

PELATIHAN PEMANFAATAN APLIKASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN KINERJA APARATUR DESA RANTAU MAPESAI

Indrayani¹, Feri Saputra², Irwandi Rizki Putra³, Rizal Bagus Nur Achmad⁴,
Mesy Yulandari⁵, Dianda Rifaldi⁶, Fauzan Purma Ramadhan⁷, M. Rifal⁸

^{1,3,4,5,6,7,8} Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Riau Indonesia, Rengat, Indonesia

² Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Riau Indonesia, Rengat, Indonesia

*Corresponding E-mail: indrayani@unrida.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 15 November 2024

Revised: 12 December 2024

Accepted: 21 December 2024



This is an open access article under the
[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2022 by Author. Published
by Universitas Riau Indonesia

ABSTRACT

The digital transformation era requires village governments to implement more efficient and accountable management systems, particularly in managing human resources. This community service program aimed to improve the performance of village officials in Rantau Mapesai Village through training on the use of Human Resource Management (HRM) applications. The training was conducted using participatory and practical approaches, involving 25 village officials. The results showed a significant improvement in participants' competencies, with post-test scores increasing by 33% compared to pre-test scores. In addition, 90% of participants expressed satisfaction with the training program. This study concludes that HRM application training is effective in enhancing administrative performance, transparency, and accountability in village governance.

Keywords: Accountability, Capacity Building, Digital Transformation, Human Resource Management, Village Governance

1. PENDAHULUAN

Pemerintahan desa di Indonesia memegang peranan penting sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik dan pembangunan berbasis masyarakat. Seiring dengan bergulirnya otonomi daerah, desa memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola potensi lokal dan menyusun program pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Aparatur desa, sebagai pelaksana utama pemerintahan, dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang baik, disiplin administrasi, dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi informasi [1].

Transformasi digital yang terjadi dalam satu dekade terakhir telah mengubah cara organisasi, termasuk pemerintahan, dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Digitalisasi tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga menciptakan sistem yang lebih transparan, akuntabel, dan efisien [2]. Hal ini sesuai dengan agenda Revolusi Industri 4.0 yang menekankan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan desa [3].

Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua desa siap menghadapi perubahan tersebut. Desa Rantau Mapesai di Kabupaten Indragiri Hulu merupakan salah satu desa yang masih menghadapi hambatan dalam hal penguasaan teknologi digital oleh aparatur desanya. Administrasi pemerintahan desa masih banyak dilakukan secara manual melalui pencatatan berbasis kertas maupun dokumen sederhana. Kondisi ini menimbulkan berbagai permasalahan, di antaranya:

1. Keterlambatan penyusunan laporan administrasi kepegawaian, karena data pegawai dihimpun secara manual dan tersebar di beberapa arsip.
2. Inkonsistensi data akibat tidak adanya sistem basis data terpadu yang mampu menyimpan dan mengelola informasi aparatur desa secara sistematis.
3. Kesulitan melakukan evaluasi kinerja aparatur, karena indikator penilaian masih bersifat subjektif dan tidak terdokumentasi dengan baik.
4. Kurangnya transparansi dalam penyampaian informasi administrasi, sehingga mengurangi tingkat kepercayaan publik.

Permasalahan tersebut selaras dengan temuan [4], yang menyatakan bahwa tantangan utama dalam tata kelola desa adalah keterbatasan sumber daya manusia dan kurangnya pemanfaatan teknologi. Oleh karena itu, intervensi dalam bentuk pelatihan yang terstruktur dan aplikatif menjadi sangat penting.

Salah satu solusi yang dapat ditawarkan adalah penggunaan aplikasi manajemen sumber daya manusia (HRM application). Aplikasi HRM memungkinkan aparatur desa untuk melakukan pengelolaan administrasi pegawai secara digital, mulai dari pendataan pegawai, pengelolaan absensi, pencatatan kinerja, hingga penyusunan laporan secara otomatis [5]. Implementasi aplikasi semacam ini terbukti mampu meningkatkan efisiensi organisasi dan mengurangi kesalahan administrasi di banyak institusi [6][7].

