

Evaluasi Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Berbasis *Islamic Human Resource Management* dalam Mewujudkan Tata Kelola Desa Digital di Era Society 5.0

Alvin Dian Pramuja^{*1}, Zakky Zamrudi², Syahrial Shaddiq³

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin^{1,2}

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³

*Email Korespodensi: alvindianpramuja@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 08-11-2025
Disetujui 18-11-2025
Diterbitkan 20-11-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance evaluation system of village government officials based on the principles of Islamic Human Resource Management (IHRM) in the context of transformation towards digital village governance in the era of Society 5.0. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observations, and documentation of the Karang Sari Village Government apparatus, Kusan Hulu District, Tanah Bumbu Regency. The results show that the village apparatus performance evaluation system is still administratively oriented and does not fully reflect the principles of justice, trustworthiness, and ihsan as Islamic values. However, there are efforts to strengthen accountability and digitization through the implementation of an online performance reporting application. The discussion of this study emphasizes that the application of IHRM can strengthen the integrity of officials while increasing transparency and performance efficiency in digital village governance. The conclusion of the study shows that the integration of Islamic values with digital technology can create an evaluation system that balances spiritual and professional dimensions, supporting the realization of a competitive village administration in the Society 5.0 era.

Keyword : *Performance Evaluation, Islamic Human Resource Management, Society 5.0, Digital Village Governance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem evaluasi kinerja aparatur pemerintahan desa berdasarkan prinsip Islamic Human Resource Management (IHRM) dalam konteks transformasi menuju tata kelola desa digital di era Society 5.0. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap aparatur Pemerintah Desa Karang Sari, Kecamatan Kusan Hulu, Kabupaten Tanah Bumbu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja aparatur desa masih berorientasi administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan, amanah, dan ihsan sebagaimana nilai-nilai Islam. Namun, terdapat upaya penguatan akuntabilitas dan digitalisasi melalui penerapan aplikasi pelaporan kinerja berbasis daring. Pembahasan penelitian ini menegaskan bahwa penerapan IHRM dapat memperkuat integritas aparatur sekaligus meningkatkan transparansi dan efisiensi kinerja dalam tata kelola desa digital. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dengan teknologi digital mampu menciptakan sistem evaluasi yang berimbang antara dimensi

spiritual dan profesional, mendukung terwujudnya pemerintahan desa yang berdaya saing di era Society 5.0.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja, Islamic Human Resource Management, Society 5.0, Tata Kelola Desa Digital

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Alvin Dian Pramuja, Zakky Zamrudi, & Syahrial Shaddiq. (2025). Evaluasi Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Berbasis Islamic Human Resource Management dalam Mewujudkan Tata Kelola Desa Digital di Era Society 5.0. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(6), 4570-4581. <https://doi.org/10.63822/h6psmf18>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pada era *Society 5.0* menuntut setiap lembaga pemerintahan untuk bertransformasi menuju sistem kerja yang lebih efektif, efisien, dan berbasis digital (Djarmiko, 2023). Pemerintah desa sebagai garda terdepan pelayanan publik memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan terciptanya tata kelola pemerintahan yang transparan dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat (Safrilia & Wijaya, 2025). Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan tata kelola tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur desa yang profesional dan berintegritas (Meylid & Yuliani, 2024). Evaluasi kinerja aparatur desa menjadi elemen penting untuk memastikan pelaksanaan tugas pemerintahan berjalan sesuai dengan prinsip akuntabilitas, keadilan, dan pelayanan publik yang optimal (Hakim, 2014). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja aparatur di tingkat desa masih menghadapi tantangan serius, seperti lemahnya mekanisme penilaian yang objektif, keterbatasan pemanfaatan teknologi digital, serta kurangnya integrasi nilai-nilai moral dan spiritual dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam konteks Desa Karang Sari, Kecamatan Kusan Hulu, Kabupaten Tanah Bumbu, transformasi menuju tata kelola digital mulai diupayakan melalui penggunaan aplikasi administrasi dan pelaporan daring. Meskipun demikian, sistem evaluasi kinerja aparatur desa masih cenderung berorientasi administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai Islam seperti *amanah* (tanggung jawab), *adl* (keadilan), dan *ihsan* (profesionalisme). Padahal, dalam perspektif *Islamic Human Resource Management* (IHRM), evaluasi kinerja bukan sekadar mengukur hasil kerja, tetapi juga menilai proses, niat, dan akhlak kerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT (Abdullah, 2014). Integrasi antara prinsip-prinsip IHRM dengan digitalisasi tata kelola desa menjadi penting agar sistem pemerintahan tidak hanya efisien secara teknologi, tetapi juga berkeadaban secara moral dan spiritual.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem evaluasi kinerja aparatur desa dapat dikembangkan agar tidak hanya memenuhi tuntutan profesionalisme dan efisiensi, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai Islam serta relevan dengan dinamika digitalisasi pemerintahan di era *Society 5.0*. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab tiga pertanyaan utama: (1) Bagaimana pelaksanaan sistem evaluasi kinerja aparatur Pemerintah Desa Karang Sari dalam konteks tata kelola desa digital? (2) Bagaimana penerapan prinsip-prinsip *Islamic Human Resource Management* dalam sistem evaluasi kinerja aparatur pemerintahan desa? dan (3) Bagaimana integrasi nilai-nilai Islam dan teknologi digital dapat mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan desa yang efektif dan berintegritas di era *Society 5.0*?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem evaluasi kinerja aparatur desa berdasarkan prinsip-prinsip *Islamic Human Resource Management* (IHRM), menelaah penerapan nilai-nilai Islam dalam konteks digitalisasi tata kelola desa, serta merumuskan model evaluasi kinerja aparatur yang adil, transparan, dan berlandaskan spiritualitas Islam. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia Islam di sektor publik, khususnya dalam tata kelola pemerintahan desa. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi Pemerintah Desa Karang Sari dan pemerintah daerah lainnya untuk memperkuat sistem evaluasi kinerja berbasis nilai Islam yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya penguatan manajemen SDM aparatur desa di era digital. (Muhaimin et al., 2024) dalam penelitiannya "*Challenges of Government Ethics in Human*

