
Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa melalui Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Desa Tanjung Siram, Kecamatan Bilah Hulu

Dewi Ratna Bulan Siregar^{1*}, Ade Suryani²

Universitas Islam Labuhan Batu, Labuhanbatu, Indonesia^{1,2}

✉ Email Korespodensi: dewiratnaregar@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel:

Diterima 06-06-2025

Disetujui 07-06-2025

Diterbitkan 09-06-2025

Katakunci:

*Aparatur Desa
Manajemen SDM
Kompetensi*

ABSTRAK

Kapasitas sumber daya manusia aparatur desa menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang efektif dan akuntabel. Namun, masih banyak aparatur desa yang belum memiliki pemahaman memadai mengenai manajemen SDM berbasis kompetensi. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas aparatur Desa Tanjung Siram melalui pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi. Metode pelaksanaan meliputi tiga tahapan utama, yaitu sosialisasi, pelatihan, dan evaluasi. Sosialisasi dilakukan untuk membangun pemahaman awal dan komitmen bersama, pelatihan difokuskan pada penguatan konsep kompetensi, penyusunan indikator kinerja, dan perencanaan program kerja desa berbasis kebutuhan dan potensi lokal, sementara evaluasi dilakukan melalui pre-test, post-test, observasi, dan refleksi partisipatif. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap pentingnya kompetensi dalam mendukung kinerja organisasi desa. Aparatur desa berhasil menyusun draft pedoman penilaian kinerja, serta merancang program kerja yang lebih sistematis dan berbasis pada pemetaan potensi SDM. Selain itu, pendekatan partisipatif dalam pelatihan mendorong keterlibatan aktif peserta, yang berdampak pada peningkatan rasa kepemilikan terhadap hasil kegiatan. Kegiatan ini membuktikan bahwa pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi dapat menjadi strategi yang efektif dalam memperkuat kapasitas dan tata kelola pemerintahan desa. Ke depan, model pelatihan ini dapat direplikasi di desa lain sebagai upaya pembangunan kelembagaan yang berkelanjutan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Dewi Ratna Bulan Siregar, & Ade Suryani. (2025). Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa melalui Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Desa Tanjung Siram, Kecamatan Bilah Hulu. Aksi Kita: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(3), 273-279. <https://doi.org/10.63822/can3jr02>

PENDAHULUAN

Desa Tanjung Siram, yang terletak di Kecamatan Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, merupakan salah satu desa dengan potensi sumber daya manusia yang cukup besar. Sebagai desa yang berkembang, peran aparatur desa menjadi kunci dalam mendukung pembangunan dan pelayanan publik yang efektif. Namun demikian, dalam observasi awal yang dilakukan oleh tim pengabdian, ditemukan bahwa masih terdapat sejumlah kendala dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lingkup aparatur desa. Kendala tersebut antara lain mencakup kurangnya pemahaman terhadap prinsip-prinsip manajemen SDM modern, rendahnya kapasitas dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja berbasis kompetensi, serta minimnya penguasaan terhadap strategi peningkatan kinerja dan motivasi kerja aparatur desa.

Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya pelayanan publik, koordinasi internal, serta pengambilan keputusan dalam berbagai program pembangunan desa. Padahal, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemerintah desa memiliki otonomi dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, serta pemberdayaan masyarakat. Otonomi ini menuntut adanya aparatur yang profesional dan memiliki kompetensi manajerial yang baik, terutama dalam hal pengelolaan SDM secara strategis.

Manajemen SDM berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang menekankan kesesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2016). Pendekatan ini melibatkan proses identifikasi kompetensi inti, analisis kesenjangan, serta penyusunan program pelatihan dan pengembangan yang sistematis. Dalam konteks pemerintahan desa, penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja aparatur, mendorong profesionalisme, serta memperkuat akuntabilitas kinerja.

Desa Tanjung Siram memiliki potensi yang besar untuk berkembang, mengingat letaknya yang strategis, didukung oleh masyarakat yang agraris dan cukup aktif dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan. Namun potensi ini tidak akan optimal tanpa penguatan kapasitas sumber daya manusia, khususnya aparatur desa sebagai pelaksana utama berbagai kebijakan dan program. Oleh karena itu, dibutuhkan intervensi berupa program pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi yang dirancang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lokal.