Hasil penelitian di beberapa daerah menunjukkan bahwa penerapan HRM berbasis digital berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi sektor publik. Misalnya, studi di Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi kepegawaian berbasis digital dapat memangkas waktu penyusunan laporan hingga 60% [8]. Studi lain pada pemerintahan desa di Jawa Barat juga menyimpulkan bahwa digitalisasi administrasi mampu meningkatkan akuntabilitas publik dan memperkuat transparansi layanan [9].

Di tingkat global, konsep e-Government yang menekankan digitalisasi layanan publik telah menjadi standar dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan modern [10]. Penerapan HRM application di tingkat desa merupakan bagian dari implementasi e-Government dalam skala lokal, yang diharapkan mampu memperkuat profesionalisme aparatur desa serta mendukung program pemerintah pusat dalam membangun Smart Village [11].

Urgensi pelatihan pemanfaatan aplikasi HRM di Desa Rantau Mapesai dapat dijelaskan melalui beberapa aspek:

1. Aspek Kapasitas SDM: Aparatur desa membutuhkan peningkatan literasi digital agar dapat mengimbangi tuntutan administrasi modern. Tanpa keterampilan digital yang memadai, kinerja aparatur desa akan stagnan dan sulit mengikuti perkembangan [12].
2. Aspek Regulasi: Pemerintah Indonesia melalui berbagai kebijakan mendorong digitalisasi layanan publik, termasuk di level desa. Misalnya, program Sistem Informasi Desa (SID) yang menuntut desa mampu mengelola data secara elektronik [13].
3. Aspek Efisiensi dan Akuntabilitas: Penggunaan aplikasi HRM mampu memangkas birokrasi, mengurangi duplikasi pekerjaan, serta menghasilkan laporan berbasis data yang valid [14].
4. Aspek Kepercayaan Publik: Transparansi dalam administrasi kepegawaian dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja aparatur desa [15].

Berdasarkan kondisi tersebut, tim pengabdian masyarakat dari perguruan tinggi merancang kegiatan Program Kemitraan Masyarakat (PKM) berupa pelatihan pemanfaatan aplikasi HRM untuk aparatur Desa Rantau Mapesai. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan memberikan

keterampilan teknis, tetapi juga membangun kesadaran pentingnya transformasi digital di tingkat desa.

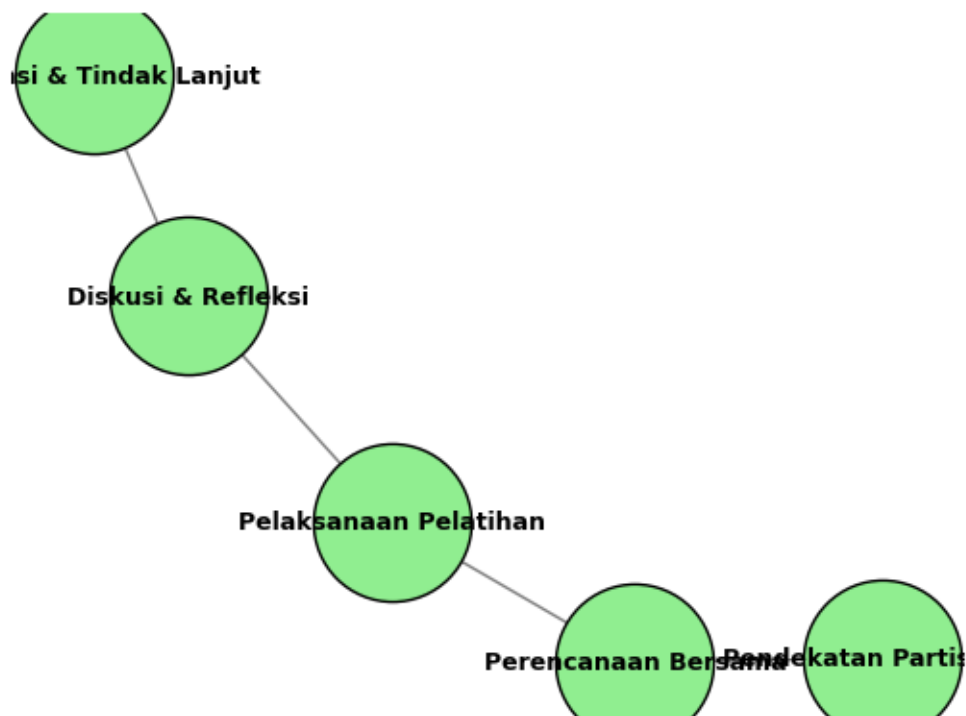
Secara lebih spesifik, kegiatan PKM ini memiliki tujuan:

1. Memberikan pemahaman konseptual tentang manajemen SDM berbasis teknologi.
2. Melatih aparatur desa menggunakan aplikasi HRM untuk administrasi pegawai, absensi, dan evaluasi kinerja.
3. Meningkatkan efisiensi dan akurasi penyusunan laporan kepegawaian.
4. Membentuk budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi digital.

Diharapkan melalui pelatihan ini, Desa Rantau Mapesai dapat menjadi contoh bagi desa-desa lain dalam mengimplementasikan sistem administrasi digital, sehingga mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang lebih modern, akuntabel, dan transparan.

2. METODE

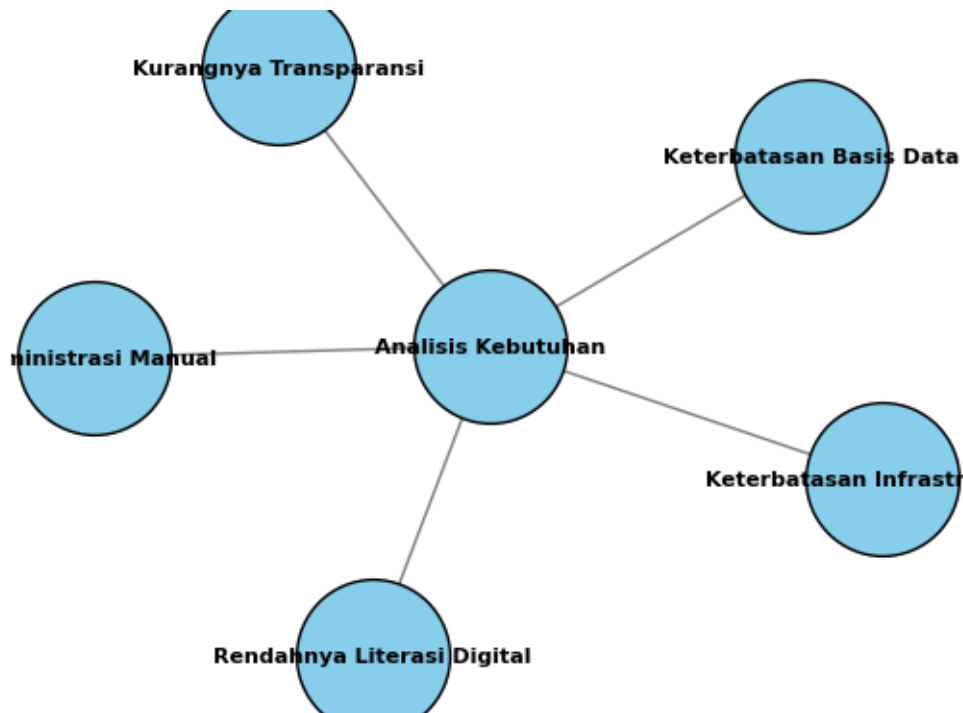
Kegiatan Program Kemitraan Masyarakat (PKM) di Desa Rantau Mapesai dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan partisipatif. Pendekatan ini dipilih agar aparatur desa tidak hanya menjadi objek pelatihan, tetapi juga terlibat secara aktif dalam setiap tahapan kegiatan [16].



Gambar 1. Metode pendekatan partisipatif

Analisis Kebutuhan

Tahap awal dimulai dengan observasi lapangan dan wawancara mendalam dengan perangkat desa. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur desa lebih terbiasa dengan pencatatan manual dan masih belum terbiasa menggunakan aplikasi digital. Selain itu, ketersediaan perangkat teknologi (laptop dan jaringan internet) juga terbatas.