Resource Governance in Village Government in the Digital Era” menemukan bahwa tantangan utama tata kelola SDM aparatur desa adalah lemahnya etika pemerintahan dan transparansi digital dalam proses manajemen kepegawaian. Sementara itu, (Riewpassa et al., 2025) dalam penelitian berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa: Upaya Mewujudkan Pelayanan Prima*” menegaskan bahwa peningkatan kualitas aparatur desa harus berorientasi pada kompetensi, etika pelayanan, dan pembinaan berkelanjutan untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima. (Della Prameswary & Rodiyah, 2025) dalam penelitian “*Human Resource Quality in Managing the Village Information System*” menunjukkan bahwa kualitas SDM yang rendah menjadi faktor penghambat dalam pengelolaan sistem informasi desa berbasis digital. Ketiga penelitian tersebut menyoroti pentingnya etika, kompetensi, dan digitalisasi dalam pengelolaan SDM desa, namun belum banyak membahas integrasi antara nilai-nilai Islam dengan sistem evaluasi kinerja aparatur di era *Society 5.0*. Di sinilah letak kebaruan (*novelty*) penelitian ini.

Secara konseptual, penelitian ini berpijak pada teori *Islamic Human Resource Management* (Beekun, 2012) yang menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam Islam harus berlandaskan pada nilai spiritual seperti *amanah*, *adil*, *ihsan*, dan *ukhuwah* (Wafa & Damanuri, 2025). Evaluasi kinerja dalam perspektif ini tidak hanya menilai produktivitas, tetapi juga moralitas, keikhlasan, dan tanggung jawab sosial aparatur (Gulo et al., 2025). Selain itu, penelitian ini mengacu pada konsep *Society 5.0* (Fukuyama, 2018), yang menggambarkan masyarakat super cerdas dengan integrasi teknologi dan kemanusiaan dalam sistem sosial, termasuk pemerintahan (Sugiono, 2020). Integrasi kedua konsep tersebut membentuk kerangka berpikir bahwa evaluasi kinerja aparatur desa idealnya menggabungkan nilai-nilai Islam dan inovasi digital untuk membangun tata kelola pemerintahan desa yang humanis, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi celah kajian terdahulu dengan menghadirkan perspektif baru: bagaimana sistem evaluasi kinerja aparatur pemerintahan desa dapat dikembangkan berdasarkan prinsip *Islamic Human Resource Management* untuk mendukung tata kelola desa digital di era *Society 5.0*. Diharapkan, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik terhadap pengembangan manajemen SDM Islam di sektor publik, tetapi juga menawarkan solusi praktis bagi pemerintah desa dalam menciptakan birokrasi yang berintegritas, efisien, dan berkeadilan sesuai nilai-nilai Islam.

MOTODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam praktik evaluasi kinerja aparatur desa berbasis *Islamic Human Resource Management* (IHRM) di era *Society 5.0* (Assyakurrohim et al., 2022). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena sosial secara kontekstual dan mendalam di lingkungan kerja aparatur Pemerintah Desa Karang Sari, Kecamatan Kusan Hulu, Kabupaten Tanah Bumbu. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder (Sulung & Muspawi, 2024). Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Kepala Desa, Sekretaris Desa, perangkat desa, dan tokoh masyarakat; serta observasi partisipatif terhadap aktivitas evaluasi kinerja dan penggunaan sistem digital desa. Sementara data sekunder diperoleh dari dokumen pemerintahan desa, laporan kinerja, peraturan desa, serta literatur ilmiah yang relevan dengan tema penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Faizah, 2025). Analisis dilakukan dengan mengaitkan hasil temuan di lapangan dengan teori *Islamic Human Resource Management* dan prinsip *Society 5.0* untuk memperoleh interpretasi yang komprehensif. Penelitian ini dilaksanakan di Desa Karang Sari selama empat bulan (Agustus–November 2025), bertepatan dengan periode evaluasi kinerja aparatur desa. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang integrasi nilai-nilai Islam dan digitalisasi dalam memperkuat sistem evaluasi kinerja aparatur desa yang profesional, transparan, dan berkeadilan (Arifin, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Evaluasi Kinerja Aparatur Desa di Era Digital

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan aparatur Desa Karang Sari, sistem evaluasi kinerja yang diterapkan masih berpusat pada mekanisme administratif konvensional. Penilaian kinerja aparatur sebagian besar diukur dari kelengkapan laporan kegiatan, kehadiran dalam rapat, serta kepatuhan terhadap prosedur administrasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa orientasi evaluasi belum sepenuhnya beralih ke arah penilaian berbasis hasil (*performance-based evaluation*), melainkan masih menitikberatkan pada kepatuhan formal terhadap aturan kerja (Syafitri, 2016).

Selain itu, sebagian besar aparatur desa menyampaikan bahwa belum terdapat instrumen evaluasi yang terstandar dan terukur untuk menilai capaian kerja mereka. Ketidadaan pedoman baku ini mengakibatkan proses evaluasi sering bersifat subjektif dan tergantung pada interpretasi pimpinan. Hal ini berimplikasi pada kurangnya transparansi dan kejelasan dalam pemberian umpan balik kinerja, sehingga potensi pengembangan kompetensi aparatur menjadi terhambat.

Namun, di tengah keterbatasan tersebut, Desa Karang Sari mulai menunjukkan arah perubahan menuju digitalisasi evaluasi kinerja. Salah satu bentuk inovasi yang muncul adalah penerapan aplikasi pelaporan daring atau dengan aplikasi keuangan yang memudahkan aparatur mencatat kegiatan harian, merekam laporan kerja, serta mengunggah bukti dokumentasi kegiatan secara langsung. Aplikasi ini mulai digunakan oleh beberapa perangkat desa sebagai sarana dokumentasi dan pemanfaatan teknologi digital yang lebih efisien dibandingkan sistem manual sebelumnya.

Meskipun implementasi digitalisasi ini belum berjalan secara menyeluruh dan masih menghadapi kendala seperti keterbatasan kemampuan teknologi dan infrastruktur jaringan, keberadaannya menunjukkan adanya kesadaran awal untuk membangun sistem evaluasi yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel di era digital. Dengan demikian, Desa Karang Sari berada pada tahap transisi dari sistem administratif tradisional menuju sistem evaluasi kinerja yang berbasis teknologi dan data digital.

Implementasi Prinsip-Prinsip *Islamic Human Resource Management* (IHRM)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Islamic Human Resource Management* (IHRM) di Pemerintah Desa Karang Sari mulai terlihat dalam perilaku kerja dan budaya organisasi, meskipun belum secara formal diatur dalam sistem kebijakan maupun instrumen evaluasi kinerja. Nilai-nilai dasar Islam seperti *amanah* (tanggung jawab dan kejujuran), *‘adl* (keadilan), dan *ihsan*

(profesionalisme dan keikhlasan) mulai menjadi pedoman moral dalam bekerja, terutama bagi aparatur yang memiliki kesadaran spiritual dan kedekatan dengan masyarakat.

Nilai *amanah* tampak dari sikap aparatur yang berupaya menjalankan tugasnya dengan rasa tanggung jawab tinggi, seperti penyusunan laporan kegiatan, pelayanan administrasi warga, serta pengelolaan dana desa yang dilakukan secara terbuka. Beberapa aparatur bahkan berinisiatif untuk mendokumentasikan kegiatan secara mandiri melalui aplikasi daring, meskipun belum diwajibkan secara resmi. Kesungguhan ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa amanah bukan sekadar kewajiban pekerjaan, tetapi juga bagian dari tanggung jawab moral dan keagamaan yang harus dijaga di hadapan masyarakat maupun Tuhan.