Dalam rangka meningkatkan kapasitas aparatur Desa Tanjung Siram, Kecamatan Bilah Hulu, program pengabdian ini akan menangani dua aspek utama, yaitu tata kelola sumber daya manusia (SDM) dan perencanaan program kerja desa. Pada aspek pertama, permasalahan yang dihadapi adalah rendahnya pemahaman aparatur desa terhadap manajemen SDM berbasis kompetensi. Hal ini terlihat dari belum adanya pemetaan kompetensi individu, tidak tersedianya sistem penilaian kinerja yang objektif, serta minimnya pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan tugas dan fungsi masing-masing aparatur. Program ini akan memberikan solusi berupa pelatihan intensif tentang konsep kompetensi dasar, manajerial, dan teknis, dilanjutkan dengan penyusunan pedoman penilaian kinerja berbasis indikator kompetensi, serta pendampingan dalam menyusun rencana pengembangan kapasitas aparatur desa.

Aspek kedua yang akan ditangani adalah lemahnya kemampuan aparatur desa dalam menyusun program kerja yang berbasis kebutuhan dan sumber daya lokal. Permasalahan yang muncul antara lain adalah kegiatan desa yang cenderung tidak berdasarkan pada analisis kebutuhan masyarakat maupun potensi SDM yang tersedia, tidak adanya pemetaan jabatan dan pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi, serta kurangnya partisipasi masyarakat dalam proses perencanaan. Solusi yang ditawarkan

meliputi pelatihan penyusunan program kerja partisipatif, workshop pemetaan potensi SDM, serta pendampingan teknis dalam merancang program kerja tahunan desa yang terarah dan berbasis kompetensi. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat mendorong terciptanya tata kelola desa yang lebih profesional, partisipatif, dan berorientasi pada hasil.

METODE PELAKSANAAN

Tahap Sosialisasi

Tahap awal dari kegiatan pengabdian ini adalah sosialisasi kepada mitra sasaran, yaitu aparatur Desa Tanjung Siram. Sosialisasi dilakukan untuk menyampaikan tujuan, manfaat, dan bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan, sekaligus membangun kesepahaman antara tim pelaksana PKM dengan pihak desa. Menurut Suharsimi Arikunto (2010), sosialisasi dalam suatu program merupakan langkah awal penting untuk membangun partisipasi dan komitmen dari pihak sasaran, sehingga kegiatan dapat berjalan efektif dan efisien. Dalam tahap ini, akan dilakukan pertemuan resmi yang dihadiri oleh kepala desa, perangkat desa, dan tokoh masyarakat, serta dibagikan lembar informasi kegiatan secara tertulis.

Selain penyampaian informasi, dalam tahap ini juga dilakukan identifikasi awal permasalahan melalui diskusi kelompok terfokus (FGD) dengan aparatur desa. FGD ini bertujuan untuk menggali secara mendalam kondisi eksisting manajemen SDM desa dan tantangan yang dihadapi, sehingga tim pelaksana dapat memetakan kebutuhan pelatihan yang sesuai. Menurut Creswell (2012), keterlibatan aktif peserta sejak tahap awal akan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap program dan memperbesar peluang keberhasilan implementasi. Hasil dari FGD ini akan digunakan untuk menyusun modul pelatihan yang kontekstual dan relevan dengan kebutuhan mitra.

Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan inti dari program PKM ini, yang terdiri atas dua kegiatan utama yaitu pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi dan workshop penyusunan program kerja desa berbasis kebutuhan lokal. Pelatihan disampaikan secara interaktif dengan pendekatan andragogi, yang menekankan pada pengalaman peserta dan studi kasus nyata di lapangan. Knowles (1980) menyatakan bahwa pendekatan andragogi sangat efektif untuk pembelajaran orang dewasa karena melibatkan mereka secara aktif dalam proses belajar dan menghargai pengalaman mereka. Materi pelatihan mencakup pemahaman konsep kompetensi, pemetaan jabatan, indikator kinerja individu, dan strategi pengembangan kapasitas.

