

Implementasi Prinsip Manajemen SDM dalam Seleksi Perangkat Desa Sendangmulyo, Sluke, Rembang

Zunsyika Zahra Zatira¹, Taqdirul Alim², Fitriani Mutohharoh³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa

Program Studi Manajemen Retail

e-mail: zunsyika@stibsa.ac.id

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam proses seleksi perangkat Desa Sendangmulyo, Kecamatan Sluke, Kabupaten Rembang. Pelaksanaan kegiatan dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan sistem seleksi yang objektif, transparan, dan berbasis kompetensi agar perangkat desa yang terpilih memiliki kemampuan dan integritas dalam melayani masyarakat. Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 16 Oktober 2025 di Hotel Prima SR, Yogyakarta, dengan melibatkan sembilan peserta. Metode kegiatan meliputi tahapan tes tertulis, tes komputer, dan wawancara yang disusun berdasarkan prinsip-prinsip manajemen SDM, seperti perencanaan sumber daya manusia, seleksi berbasis kompetensi, dan evaluasi kinerja. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memiliki motivasi tinggi dan tingkat kesiapan yang baik dalam mengemban tugas pemerintahan desa. Proses seleksi yang diterapkan berhasil menciptakan sistem penilaian yang lebih objektif dan profesional. Kegiatan ini menegaskan bahwa implementasi prinsip manajemen SDM dalam seleksi perangkat desa dapat menjadi model penerapan manajemen yang efektif dan akuntabel di tingkat pemerintahan desa.

Kata kunci: Manajemen SDM, seleksi perangkat desa, kompetensi, pemerintahan desa

Abstract

This community service activity aimed to implement the principles of human resource management (HRM) in the selection process of village officials in Sendangmulyo Village, Sluke District, Rembang Regency. The activity was motivated by the importance of applying an objective, transparent, and competency-based selection system to ensure that selected officials possess the necessary capabilities and integrity to serve the community effectively. The activity was conducted on October 16, 2025, at Hotel Prima SR, Yogyakarta, involving nine participants. The methods included written tests, computer-based assessments, and interviews designed according to HRM principles such as human resource planning, competency-based selection, and performance evaluation. The results showed that the participants demonstrated high motivation and strong readiness to undertake village governance duties. The implemented selection process successfully created a more objective and professional assessment system. This activity highlights that the implementation of HRM principles in the selection of village officials can serve as a model for effective and accountable management practices at the local government level.

Keywords: Human resource management, village official selection, competence, village governance

1. PENDAHULUAN

Perangkat desa memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lokal, terutama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik. Rekrutmen dan seleksi perangkat desa merupakan salah satu tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sektor publik yang menentukan kualitas kinerja pemerintahan desa. Oleh karena itu, proses seleksi yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi menjadi kebutuhan mendesak bagi desa dalam menghadirkan aparatur yang profesional dan berintegritas.

Desa Sendangmulyo, Kecamatan Sluke, Kabupaten Rembang, merupakan salah satu desa yang pada tahun 2025 menyelenggarakan seleksi perangkat desa untuk mengisi jabatan yang kosong. Proses seleksi ini diikuti oleh 9 peserta, yang melalui beberapa tahapan yaitu tes tertulis, tes komputer, dan tes wawancara. Berdasarkan observasi awal, proses seleksi di tingkat desa seringkali menghadapi tantangan dalam hal sistem penilaian yang belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM modern, seperti perencanaan kebutuhan, analisis jabatan, serta penilaian berbasis kompetensi. Hal ini mendorong perlunya pendampingan dan penerapan prinsip manajerial agar proses seleksi dapat berjalan lebih objektif, terukur, dan selaras dengan prinsip *good governance*.

Masalah yang dirumuskan dalam kegiatan ini adalah bagaimana penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas dan objektivitas proses seleksi perangkat desa di Desa Sendangmulyo, Kecamatan Sluke, Kabupaten Rembang. Adapun tujuan kegiatan ini adalah untuk mengimplementasikan konsep manajemen SDM dalam proses seleksi perangkat desa melalui pendampingan teknis, perancangan sistem penilaian yang terukur, serta penguatan kapasitas panitia seleksi agar mampu menjalankan tahapan rekrutmen secara profesional.

Secara teoretis, kegiatan ini berlandaskan pada prinsip-prinsip manajemen SDM yang dikemukakan oleh Armstrong & Taylor (2020), yang menekankan pentingnya proses rekrutmen berbasis kompetensi dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa proses seleksi yang efektif harus mempertimbangkan aspek kemampuan, integritas, dan kesesuaian nilai individu dengan organisasi. Penelitian empiris oleh Rahman et al. (2021) menunjukkan bahwa penerapan sistem rekrutmen berbasis kompetensi di sektor publik dapat meningkatkan transparansi dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa.

Beberapa praktik baik di wilayah lain, seperti yang dilakukan di Kabupaten Sleman dan Kabupaten Banyumas (Setyowati & Prabowo, 2022), juga membuktikan bahwa penerapan prinsip manajemen SDM pada seleksi perangkat desa mampu meningkatkan kualitas hasil seleksi dan menurunkan tingkat sengketa administratif. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini merupakan salah satu bentuk hilirisasi ilmu manajemen SDM yang diterapkan langsung pada konteks pemerintahan desa, dengan harapan mampu memperkuat profesionalisme aparatur desa dan mendorong tata kelola pemerintahan yang lebih akuntabel dan partisipatif.