Gambar 2. Analisis kebutuhan

Desain Modul Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, tim pelaksana menyusun modul pelatihan yang terdiri atas:

1. Materi Teoretis: konsep manajemen SDM, peran digitalisasi administrasi, dan manfaat HRM.
2. Materi Praktis: praktik langsung penggunaan aplikasi HRM (input data pegawai, absensi, penilaian kinerja, penyusunan laporan).
3. Studi Kasus Lokal: pengolahan data aparatur Desa Rantau Mapesai sebagai simulasi.

Implementasi Kegiatan

Pelatihan dilaksanakan selama tiga hari di Balai Desa Rantau Mapesai, dengan jadwal seperti berikut:

Tabel 1. Rincian Kegiatan Pelatihan

Pertemuan	Materi	Metode	Hasil yang Diharapkan
1	Pengenalan HRM & konsep dasar	Presentasi, Diskusi	Peserta memahami manfaat aplikasi
2	Praktik input data & absensi	Hands-on Training	Peserta mampu menginput data secara mandiri
3	Monitoring kinerja & evaluasi	Simulasi, Diskusi	Peserta mampu melakukan evaluasi berbasis data

Evaluasi Program

Evaluasi dilakukan dengan tiga cara:

1. Tes kompetensi (pre-test dan post-test) untuk mengukur peningkatan pengetahuan.
2. Observasi keterampilan praktik untuk menilai kemampuan teknis.
3. Kuesioner kepuasan untuk mengetahui persepsi peserta terhadap program.

Evaluasi berlapis ini penting untuk memberikan gambaran yang objektif mengenai efektivitas kegiatan [17].

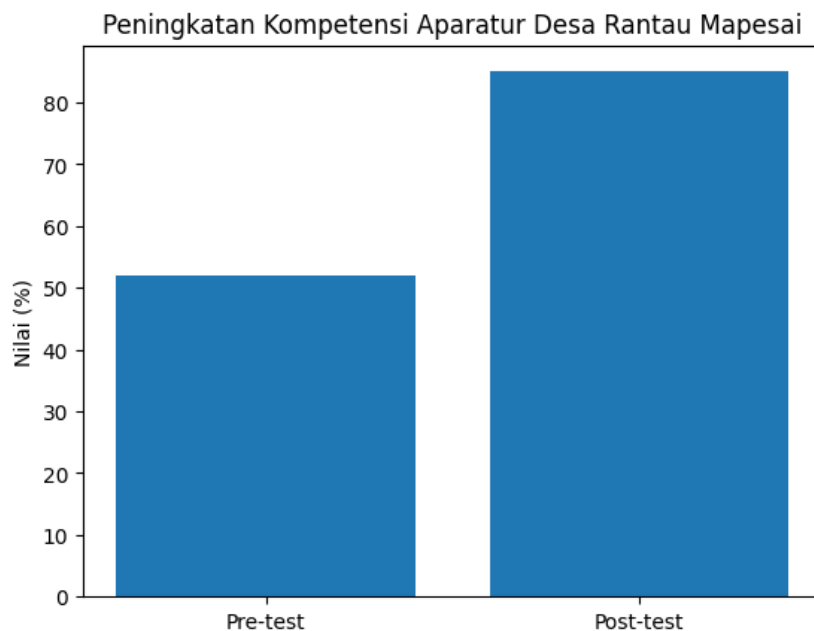
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pre-test dan Post-test

Dari 25 peserta, rata-rata nilai **pre-test** adalah 52%, sementara **post-test** meningkat menjadi 85%. Artinya terdapat peningkatan kompetensi sebesar **33%**.

