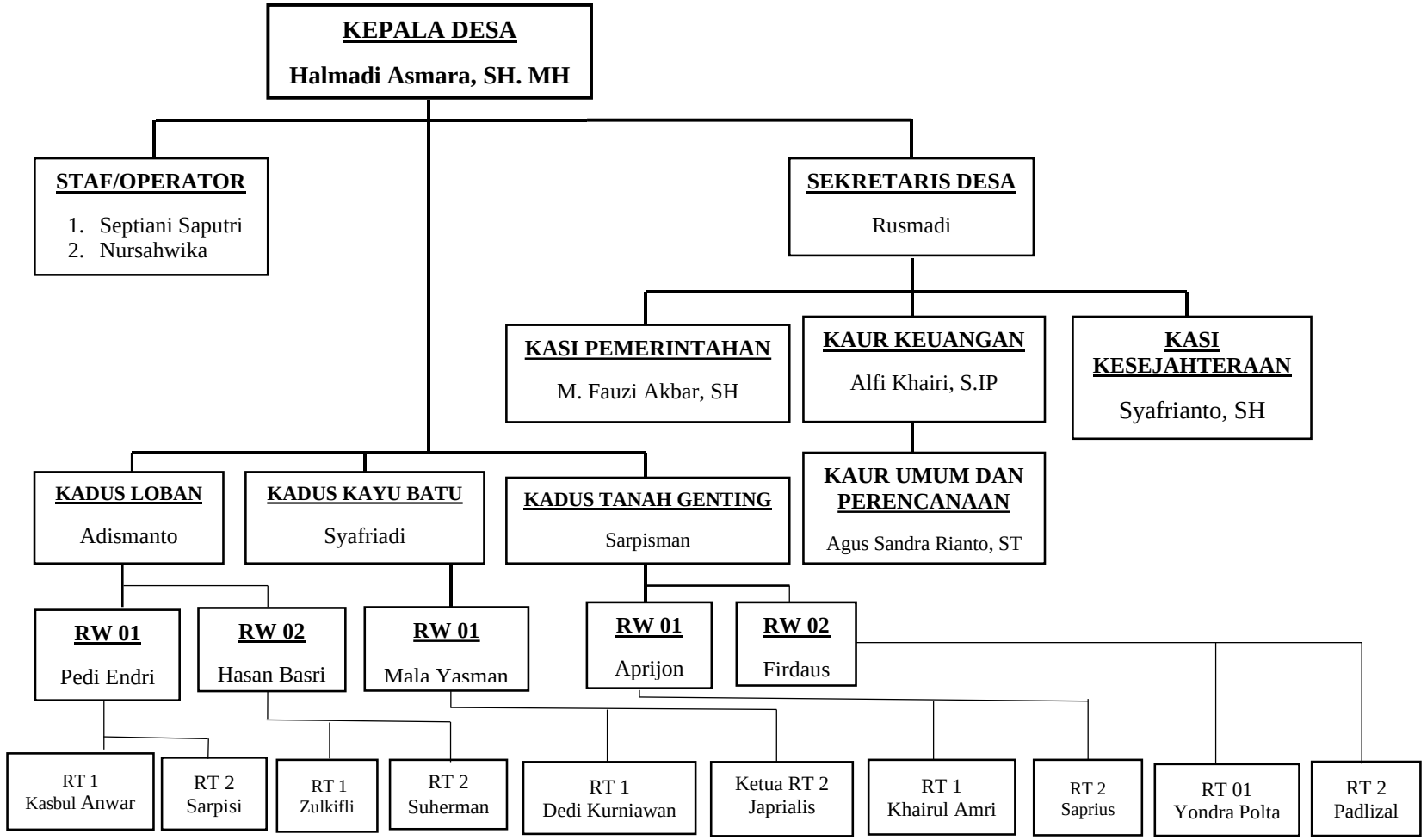
No	Jenis Lembaga Pendidikan	Jumlah Gedung
1	TK/PAUD	2
2	SD/MI	2
3	SLTP/MTs	1
4	SLTA/MA	1
5	Lain-lain	0

Sumber Data : Profil Desa Muaro Sentajo 2025.