2. METODE

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan partisipatif dan aplikatif, dengan melibatkan panitia seleksi perangkat desa serta peserta seleksi sebagai mitra utama. Pendekatan ini dipilih agar penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya

manusia (MSDM) dapat diinternalisasi secara langsung dalam setiap tahapan seleksi, mulai dari perencanaan kebutuhan jabatan hingga tahap evaluasi hasil seleksi.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan pada tanggal 16 Oktober 2025 di Hotel Prima SR, Yogyakarta, dengan jumlah peserta seleksi sebanyak 9 orang. Seluruh rangkaian kegiatan difasilitasi oleh tim pendamping yang berperan membantu panitia seleksi dalam merancang sistem seleksi berbasis kompetensi dan memastikan proses berjalan transparan serta akuntabel.

Metode pelaksanaan kegiatan terdiri dari beberapa tahapan utama, yaitu:

1. Tahap Persiapan dan Analisis Kebutuhan Jabatan
Kegiatan dimulai dengan analisis kebutuhan perangkat desa berdasarkan struktur organisasi dan uraian tugas yang ada. Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses seleksi dilakukan berdasarkan kebutuhan nyata organisasi desa, bukan sekadar pengisian jabatan kosong. Pendekatan analisis jabatan (*job analysis*) digunakan untuk mengidentifikasi kualifikasi, kompetensi, serta tanggung jawab yang diperlukan bagi jabatan yang dibuka.
2. Tahap Perancangan Sistem Seleksi
Pada tahap ini dilakukan penyusunan kriteria seleksi berbasis kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap (*knowledge, skills, attitude*). Instrumen seleksi dirancang dalam tiga bentuk, yaitu tes tertulis untuk mengukur kemampuan kognitif, tes komputer untuk menguji keterampilan teknis dasar, dan wawancara untuk menilai aspek kepribadian, etika, serta motivasi pelayanan publik.
3. Tahap Pelaksanaan Seleksi
Seleksi diikuti oleh 9 peserta, dengan sistem penilaian terukur menggunakan skor numerik pada setiap tahapan. Penilaian dilakukan secara objektif dengan pedoman penilaian terstandar yang telah disepakati panitia. Hasil dari tiap tes kemudian diolah secara kuantitatif untuk menentukan peringkat akhir peserta berdasarkan total skor.
4. Tahap Pendampingan dan Evaluasi
Pendampingan diberikan kepada panitia seleksi dalam bentuk pelatihan singkat tentang penerapan prinsip manajemen SDM, khususnya dalam hal rekrutmen berbasis kompetensi dan transparansi penilaian. Evaluasi dilakukan melalui observasi langsung terhadap proses seleksi dan diskusi kelompok bersama panitia serta peserta seleksi.

Untuk mengukur tingkat ketercapaian keberhasilan kegiatan, digunakan dua jenis alat ukur:

1. Alat ukur deskriptif berupa observasi dan dokumentasi terhadap perubahan perilaku organisasi panitia seleksi, seperti peningkatan kemampuan merancang sistem seleksi berbasis kompetensi dan pelaksanaan penilaian yang lebih transparan.
2. Alat ukur kualitatif berupa hasil wawancara pasca kegiatan yang menunjukkan peningkatan pemahaman peserta dan panitia terhadap prinsip objektivitas, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam proses seleksi.

Ketercapaian kegiatan ini dinilai berdasarkan tiga indikator utama:

1. Perubahan sikap panitia seleksi yang lebih terbuka dan objektif dalam menilai peserta,
2. Perubahan sosial-organisasional berupa meningkatnya partisipasi dan kepercayaan masyarakat terhadap proses seleksi perangkat desa, serta
3. Dampak ekonomi tidak langsung, yaitu efisiensi anggaran dan waktu pelaksanaan melalui sistem seleksi yang lebih terstruktur.

Dengan pendekatan tersebut, kegiatan ini diharapkan tidak hanya menghasilkan perangkat desa yang kompeten, tetapi juga membangun tata kelola rekrutmen yang profesional dan berkelanjutan di tingkat pemerintahan desa.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Implementasi Prinsip Manajemen SDM dalam Seleksi Perangkat Desa Sendangmulyo, Sluke, Rembang yang berlangsung pada 16 Oktober 2025 di Hotel Prima SR, Yogyakarta, berjalan lancar dan sesuai dengan tahapan yang direncanakan. Kegiatan ini berhasil mengintegrasikan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik nyata proses seleksi perangkat desa, khususnya dalam aspek perencanaan kebutuhan jabatan, pelaksanaan seleksi berbasis kompetensi, dan penilaian yang objektif.