Tabel 2. Hasil Pre-test dan Post-test Kompetensi Aparatur Desa

Peserta	Pre-test (%)	Post-test (%)	Peningkatan (%)
Aparatur (n=25)	52	85	+33



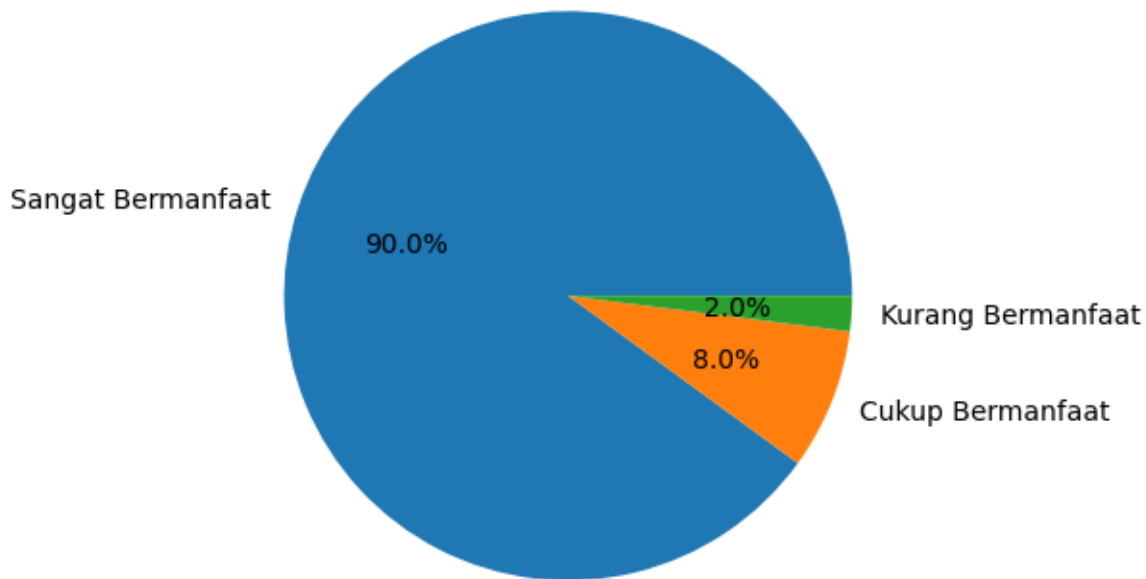
Gambar 3. Grafik Peningkatan Kompetensi

Hasil Kuesioner Kepuasan

Sebanyak 90% peserta menyatakan sangat bermanfaat, 8% cukup bermanfaat, dan hanya 2% merasa kurang bermanfaat.

Tabel 3. Hasil Kuesioner Kepuasan Peserta

Kategori	Persentase
Sangat Bermanfaat	90%
Cukup Bermanfaat	8%
Kurang Bermanfaat	2%



Gambar 4. Grafik Kepuasan Peserta

Pembahasan

Peningkatan kompetensi sebesar 33% membuktikan bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan kemampuan aparatur desa dalam menggunakan aplikasi HRM. Hal ini konsisten dengan penelitian [18] yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis praktik mampu meningkatkan keterampilan secara signifikan dibanding hanya dengan penyampaian teori.

Kepuasan peserta yang tinggi (90%) juga menunjukkan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan mereka. Peserta merasa bahwa aplikasi HRM dapat mengurangi beban administrasi, mempercepat penyusunan laporan, dan meningkatkan transparansi.

Selain itu, terdapat beberapa faktor keberhasilan program:

1. Materi sesuai kebutuhan lokal, karena langsung menggunakan data aparatur Desa Rantau Mapesai.
2. Pendekatan partisipatif, sehingga peserta merasa dilibatkan secara aktif.
3. Simulasi nyata, yang memudahkan pemahaman konsep abstrak.

Namun, masih ada beberapa tantangan, seperti:

1. Keterbatasan perangkat komputer dan akses internet.
2. Variasi kemampuan literasi digital antar peserta.

Hal ini sejalan dengan temuan [19][20] bahwa keberhasilan digitalisasi pemerintahan desa sangat dipengaruhi oleh faktor infrastruktur dan kapasitas SDM. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi lanjutan berupa pendampingan berkala, peningkatan fasilitas teknologi, dan pelatihan literasi digital yang lebih mendalam.