Namun, pada sisi lain, penerapan nilai '*adl* (keadilan) dalam sistem evaluasi kinerja masih menghadapi kendala. Belum adanya standar penilaian yang objektif menyebabkan sebagian aparatur merasa bahwa penilaian kinerja masih bersifat subjektif, terutama dalam hal pembagian beban kerja dan penentuan penghargaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa aparatur dengan kinerja tinggi belum mendapatkan pengakuan yang sepadan karena tidak adanya indikator penilaian yang jelas. Kondisi ini memperlihatkan bahwa prinsip keadilan dalam IHRM masih berada pada tataran normatif dan belum terimplementasi dalam mekanisme manajerial.

Sementara itu, nilai *ihsan* (profesionalisme dan keikhlasan) mulai tumbuh di kalangan aparatur muda yang memiliki literasi digital lebih baik. Mereka berusaha memperbaiki kualitas pelayanan publik dengan memanfaatkan teknologi sederhana, seperti membuat formulir layanan berbasis daring, mendokumentasikan kegiatan desa secara digital, serta membantu aparatur lain memahami penggunaan aplikasi pelaporan. Sikap tersebut menunjukkan tumbuhnya etos kerja berbasis *ihsan*, bekerja dengan sungguh-sungguh dan tulus demi kemaslahatan bersama, bukan semata karena tuntutan jabatan.

Meskipun penerapan prinsip-prinsip *Islamic Human Resource Management* (IHRM) di Desa Karang Sari masih bersifat personal dan belum diatur secara formal dalam kebijakan desa, proses pembiasaan nilai-nilai Islam di kalangan aparatur sudah mulai tampak dalam praktik kerja sehari-hari. Nilai *amanah*, '*adl*, dan *ihsan* menjadi dasar moral yang perlahan membentuk sikap tanggung jawab, keadilan, dan kesungguhan dalam pelayanan publik.

Penguatan pemahaman terhadap nilai-nilai tersebut dapat menjadi langkah awal untuk membangun sistem evaluasi kinerja yang lebih manusiawi dan berimbang. Evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil kerja secara angka atau laporan administratif, tetapi juga menilai sikap kerja, integritas, dan komitmen moral aparatur. Dengan cara ini, Pemerintah Desa Karang Sari dapat mengembangkan model evaluasi kinerja yang selaras dengan nilai-nilai Islam adil, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan masyarakat di era digital.

Integrasi Nilai Islam dan Digitalisasi dalam Tata Kelola Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Desa Karang Sari mulai berupaya mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses digitalisasi tata kelola desa. Upaya ini dilakukan sebagai bagian dari komitmen untuk mewujudkan pemerintahan desa yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkeadilan. Penggunaan aplikasi daring menjadi salah satu langkah strategis untuk mewujudkan hal tersebut. Aplikasi ini berfungsi sebagai sarana pelaporan kegiatan aparatur, pengelolaan arsip digital, dan penyampaian informasi publik yang dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat.

Dalam praktiknya, digitalisasi di Desa Karang Sari tidak sekadar dipahami sebagai inovasi teknologi, tetapi juga sebagai bentuk aktualisasi nilai-nilai Islam, terutama *amanah*, *'adl*, dan *ihsan*. Melalui sistem pelaporan digital, aparatur dituntut untuk bekerja secara jujur dan bertanggung jawab (*amanah*) karena setiap aktivitas kerja terdokumentasi secara langsung. Prinsip *'adl* (keadilan) tercermin dari mekanisme pelaporan yang dapat dipantau oleh seluruh pihak, sehingga mengurangi potensi penilaian subjektif dan memperkuat asas keadilan dalam evaluasi kinerja. Sementara itu, nilai *ihsan* muncul dalam bentuk komitmen aparatur untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat, terbuka, dan tulus kepada masyarakat.

Beberapa aparatur desa mengaku bahwa penerapan sistem digital membantu mereka lebih disiplin dalam mencatat kegiatan dan melaporkan hasil kerja. Aplikasi daring juga memudahkan kepala desa dan perangkat lainnya untuk memantau progres kegiatan secara real time tanpa harus menunggu laporan manual yang sering terlambat. Selain itu, masyarakat juga mulai merasakan manfaat dari keterbukaan informasi, misalnya dalam mengetahui program desa, realisasi anggaran, atau jadwal pelayanan. Hal ini memperkuat hubungan kepercayaan antara aparatur dan warga, yang sebelumnya sering terhambat oleh kurangnya akses informasi.