4.2.7 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa (SOPD)

Struktur Organisasi Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya menganut sistem kelembagaan pemerintah desa dengan pola minimal, selengkapnya disajikan dengan gambar sebagai berikut :

Gambar IV. 1 : Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.



4.2.8 Visi, Misi Desa Muaro Sentajo

Demokratisasi memiliki makna bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di desa harus mengakomodasi aspirasi dari masyarakat melalui Badan Permusyawaratan Desa dan Lembaga Kemasyarakatan yang ada sebagai mitra Pemerintah Desa yang mampu mewujudkan peran aktif masyarakat agar masyarakat senantiasa memiliki dan turut serta bertanggungjawab terhadap perkembangan kehidupan bersama sebagai sesama warga desa sehingga diharapkan adanya peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat.

Atas dasar pertimbangan tersebut di atas, maka untuk jangka waktu 6 (enam) tahun ke depan diharapkan proses pembangunan di desa, penyelenggaraan pemerintahan di desa, pemberdayaan masyarakat di desa, partisipasi masyarakat, siltap Kepala Desa dan perangkat, operasional Pemerintahan Desa, tunjangan operasional BPD, dan Intensif RT/RW dapat benar-benar mendasarkan pada prinsip keterbukaan dan partisipasi masyarakat sehingga secara bertahap Desa Muaro Sentajo dapat mengalami kemajuan. Untuk itu dirumuskan Visi dan Misi.

4.2.8.1 Visi Desa

“Terwujudnya Desa Muaro Sentajo yang Adil, Aman, Merata, Agamis, Berbudaya dan Berwawasan Lingkungan”.

4.2.8.2 Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut maka ditetapkan “MISI” pembangunan sebagai berikut :

4.2.8.2.1 Mewujudkan pemerintahan yang Bersih, Adil dan Jujur, melalui pembangunan Moral, Etika dan nilai-nilai agama serta pendidikan dalam pelaksanaan dan menjalankan roda pemerintahan.

4.2.8.2.2 Memproritaskan pembangunan sarana dan prasarana dalam kerangka otonomi desa.

4.2.8.2.3 Menggali sumber daya alam dan sumber daya lainnya sebagai sumber Pandapatan Asli Desa Muaro Sentajo yang nantinya akan dimanfaatkan untuk pembangunan dan kemajuan Desa Muaro Sentajo.

4.2.8.2.4 Adanya transparasi keuangan yang baik yang berasal dari APBN, APBD maupun PAD.

4.2.8.2.5 Mengoftimalkan fungsi Kantor Kepala Desa sebagai sarana pelayanan masyarakat, kegiatan administrasi desa, kegaiatan PKK dan Posyandu serta meningkatkan kerja aparatur desa yang nantinya punya ide dan pemikiran yang fositif untuk kemajuan dan pembangunan desa kedepan.

4.2.8.2.6 Akan slalu menjalin kebersamaan dan koordinasi dengan BPD dalam melaksanakan pemerintahan desa.

4.2.8.2.7 Melibatkan semua elemen seperti, tokoh masyarakat, cerdik pandai, toko agama, toko adat, kaumwanita dan para pemuda dalam mengambil kebijakan untuk pembangunan dan kemajuan desa.

4.2.8.2.8 Akan selalu menggali informasi dan koordinasi dengan pihak kecamatan, kabupaten dan pihak lainnya dalam percepatan dan mewujudkan pembangunan di Desa Muaro Sentajo.

4.2.8.2.9 Akan memberatas penyakit masyarakat seperti, Judi, Narkoba, kenakalan remaja dan Premanisme.

4.2.8.2.10 Selalu menjalin hubungan silahturahmi yang baik dalam kerja sama yang baik dengan desa tetangga demi kemajuan dan kebaikan bersama.