4. KESIMPULAN

Kegiatan PKM pelatihan pemanfaatan aplikasi HRM di Desa Rantau Mapesai terbukti efektif meningkatkan kompetensi aparatur desa. Hal ini ditunjukkan oleh peningkatan nilai rata-rata peserta dari 52% menjadi 85% (kenaikan 33%). Tingkat kepuasan yang tinggi juga menjadi indikator bahwa program ini relevan dengan kebutuhan lapangan.

Rekomendasi dari kegiatan ini adalah:

1. Diperlukan pendampingan berkelanjutan agar penggunaan aplikasi HRM tetap konsisten.
2. Integrasi aplikasi HRM dengan sistem informasi desa lain untuk mewujudkan tata kelola desa yang terpadu.
3. Peningkatan infrastruktur teknologi (komputer, jaringan internet) agar pemanfaatan aplikasi lebih optimal.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Desa Rantau Mapesai, Universitas Riau Kepulauan, serta seluruh tim dan peserta pelatihan yang telah mendukung terlaksananya kegiatan PKM ini.

6. REFERENCES

- [1] M. S. Grindle, *Good Governance: The Inflation of an Idea*, Harvard University Press, 2012.
- [2] K. Schwab, *The Fourth Industrial Revolution*, Crown Publishing, 2017.
- [3] H. Prasajo and T. Kurniawan, "Digitalisasi Birokrasi dalam Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Birokrasi dan Kebijakan Publik*, vol. 7, no. 2, pp. 45–58, 2020.
- [4] A. Nugroho, "Tantangan Tata Kelola Pemerintahan Desa di Era Digital," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 12, no. 1, pp. 23–35, 2019.
- [5] D. Stone and K. Deadrick, *Human Resource Management: Past, Present, and Future*, Sage, 2015.
- [6] M. Becker, "E-HRM: A Review and Prospects," *Int. J. Hum. Res. Manag.*, vol. 25, no. 6, pp. 697–715, 2014.
- [7] P. R. Sparrow, "Integrating People and Technology: HRM in the Digital Age," *Hum. Res. Rev.*, vol. 16, no. 2, pp. 53–67, 2018.
- [8] S. Wijayanti, "Implementasi Sistem Kepegawaian Digital di Pemerintahan Daerah," *Jurnal Kebijakan Publik*, vol. 11, no. 2, pp. 114–126, 2020.
- [9] F. Adi, "Pengaruh Digitalisasi Administrasi terhadap Kinerja Aparatur Desa," *Jurnal Administrasi Pembangunan*, vol. 9, no. 3, pp. 145–158, 2021.
- [10] United Nations, *E-Government Survey 2020: Digital Government in the Decade of Action for Sustainable Development*, UN, 2020.
- [11] A. R. Putra, "Smart Village: Konsep dan Implementasi di Indonesia," *Prosiding Seminar Nasional Teknologi dan Administrasi Desa*, pp. 33–42, 2021.
- [12] R. Kaplan, *Digital Literacy and Public Sector Performance*, Routledge, 2019.
- [13] Kementerian Desa, *Pedoman Implementasi Sistem Informasi Desa*, Kemendesa PDTT, 2018.
- [14] J. Armstrong, *Human Resource Practices in the Digital Era*, Oxford Univ. Press, 2016.
- [15] E. Rahmawati, "Transparansi Administrasi Desa Berbasis Teknologi Informasi," *Jurnal Ilmu Pemerintahan Indonesia*, vol. 6, no. 2, pp. 76–89, 2020.
- [16] C. Chambers, *Participatory Rural Appraisal: Principles and Practice*, Routledge, 2015.
- [17] R. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, Berrett-Koehler, 2006.
- [18] N. Al-Ali, "Training Effectiveness in Digital Environments," *J. Educ. Technol.*, vol. 15, no. 4, pp. 210–225, 2019.
- [19] L. T. Handayani, "Kesiapan Infrastruktur Desa dalam Implementasi e-Government," *Jurnal Sistem Informasi Publik*, vol. 5, no. 1, pp. 12–23, 2021.
- [20] A. Santoso, "Literasi Digital Aparatur Desa dalam Mendukung Tata Kelola Pemerintahan," *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan Desa*, vol. 8, no. 2, pp. 99–110, 2022.