Namun, di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai Islam dan digitalisasi ini masih menghadapi sejumlah tantangan. Kendala teknis menjadi masalah utama, seperti keterbatasan jaringan internet yang cepat di beberapa dusun dan belum meratanya kemampuan literasi digital di kalangan aparatur. Aparatur yang berusia lebih senior cenderung mengalami kesulitan dalam mengoperasikan perangkat lunak, sehingga pelaporan digital sering kali dibantu oleh staf muda yang lebih melek teknologi. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital belum sepenuhnya inklusif, dan masih membutuhkan program pelatihan yang berkelanjutan.

Selain kendala teknis, tantangan lain muncul pada aspek budaya kerja. Sebagian aparatur masih menganggap sistem digital sebagai beban tambahan, bukan sebagai alat bantu untuk meningkatkan efisiensi. Padahal, jika dioptimalkan, sistem ini dapat menjadi sarana untuk menanamkan nilai *amanah* dan *ihsan* secara lebih kuat, karena setiap aktivitas kerja terekam dan dapat dipertanggungjawabkan. Di sinilah pentingnya pendekatan edukatif dan pembinaan berkelanjutan agar pemanfaatan teknologi tidak sekadar administratif, tetapi juga bernilai etis dan spiritual.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa upaya integrasi nilai Islam dan digitalisasi di Desa Karang Sari sedang berada pada tahap transisi. Meskipun belum sepenuhnya ideal, arah pengembangannya menunjukkan kemajuan yang positif. Pemerintah Desa mulai menyadari bahwa digitalisasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana modernisasi, tetapi juga sebagai media pembentukan etika kerja yang sejalan dengan ajaran Islam. Ketika teknologi dikelola dengan prinsip *amanah*, *'adl*, dan *ihsan*, maka tata kelola desa tidak hanya menjadi lebih efektif dan efisien, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualitas yang kuat.

Pembahasan

Sistem Evaluasi Kinerja Aparatur Desa di Era Digital

Sistem evaluasi kinerja aparatur Desa Karang Sari yang masih berorientasi pada pemenuhan aspek administratif menggambarkan bahwa proses penilaian belum berpindah ke paradigma *performance-based evaluation* sebagaimana dikembangkan dalam manajemen kinerja modern. Orientasi administratif tersebut misalnya menilai berdasarkan kelengkapan laporan, partisipasi rapat, atau kepatuhan prosedur

menunjukkan bahwa evaluasi masih dipahami sebagai kegiatan kontrol administratif, bukan sebagai upaya pengembangan kapasitas aparatur. Menurut Armstrong, evaluasi yang berpusat pada kinerja seharusnya menilai efektivitas hasil kerja, kualitas layanan publik, inovasi, dan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi (Supriyadi & Zaharuddin, 2023). Dengan demikian, kondisi yang ditemukan mengindikasikan bahwa aparatur desa belum mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai standar kinerja yang harus dicapai, sehingga ruang perbaikan dan peningkatan kompetensi belum terarah.

Temuan berupa ketidakjelasan standar, instrumen evaluasi, serta prosedur penilaian juga memperkuat pandangan Dessler bahwa ketiadaan pedoman baku akan membuka peluang subjektivitas dan inkonsistensi penilaian. Dalam konteks organisasi desa, subjektivitas semacam ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi aparatur, mengaburkan ukuran keberhasilan kerja, serta menghambat fungsi evaluasi sebagai alat pembinaan dan pengembangan SDM. Dengan kata lain, kondisi tersebut menandakan bahwa sistem evaluasi belum mampu menjalankan perannya sebagai mekanisme peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pada sisi lain, kehadiran aplikasi pelaporan daring yang mulai digunakan oleh aparatur membuka peluang untuk melakukan transformasi evaluasi berbasis data. Teknologi digital menawarkan potensi untuk menghadirkan indikator yang lebih objektif, transparan, dan terukur. Hal ini sejalan dengan pendekatan *digital governance*, yang menekankan bahwa integrasi teknologi dalam tata kelola pemerintahan dapat meningkatkan akuntabilitas, efektifitas, dan efisiensi proses administrasi. Namun, potensi ini hanya dapat terwujud apabila teknologi tersebut didukung oleh kesiapan sumber daya manusia, perumusan indikator yang jelas, serta konsistensi penggunaan aplikasi dalam proses penilaian.