4.2.8.2.11 Meningkatkan pelayan pendidikan di Desa Muaro Sentajo.

4.2.9 Kebijakan Pembangunan

4.2.9.1 Arah Kebijakan Pembangunan

Dalam rangka mewujudkan pencapaian Visi dan Misi Desa Muaro Sentajo di tahun 2015-2020 maka arah pembangunan kebijakan desa di prioritaskan pada bidang :

4.2.9.1 Pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana infrastuktur, jalan dan irigasi pedesaan.

4.2.9.2 Peningkatkan hasil pertanian dengan menggunakan teknologi tepat guna.

4.2.9.3 Peningkatkan sarana prasarana pasar desa.

4.2.9.4 Peningkatkan sarana prasarana olah raga.

4.2.9.5 Peningkatkan potensi tanah yang dapat di pakai untuk lahan pertanian.

4.2.9.6 Pelatihan kapasitas masyarakat untuk pembibitan pertanian dan perkebunan.

4.2.9.7 Mengupayakan permodalan untuk memanfaatkan lahan-lahan tidur menjadi lahan produktif.

4.2.9.8 Peningkatan permodalan dan pengelolahan usaha.

4.2.9.9 Peningkatan keterampilan dan sumber daya manusia.

4.2.9.10 Penyadaran masyarakat untuk menjaga kesehatan lingkungan.

4.2.9.11 Peningkatan pendidikan agama.

4.2.9.12 Peningkatan perumahan sehat.

Pencapain dan arah kebijakan di atas dilaksanakan melalui keterlibatan dan partisifasi seluruh lapisan masyarakat dengan system perencanaan dan pelaksanaan partisipatif.

4.2.10 Potensi dan Masalah

Dari hasil pengkajian keadaan desa melalui metode MMDD (Menggagas Masa Depan Desa) maka di temukan berbagai masalah dan potensi yang ada di Desa Muaro Sentajo yang akan menjadi pedoman di dalam menetukan arah kebijakan pembangunan desa untuk mencapai visi dan misi desa tahun 2015-2020. Potensi dan permasalahan yang dapat diidentifikasi di tingkat dusun dan

desa meliputi bidang pendidikan, kesehatan, sarana dan prasarana, lingkungan hidup, social budaya, pemerintahan, usaha masyarakat, pertanian dan pariwisata.

4.2.10.1 Program Pembangunan Desa

Dari hasil pengkajian keadaan desa melalui metode MMDD (Menggagas Masa Depan Desa) maka di temukan berbagai masalah dan potensi yang ada di Desa Muaro Sentajo yang akan menjadi pedoman di dalam menetukan arah kebijakan pembangunan desa untuk mencapai visi dan desa tahun 2015. Potensi dan permasalahan yang dapat diidentifikasi di tingkat dusun dan desa meliputi bidang pendidikan, kesehatan, sarana dan prasarana, lingkungan hidup, social budaya, pemerintahan, usaha masyarakat, pertanian dan pariwisata.

4.2.10.2 Strategi Pencapaian

Dari berbagai usulan program yang meliputi bidang pendidikan, kesehatan sarana dan prasarana, lingkungan hidup, social bidaya, pemerintahan, usaha masyarakat, pertanian dan pariwisata, akan dilaksanakan secara bertahap mulai tahun 2015 sampai tahun 2020. Untuk mencapai tujuan tersebut akan dirumuskan kembali secara rinci dalam penyusunan RKP (Rencana Kerja Pembangunan) desa yang dirumuskan setiap 1 (Satu) tahun anggaran dan di sahkan melalui surat keputusan kepala Desa Muaro Sentajo.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Strategi pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan singingi Tahun 2024 dapat disimpulkan bahwa strategi yang diterapkan belum berjalan dengan baik dan efektif. Baik dari segi Pendidikan, pendidikan formal maupun non formal, dalam pemberian pelatihan, pelatihan terpadu ataupun pelatihan berkala, kegiatan memberikan tugas belajar yang juga terbagi dua yaitu pengembangan kompetensi dan juga kelanjutan pendidikan, serta promosi baik itu promosi jabatan dan juga promosi rotasi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi pemerintah Desa dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan singingi Tahun 2024 maka adapun saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

6.2.1 Mengalokasikan dan memperluas porsi APBDes pada tahun anggaran berikutnya khusus untuk bantuan sosial berupa berupa beasiswa atau subsidi pendidikan langsung bagi siswa berprestasi dari keluarga kurang mampu, agar kualitas SDM desa dapat meningkat secara inklusif dan merata.