Workshop penyusunan program kerja dilaksanakan dalam bentuk kerja kelompok, di mana aparatur desa dipandu untuk mengintegrasikan hasil pemetaan SDM ke dalam rencana kerja tahunan desa. Kegiatan ini bertujuan membekali peserta dengan keterampilan praktis dalam menyusun program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan potensi lokal. Menurut Robbins & Coulter (2018), perencanaan strategis yang partisipatif dapat meningkatkan efektivitas organisasi karena mengedepankan kolaborasi dan akuntabilitas. Setiap kelompok akan menghasilkan draft program kerja yang kemudian dipresentasikan untuk mendapatkan masukan dari tim PKM dan mitra desa.

Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana kegiatan PKM telah mencapai tujuan yang direncanakan serta mengukur dampak terhadap peningkatan kapasitas aparatur desa. Evaluasi dilakukan dalam dua bentuk, yaitu evaluasi proses (*formative evaluation*) dan evaluasi hasil (*summative evaluation*). Evaluasi proses dilakukan selama pelaksanaan pelatihan dan workshop untuk memastikan keterlibatan peserta dan efektivitas metode yang digunakan. Menurut Stufflebeam (2003), evaluasi proses penting dilakukan agar penyelenggara dapat segera melakukan perbaikan selama kegiatan masih berlangsung, sehingga hasil akhirnya lebih optimal.

Evaluasi hasil dilakukan pada akhir kegiatan dengan membandingkan kondisi awal dan akhir mitra sasaran, menggunakan instrumen kuesioner, wawancara, dan observasi. Penilaian mencakup peningkatan pemahaman konsep kompetensi, kemampuan menyusun program kerja, serta kepuasan peserta terhadap materi dan metode pelatihan. Hasil evaluasi ini akan dianalisis secara deskriptif dan digunakan sebagai dasar penyusunan laporan kegiatan serta perencanaan tindak lanjut. Evaluasi yang sistematis dan objektif sangat penting untuk menjamin keberlanjutan dampak program (Patton, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi yang diselenggarakan bagi aparatur Desa Tanjung Siram menunjukkan hasil yang positif. Peserta yang terdiri dari perangkat desa dan staf administratif mengikuti kegiatan secara aktif. Materi pelatihan meliputi pengenalan konsep kompetensi dasar, manajerial, dan teknis. Hasil pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan pemahaman sebesar 42% rata-rata pada seluruh peserta. Selain itu, peserta mulai mampu mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi jabatan di lingkungan desa, yang menjadi dasar untuk menyusun sistem kerja yang lebih terstruktur dan berbasis pada keahlian individu.



Gambar 1. Pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi

Selanjutnya, dalam sesi penyusunan pedoman penilaian kinerja aparatur desa, peserta dibimbing untuk merancang indikator kinerja individu berdasarkan fungsi dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Aparatur desa menyepakati format sederhana berbasis output kerja, waktu penyelesaian tugas, serta kemampuan komunikasi dengan masyarakat. Hasil diskusi menghasilkan draf pedoman evaluasi kinerja yang selanjutnya akan diujicobakan dalam agenda musyawarah desa berikutnya. Partisipasi aktif peserta dalam merumuskan indikator ini menunjukkan adanya pemahaman yang mulai berkembang tentang pentingnya penilaian berbasis kompetensi sebagai alat untuk meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas kerja.

Dalam kegiatan workshop penyusunan program kerja berbasis kebutuhan dan potensi lokal, peserta berhasil merancang rencana kerja desa yang lebih sistematis. Rencana tersebut melibatkan pemetaan potensi sumber daya manusia dan keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan. Salah satu hasil nyata adalah integrasi program pelatihan keterampilan untuk pemuda desa yang sebelumnya tidak menjadi perhatian. Selain itu, peserta mampu mengelompokkan program kerja berdasarkan urgensi, sumber daya yang tersedia, dan aktor pelaksana, yang sebelumnya belum pernah dilakukan. Hasil ini menunjukkan kemampuan perencanaan yang lebih logis dan berbasis data.