Dengan demikian, kondisi evaluasi kinerja di Desa Karang Sari mencerminkan fase transisi menuju model evaluasi digital yang lebih modern. Di satu sisi, perangkat teknologi mulai diperkenalkan; namun di sisi lain, budaya kerja yang masih mengakar dalam pola administratif menyebabkan proses transformasi belum berjalan optimal. Situasi ini menunjukkan perlunya penataan ulang sistem evaluasi dengan memperjelas indikator kinerja, memanfaatkan teknologi secara lebih sistematis, serta membangun pemahaman aparatur mengenai tujuan evaluasi sebagai instrumen peningkatan kapasitas dan kualitas layanan publik. Transformasi tersebut penting agar desa mampu beradaptasi dengan tuntutan tata kelola pemerintahan di era digital yang semakin menekankan transparansi, kinerja, dan akuntabilitas.

Implementasi Prinsip-Prinsip Islamic Human Resource Management (IHRM)

Penerapan nilai-nilai *Islamic Human Resource Management* (IHRM) dalam praktik kerja aparatur Desa Karang Sari menunjukkan adanya keselarasan antara budaya kerja lokal dengan prinsip manajemen Islam, meskipun integrasinya masih bersifat informal dan belum terlembaga secara sistematis. Nilai **amanah**, yang tercermin dalam kesungguhan aparatur menjalankan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing, menegaskan bahwa etika kerja aparatur memiliki landasan moral yang kuat. Menurut Beekun, amanah merupakan salah satu prinsip utama etika kerja Islam, di mana pekerja dituntut untuk bertindak jujur, transparan, dan bertanggung jawab karena pekerjaan tidak sekadar memenuhi kewajiban duniawi, melainkan juga merupakan bagian dari ibadah (Beekun & Badawi, 1999). Dengan demikian, perilaku aparatur yang berorientasi pada tanggung jawab menunjukkan bahwa aspek IHRM telah tertanam pada budaya kerja sehari-hari, meskipun belum dibarengi regulasi atau instrumen evaluasi formal yang menguatkan.

Namun, penerapan nilai ‘adl atau keadilan masih menghadapi kendala signifikan. Mekanisme evaluasi kinerja yang berbasis administratif dan kurang terstandar menyebabkan penilaian kerap bersifat subjektif dan berpotensi bias. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan sebagai prinsip fundamental dalam IHRM belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik evaluasi. Teori IHRM menekankan bahwa *fairness* atau keadilan dalam sistem penilaian merupakan faktor penting untuk mendorong motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen aparatur terhadap organisasi (Ruki, 2024). Tanpa pedoman yang jelas dan instrumen penilaian yang terukur, evaluasi kinerja berisiko menjadi formalitas administratif semata, sehingga nilai moral dan etis yang melekat dalam prinsip ‘adl tidak diterjemahkan menjadi standar perilaku yang nyata dan dapat diukur.

Selain itu, nilai ihsan mulai tampak pada aparatur yang memiliki literasi digital lebih tinggi, di mana mereka menunjukkan dorongan untuk memberikan pelayanan yang optimal melalui pemanfaatan aplikasi pelaporan daring. Fenomena ini sesuai dengan konsep *excellence in work* dalam literatur manajemen Islam, yang menekankan bekerja tidak hanya sesuai standar, tetapi melampaui ekspektasi untuk menghasilkan kinerja terbaik (Waldan, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dapat menjadi pemicu berkembangnya etos kerja unggul, sekaligus memperkuat integrasi prinsip-prinsip IHRM dalam konteks modern.

Secara keseluruhan, temuan ini menggambarkan bahwa integrasi nilai-nilai IHRM di Desa Karang Sari sedang berlangsung pada tingkat praksis, namun belum didukung sistem evaluasi yang formal, baku, dan terukur. Agar nilai-nilai seperti amanah, ‘adl, dan ihsan dapat berfungsi tidak hanya sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai kerangka struktural dalam evaluasi kinerja, diperlukan standarisasi indikator kinerja, perangkat evaluasi yang jelas, dan konsistensi implementasi teknologi digital. Dengan demikian, sistem evaluasi kinerja aparatur desa dapat lebih adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan kapasitas SDM, sekaligus menyesuaikan dengan tuntutan manajemen pemerintahan modern berbasis digital.