6.2.2 Pemerintah Desa Muaro Sentajo disarankan untuk membukukan atau

merumuskan kebijakan meritokrasi dan rotasi berkala ini ke dalam bentuk *Standard Operating Procedure* (SOP) tertulis yang legal. Hal ini agar sistem yang sudah bagus ini tetap terjaga secara berkelanjutan, siap siapa pun Kepala Desa yang menjabat di masa depan.

6.2.3 Pemerintah desa perlu memastikan alokasi dana desa untuk pelatihan pendampingan ini tetap konsisten dan kualitas materi pelatihannya terus diperbarui sesuai perkembangan regulasi pusat.

6.2.4 Pemerintah desa harus lebih peka terhadap anak-anak putus sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.

Ali, Faried. 2015. *Teori dan Konsep Administrasi Dari Pemikiran Paradigmatik Menuju Redefenisi*. Jakarta. Raja Grafindo.

Ardana, I. K., & Mujiati, N. W. I wayan Mudiartha utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.

Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Henuk-Kacaribu, A. (2020). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Penerbit Andi.

Iswanto, Yun. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Kadarisman, M. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.

Kartohadikusumo. 1988. *Desa*. Jakarta:Sinar Harapan.

Kuswarno. (2015). *Metodologi Penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mangkunegara. A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Masri, Singarimbun dan Sofian Efendi. 2008. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta. LP3ES Indonesia.

Mokat, J. E. H. (2023). Hukum Administrasi Negara. *Penerbit Tahta Media*.

Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung : Nilacakra

Rauf, Rahyunir & Maulidiah Sri. (2015). *Pemerintah Desa*. (Pekanbaru: Zanafa Publishing)

Ridwan HR. (2007). *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada)

Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development.* Bandung : Alfabeta

Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepulish. (CV Budi Utama).

Taufiqurrahman. (2021). *Mengenal Konsep Dan Teori Organisasi*. Jakarta Pusat: Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial Edisi 2*, Jakarta. Bumi Aksara.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Mitra Wacana Media. Jakarta

Zulkifli. 2014. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Pekanbaru

B. Jurnal

Ernianti, E. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dikantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhanperak*, *2*(1), 158-171.

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, *21*(1), 33-54.

Febrisma (2016) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *Journal Administrasi Bisnis*, Vol 4. (4) : 937-947

Fista, L., & Parjiyana, P. (2024). Pelaksanaan Fungsi Kepala Desa Dalam Pembinaan Kemasyarakatan Di Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Journal of Public Administration Review*, *1*(1), 26-36.

Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.

Kurniawan, S., & Rahman, M. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Kangayan. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, *1*(2), 944-951.

Maulana, I. Z. (2024). Analisis Pemilihan Kepala Desa Di Desa Talontam Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019-2025. *JUHANPERAK*, *5*(1), 348-362.

Moleong, J. L. (2020). metodologi penelitian kualitatif J lexy Moleong. *Jurnal Ilmiah*, 274-282.

Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(1), 127-133.

Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(3), 286-299.

Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *8*(1), 450-456.

C. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Pasal 26 Ayat 4 tentang Pemerintahan Daerah

DOKUMENTASI PENELITIAN



I



II

Informan I: Bapak Halmadi Asmara, SH.MH, Selaku Kepala Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya, 03 Juni 2026.

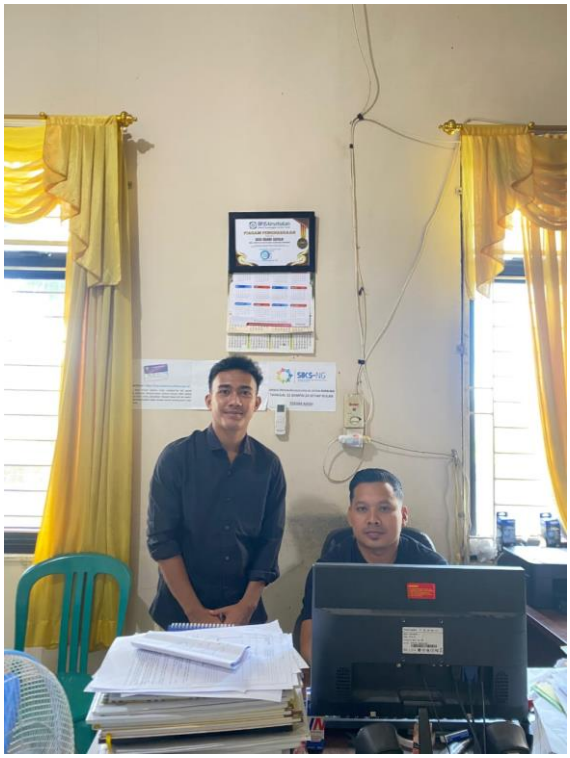
Informan II: Bapak Rusmadi, Selaku Seketaris Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya, 02 Juni 2026.