Gambar 2. Workshop penyusunan program

Pendampingan teknis dalam penyusunan rencana kerja tahunan desa dilakukan dalam tiga sesi, dengan pendekatan partisipatif. Peserta diberikan ruang untuk mempresentasikan hasil rencana kerja yang telah mereka susun, mendapatkan masukan dari tim PKM, dan memperbaikinya secara langsung. Salah satu capaian penting adalah dimasukkannya indikator capaian program dalam setiap rencana kerja tahunan, sebagai bentuk peningkatan kualitas dokumen perencanaan desa. Selain itu, aparatur desa mulai memahami

pentingnya keterkaitan antara kompetensi pelaksana program dan keberhasilan program itu sendiri. Hal ini menjadi fondasi yang kuat bagi proses reformasi tata kelola desa ke depan.

Pembahasan

Hasil pelaksanaan kegiatan ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas aparatur desa secara signifikan. Peningkatan pengetahuan dan kemampuan teknis peserta mengindikasikan bahwa pendekatan pelatihan berbasis andragogi sangat relevan dalam konteks pembelajaran orang dewasa. Seperti yang ditegaskan oleh Knowles (1980), orang dewasa belajar lebih efektif ketika materi pelatihan relevan dengan pengalaman dan kebutuhan praktis mereka. Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya bersifat teoritis tetapi langsung dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawab peserta, sehingga terjadi transfer pengetahuan yang lebih optimal.

Lebih lanjut, pembentukan pedoman penilaian kinerja dan penyusunan program kerja yang berbasis kompetensi menunjukkan kemajuan dalam tata kelola organisasi desa. Robbins dan Coulter (2018) menyatakan bahwa sistem penilaian yang berbasis kompetensi berperan penting dalam menciptakan organisasi yang efisien dan akuntabel, karena mampu mengarahkan individu untuk bekerja sesuai dengan peran dan keahliannya. Selain itu, pendekatan partisipatif dalam perencanaan desa turut memperkuat prinsip good governance, yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Oleh karena itu, kegiatan ini dapat menjadi model awal penguatan kapasitas kelembagaan desa yang berkelanjutan dan kontekstual.

Di samping peningkatan kompetensi individu, kegiatan ini juga berdampak pada perubahan pola pikir kolektif aparatur desa dalam melihat pentingnya manajemen SDM sebagai fondasi pembangunan desa. Aparatur mulai menyadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik bukan hanya soal administratif, melainkan strategi dalam mengembangkan potensi internal desa secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pandangan Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa manajemen SDM modern harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebutuhan organisasi dan masyarakat, termasuk dalam lingkup pemerintahan desa. Oleh karena itu, perubahan ini diharapkan menjadi titik tolak dalam membangun budaya kerja yang lebih profesional, terukur, dan berorientasi pada hasil di tingkat desa.

KESIMPULAN

Kegiatan PKM ini berhasil memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kapasitas aparatur Desa Tanjung Siram melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. Pelatihan yang diberikan tidak hanya meningkatkan pemahaman aparatur terhadap konsep kompetensi, tetapi juga mendorong lahirnya pedoman penilaian kinerja yang relevan dan kontekstual. Aparatur desa menunjukkan antusiasme dan keterlibatan aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari pelatihan, diskusi kelompok, hingga workshop perencanaan program kerja. Hasilnya, terjadi peningkatan kemampuan dalam menyusun rencana kerja yang lebih terstruktur, berbasis potensi lokal, dan melibatkan partisipasi masyarakat. Selain memberikan penguatan pada aspek teknis dan manajerial, kegiatan ini juga memperkuat kesadaran akan pentingnya profesionalisme dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Penerapan pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan terbukti efektif dalam memfasilitasi transformasi pola kerja yang sebelumnya cenderung administratif menjadi lebih strategis. Oleh karena itu, kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model pengembangan kapasitas aparatur desa yang berkelanjutan, serta mampu direplikasi

di desa-desa lain yang menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan SDM dan perencanaan pembangunan desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Cambridge Books.
- Patton, M. Q. (2008). *Utilization-focused evaluation* (4th ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. In T. Kellaghan & D. L. Stufflebeam (Eds.), *International handbook of educational evaluation* (pp. 31–62). Springer.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Wijaya, A. F., & Prasetyo, H. (2020). Strategi pengembangan kapasitas SDM pemerintah desa dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Pemerintahan*, 11(2), 123–134.