Integrasi Nilai Islam dan Digitalisasi dalam Tata Kelola Desa

Integrasi nilai-nilai Islam dengan digitalisasi dalam tata kelola Desa Karang Sari menggambarkan proses harmonisasi antara etika spiritual dan modernisasi teknologi, sekaligus mencerminkan fase awal transformasi evaluasi kinerja aparatur. Berdasarkan temuan lapangan, sistem evaluasi kinerja aparatur desa masih berorientasi administratif, menilai berdasarkan kelengkapan laporan dan kepatuhan prosedur, sehingga penilaian kinerja belum sepenuhnya mencerminkan *performance-based evaluation*. Hal ini konsisten dengan teori *Digital Era Governance* yang dikemukakan oleh Dunleavy et al. (2006), yang menyatakan bahwa digitalisasi dalam pemerintahan seharusnya meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi, bukan sekadar mempermudah dokumentasi administratif (Fadri & Fil, 2024). Dalam konteks Desa Karang Sari, penggunaan aplikasi pelaporan daring mulai membuka peluang untuk mentransformasikan evaluasi kinerja menjadi lebih terukur, berbasis data, dan transparan, sehingga nilai amanah dapat diperkuat karena setiap aktivitas kerja dapat dipertanggungjawabkan.

Penerapan prinsip ‘adl atau keadilan dalam evaluasi kinerja masih menghadapi kendala. Ketidakjelasan standar dan instrumen penilaian, seperti yang ditemukan di lapangan, berpotensi menimbulkan subjektivitas dan bias. Hal ini sejalan dengan teori *Islamic Human Resource Management* (IHRM), yang menekankan bahwa sistem penilaian harus menjunjung keadilan (*fairness*) agar motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja aparatur dapat meningkat (Beekun, 1996; Fikri, 2023) (Beekun & Badawi,

1999). Temuan menunjukkan bahwa meskipun nilai keadilan belum sepenuhnya terinternalisasi dalam mekanisme evaluasi formal, adanya data digital memberi peluang untuk mengurangi bias dan membangun sistem evaluasi yang lebih objektif.

Nilai ihsan, yang tercermin dalam dorongan aparatur untuk memberikan pelayanan terbaik secara tulus dan profesional, terutama terlihat pada individu dengan literasi digital tinggi. Aparatur ini memanfaatkan teknologi tidak hanya untuk memenuhi kewajiban administratif, tetapi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, sesuai konsep *excellence in work* dalam literatur manajemen Islam. Temuan ini mendukung penelitian (Adrai & Perkasa, 2024) dan (Reza Aprian Saputra & Fitriani, 2025) yang menekankan bahwa transformasi digital akan lebih efektif jika disertai kepemimpinan adaptif dan budaya organisasi yang menghargai nilai-nilai Islam. Dengan kata lain, teknologi digital menjadi sarana untuk menumbuhkan etos kerja unggul sekaligus menginternalisasi prinsip-prinsip IHRM dalam praktik kerja sehari-hari.

Namun, integrasi ini masih menghadapi tantangan nyata. Berdasarkan observasi, literasi digital aparatur belum merata dan terdapat resistensi terhadap perubahan budaya kerja, yang menghambat optimalisasi teknologi. Hal ini sejalan dengan temuan (Damanik et al., 2024) bahwa kendala utama dalam transformasi digital terletak pada aspek sumber daya manusia, bukan teknologi itu sendiri. Oleh karena itu, digitalisasi harus diiringi dengan pelatihan, pendampingan, dan perubahan pola pikir aparatur agar nilai-nilai Islam tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi menjadi pedoman struktural yang membimbing evaluasi kinerja secara sistematis.

Secara keseluruhan, kondisi di Desa Karang Sari menunjukkan bahwa integrasi digitalisasi dan nilai Islam sedang berlangsung pada level praksis: amanah tercermin dalam tanggung jawab aparatur, ‘adl mulai bisa diwujudkan melalui penggunaan data digital, dan ihsan terlihat pada upaya meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan penguatan literasi digital, penyusunan standar evaluasi berbasis kinerja, dan pembinaan nilai-nilai Islam secara formal, evaluasi kinerja aparatur desa tidak hanya akan menjadi alat administratif, tetapi juga media internalisasi prinsip etis, meningkatkan akuntabilitas, profesionalisme, dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja aparatur Pemerintah Desa Karang Sari masih berorientasi administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip-prinsip Islamic Human Resource Management (IHRM) seperti amanah, ‘adl, dan ihsan. Meskipun demikian, upaya menuju tata kelola digital mulai terlihat melalui penggunaan aplikasi pelaporan daring yang membantu meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan dokumentasi kinerja. Digitalisasi ini membuka peluang untuk beralih dari penilaian berbasis kepatuhan administratif menuju evaluasi berbasis data yang lebih objektif dan terukur, meskipun keterbatasan literasi digital aparatur serta infrastruktur masih menjadi tantangan yang harus dibenahi.