Informan III: Ibu Septiani Saputri S.H, Selaku Operator Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya, 02 Juni 2026.



Informan IV: Bapak Syafrianto., SH Selaku Kasi Kesejahteraan Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya, 03 Jnui 2026.



Informan V: Bapak Agus Sandra Rianto., ST Selaku Kaur Umum dan Perencanaan Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya, 03 Juni 2026.



Informan VI: Bapak Armedi., A,md Selaku Petani dan Mayarakat Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya, 23 Juni 2026.



Informan VII: Ibuk Eli Sumarni Selaku Mayarakat Desa Muaro Sentajo Raya Kecamatan Sentajo Raya, 23 Juni 2026.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	: Hendri Pratama
Tempat/Tanggal Lahir	: Muaro Sentajo/28 Februari 2003
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Status	: Belum Menikah
Kebangsaan	: Indonesia
Agama	: Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Muaro Sentajo
Alamat Email	: hendriganteng028@gmail.com
Pendidikan	: 1. Tahun 2015 LULUS SD Negeri 004 Sentajo
	2. Tahun 2018 LULUS SMP Negeri 1 Sentajo
	3. Tahun 2021 LULUS SMA 1 Sentajo

Demikian riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, 28 Februari 2025

Penulis



HENDRI PRATAMA
NPM.210411029

YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655 Fax. 0760-561655, e-mail. Unikskuantan@gmail.com

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : HENDRI PRATAMA
NPM :210411029
DOSEN PEMBIMBING : PEMBIMBING I : DESRIADI, S.Sos., M.Si
PEMBIMBING II: ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si
JUDUL : STRATEGI PEMERINTAHAN DESA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA MUARO SENTAJO KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI TAHUN 2024.

NO	Hari/Tanggal	Catatan Bimbingan	Paraf	
			Pembimbing I	Pembimbing II
	20/7-26	Perbaiki cover penulisan		[signature]
	22/7-26	masalah Teori Data Desa		[signature]
	24/7-26	Daftar Tabel		[signature]
	27/7-26	perbaiki space thruf kepisang		[signature]

NO	Hari/Tanggal	Catatan Bimbingan	Paraf	
			Pembimbing I	Pembimbing II
	28/7-26	Halaman pendahuluan Daftar isi		
	28/7-26	Daftar Pustaka Lampiran		
	29/7-26	Acc		
	29/7-26	Perbaikan Bimpal		

YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
Jl. Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp.0760-561655 Fax.0760-561655,e-mail unikskuantan@gmail.com

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
NOMOR: 128/Kpts/FIS/UNIKS/XII/2024
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM SARJANA (S1) ADMINISTRASI NEGARA

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

Menimbang :
1. bahwa penulisan skripsi merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Sarjana (S1) Administrasi Negara Universitas Islam KuantanSingingi.
2. bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian skripsi, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. bahwa nama-nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor :12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 2013 tentang Akreditasi Perguruan Tinggi.
4. Peraturan Menteri Riset, tekhnologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional PendidikanTinggi.
5. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi Nomor : 012/UNIKS/Kpts/III/2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Struktural Dilingkungan Universitas Islam Kuantan Singingi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

1. Menunjuk :
   a. Nama : Desriadi, S.Sos.,M.Si sebagai pembimbing I
   b. Nama : Alsar Andri, S.Sos.,M.Si sebagai pembimbing II

   Untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa :
   Nama : Hendri Pratama
   NPM : 210411029
   Judul Skripsi : Strategi Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Tugas-tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Sarjana (S1) Administrasi Negara dalam penulisan skripsi.
3. Dalam Pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan skripsi sesuai dengan Buku Panduan Program Sarjana (S1) Administrasi Negara.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Kuantan Singingi.
5. Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui.