Integrasi nilai-nilai Islam dengan teknologi digital dalam tata kelola desa membuktikan bahwa transformasi kinerja aparatur desa tidak hanya bergantung pada modernisasi teknologi, tetapi juga pada penguatan etika kerja dan spiritualitas aparatur (Arifin & Pramuja, 2024). Ketika amanah, keadilan, dan ihsan dipadukan dengan sistem digital yang transparan, evaluasi kinerja dapat menjadi lebih manusiawi, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini

menegaskan bahwa membangun tata kelola desa yang berdaya saing di era Society 5.0 membutuhkan sinergi antara penguatan nilai-nilai Islam, peningkatan kapasitas SDM, dan optimalisasi teknologi digital secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 52.
- Adrai, R., & Perkasa, D. H. (2024). Penerapan etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan dalam international human resources management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 68–85.
- Arifin, Z. (2025). Sabdaaji: Kait Spiritual, Dakwah Budaya dan Tata Krama. *Dakwatuna: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi Islam*, 11(1), 10–17.
- Arifin, Z., & Pramuja, A. D. (2024). PEMBERDAYAAN MASYARAKAT: PEMBENTUKAN MADRASAH QUR'AN SEBAGAI SARANA DAKWAH DI PERUMAHAN PONDOK ABADI JOGOYUDAN LUMAJANG. *Jurnal Akselerasi Merdeka Belajar Dalam Pengabdian Orientasi Masyarakat (AMPOEN): Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 249–258.
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (1999). *Leadership: an Islamic perspective*. Amana Beltsville, MD.
- Damanik, A., Nurdahyanti, N., Zuchairunnisa, Z., & Nasution, A. F. (2024). Transformasi Digital Dalam Pengembangan Diklat Untuk Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 30–36.
- Della Prameswary, I., & Rodiyah, I. (2025). Human Resource Quality in Managing the Village Information System: Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Sistem Informasi Desa. *House of Wisdom: Journal on Library and Information Sciences*, 1(4), 10–21070.
- Djarmiko, R. M. G. H. (2023). *Transformasi Kebijakan Administrasi Publik Menuju Era Society 5.0*. Penerbit Adab.
- Fadri, Z., & Fil, S. (2024). Era Digital Dan Dampaknya Terhadap Administrasi Publik. *Reformasi Birokrasi Dalam Administrasi Publik: Tantangan Dan Peluang Di Era Digital*, 61, 61–62.
- Faizah, S. N. (2025). Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Nilai Religius. *Journal of Education and Contemporary Linguistics*, 2(02), 132–138.
- Gulo, S., Waruwu, E., Telaumbanua, E. K., & Bate'e, M. M. (2025). Model Penilaian Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Nias: Kajian Literatur. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(1), 22–36.
- Hakim, A. (2014). Akuntabilitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pelayanan Publik di Desa Tandam Hulu II Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 4(1), 1–20.
- Meylid, S. R. K., & Yuliani, D. P. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Dana Desa Dalam Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat. *Jurnal Perlindungan Masyarakat: Bestuur Praesidium*, 1(2), 12–23.
- Muhaimin, H., Mawangi, A. R., Vitasari, D. N., & Amin, N. (2024). Challenges of Government Ethics in Human Resource Governance in Village Government in the Digital Era. *Diplomasi: Jurnal Demokrasi, Pemerintahan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(3), 108–122.

- Reza Aprian Saputra, K., & Fitriani, M. I. (2025). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DI SMA NEGERI YANG MENCAKUP KONSEP, PRINSIP, TANTANGAN dan SOLUSI: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DI SMA NEGERI YANG MENCAKUP KONSEP, PRINSIP, TANTANGAN dan SOLUSI. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 250–261.
- Riewpassa, A., Latuheru, B. P., & Touwely, G. H. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa: Upaya Mewujudkan Pelayanan Prima. *KAMBOTI: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 72–82.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Deepublish.
- Safrilia, A., & Wijaya, A. R. C. (2025). Eksistensi Pemerintah Desa Cipurut dalam Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Good Governance dalam Transparansi Anggaran Dana Desa Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. *INTEGRASI: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 3(02), 122–138.
- Sugiono, S. (2020). *Industri Konten Digital Dalam Perspektif Society 5.0 (Digital Content Industry in Society 5.0 Perspective)*.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110–116.
- Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi kinerja organisasi. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini*, 1, 308–320.
- Syafitri, D. I. (2016). *Evaluasi penerapan sistem anggaran berbasis kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Wafa, F., & Damanuri, A. (2025). Implementasi Prinsip Keadilan Syariah dalam Proses Promosi dan Pengembangan Karier Karyawan di BMT Beringharjo Cabang Ponorogo. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(4), 2054–2064.
- Waldan, R. (2017). Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Hikmah*, 12(2), 29–50.