DITETAPKAN DI : TELUK KUANTAN
PADA TANGGAL : 02 DESEMBER 2024
Dekan,

RIKA RAMADHANTI, S.IP.,M.Si
NIDN. 1030058402

Tembusan :
1. *Ketua Program Studi Administrasi Negara*
2. *Mahasiswa*
3. *Arsip*

PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
Telepon (0760) 2524242 Fax (0760) 2524242 Kode Pos 29562
Email : dpmptsp@kuansing.go.id, Website : https://dpmptsp.kuansing.go.id
T E L U K K U A N T A N

REKOMENDASI

Nomor : 246/DPMPTSP-PTSP/1.04.02.02/2026

Tentang

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuantan Singingi, setelah membaca Surat Rekomendasi dari UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI Nomor:082/FIS/UNIKS/VIII/2026 Tanggal 06 AGUSTUS 2026.

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama	:	HENDRI PRATAMA
NIM	:	210411029
Jurusan	:	ADMINISTRASI NEGARA FAKULTAS ILMU SOSIAL
Jenjang Pendidikan	:	S1
Alamat	:	TELUK KUANTAN
Judul Penelitian	:	"STRATEGI PEMERINTAH DESA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR DESA MUARO SENTAJO KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI"
Untuk melakukan Penelitian di	:	KANTOR DESA KAMPUNG BARU SENJATO

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Hasil riset / pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset / pra riset ini, dan terima kasih.

Dikeluarkan di : Teluk Kuantan
Pada Tanggal : 10 Agustus 2026

Ditandatangani Secara Elektronik oleh :

Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Kuantan Singingi,

ERDIANSYAH, S.Sos, M.SI
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 19720821 199201 1 002

Tembusan : disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi di Teluk Kuantan;
2. Instansi terkait;
3. Arsip.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE).

YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
Jl.GatotSubroto KM 7 TelukKuantanTelp.0760-561655 Fax.0760-561655,e-mail unikskuantan@gmail.com

Teluk Kuantan, 06 Agustus 2026

Nomor : 089/FIS/UNIKS/VIII/2026
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Riset**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi
di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb
Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Hendri Pratama
NPM	: 210411029
Fakultas	: Ilmu Sosial
Program Studi	: Administrasi Negara
Semester	: X (Sepuluh)

Saat ini mahasiswa yang bersangkutan akan melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) sebagai berikut :

Judul Penelitian	: Strategi Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.
Lokasi Penelitian	: Kantor Desa Kampung Baru Sentajo

Untuk keperluan riset tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu agar berkenan kiranya memberi izin penelitian,wawancara dan data yang diperlukan mahasiswa yang bersangkutan.

Demikianlah permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIKS DEKAN

SARJAN M. S.Sos., M.Si
NIDN. 1008128002

PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
KECAMATAN SENTAJO RAYA
KANTOR KEPALA DESA MUARO SENTAJO
Jalan Tanah Genting No. 06 Telp ..... Kode Pos 29562

SURAT PERNYATAAN
Nomor : 145/SP-MS/262

Sehubungan dengan surat yang diterima dari Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam KuantN Singingi (UNIK) nomor 083/FIS/UNIKS/VI/2025 tentang Permohonan Pelaksanaan Riset tertanggal 20 Juni 2025, maka Kepala Desa Muaro Sentajo dengan ini menerangkan yang nama tersebut dibawah ini :

Nama	: HENDRI PRATAMA
NPM	: 210411029
Program Studi	: S1 Administrasi Negara
Universitas	: Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIK)

Nama tersebut diatas adalah benar akan melakukan penelitian di Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya dalam rangkah penyelesaian tugas akhir dengan judul " **STRATEGI PEMERINTAH DESA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR DESA MUARO SENTAJO KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KAUANTAN SINGINGI TAHUN 2024" .**

Maka dengan hal tersebut kami dari Pemerintah Desa Muaro Sentajo menerima /mengizinkan mahasiswa Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIK) untuk melaksanakan penelitian di Kantor Kepala Desa Muaro Sentajo.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

Di keluarkan di Muaro Sentajo
Pada Tanggal 08 Juli 2025
KEPALA DESA MUARO SENTAJO

HALMADI ASMARA, SH.MH