Seluruh tahapan seleksi diikuti oleh 9 peserta yang berasal dari lingkungan Desa Sendangmulyo dan sekitarnya. Proses seleksi meliputi tes tertulis, tes komputer, dan wawancara, yang dirancang untuk menilai kemampuan kognitif, keterampilan teknis, serta integritas dan motivasi pelayanan publik. Hasil seleksi menunjukkan adanya variasi kemampuan antar peserta, dengan tingkat kesesuaian yang cukup baik terhadap kriteria kompetensi yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel berikut menggambarkan ketercapaian indikator keberhasilan kegiatan pengabdian dari tiga tahapan utama seleksi yang dilaksanakan pada 16 Oktober 2025 di Hotel Prima SR, Yogyakarta.

Tabel 1: Tahapan dan Hasil Pelaksanaan Seleksi

No	Tahapan Seleksi	Deskripsi Kegiatan	Indikator Keberhasilan	Hasil/Temuan Utama
1	Tes Tertulis	Mengukur kemampuan dasar dan pengetahuan umum peserta sesuai kualifikasi pekerjaan.	Peserta memperoleh nilai minimal kelulusan 60 dari total skor 100.	Sebagian besar peserta (7 dari 9 orang) mencapai skor di atas 70.
2	Tes Komputer	Menilai keterampilan operasional komputer, terutama penguasaan aplikasi perkantoran dan administrasi digital.	Kemampuan peserta menjalankan MS Word, Excel, dan aplikasi administrasi dasar.	Delapan peserta mampu menyelesaikan seluruh instruksi tes dengan benar.
3	Tes Wawancara	Menggali motivasi, etika kerja,	Peserta mampu menjawab dengan	Tujuh peserta dinilai memenuhi

komunikasi interpersonal, dan kesiapan kerja peserta.	percaya diri dan logis sesuai konteks pekerjaan.	kriteria kesiapan dan kecocokan kerja.
---	--	--

Dari sisi panitia seleksi, kegiatan ini memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan pemahaman dan penerapan prinsip manajemen SDM. Sebelum kegiatan, panitia cenderung menggunakan sistem seleksi konvensional tanpa acuan kompetensi yang jelas. Setelah pendampingan, panitia mulai memahami pentingnya penyusunan *job description*, indikator penilaian berbasis kinerja, serta transparansi dalam proses penilaian. Perubahan ini menunjukkan terjadinya pergeseran perilaku manajerial menuju sistem seleksi yang lebih profesional dan akuntabel.

Dampak lain yang teramat adalah peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap proses seleksi perangkat desa. Warga yang hadir sebagai pengamat menilai bahwa pelaksanaan seleksi kali ini lebih terbuka dan terukur dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Publikasi hasil nilai setiap peserta tidak diumumkan secara langsung setelah proses seleksi selesai, namun hasil seleksi didokumentasikan dan diserahkan kepada pihak desa untuk keperluan arsip dan audit.

Secara kualitatif, indikator keberhasilan kegiatan ini diukur melalui tiga aspek utama:

1. Keterlaksanaan kegiatan sesuai rencana, di mana seluruh tahapan seleksi (mulai dari penyusunan instrumen, pelaksanaan tes, hingga wawancara) dapat dilaksanakan secara tertib, efisien, dan tepat waktu.
2. Peningkatan kapasitas dan profesionalisme panitia seleksi, yang tercermin dari kemampuan panitia dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM seperti objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses seleksi.
3. Respon positif dari peserta dan pemerintah desa, yang terlihat dari sikap antusias, partisipasi aktif, serta penerimaan yang baik terhadap sistem seleksi berbasis kompetensi yang diterapkan.

Kombinasi ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian telah berjalan efektif dan memberikan nilai tambah bagi penguatan tata kelola seleksi perangkat desa secara profesional dan akuntabel.

Dari sisi kualitas luaran, kegiatan ini telah menghasilkan peningkatan kapasitas manajerial dalam proses seleksi perangkat desa. Panitia seleksi memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan kriteria seleksi, dan pelaksanaan wawancara berbasis kompetensi. Selain itu, kegiatan ini juga menghasilkan sistem kerja seleksi yang lebih terstruktur dan terdokumentasi dengan baik, sehingga dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan seleksi perangkat desa di masa mendatang.

Namun demikian, kegiatan ini juga menghadapi beberapa kendala. Salah satunya adalah keterbatasan waktu pelaksanaan yang hanya satu hari, sehingga proses pendampingan belum dapat dilakukan secara mendalam untuk seluruh panitia. Selain itu, sebagian peserta seleksi masih memiliki keterbatasan dalam kemampuan komputer dasar, sehingga waktu pelaksanaan tes komputer perlu diperpanjang dari yang direncanakan. Kendala tersebut menjadi masukan berharga untuk perbaikan kegiatan serupa di masa mendatang.

Secara keseluruhan, kegiatan ini berhasil mencapai tujuan utamanya, yaitu mengimplementasikan prinsip manajemen SDM dalam proses seleksi perangkat desa.

Dalam jangka pendek, hasilnya terlihat dari peningkatan transparansi dan objektivitas proses seleksi. Dalam jangka panjang, kegiatan ini diharapkan mampu menjadi model rekrutmen yang profesional di tingkat desa, memperkuat tata kelola kelembagaan, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di Desa Sendangmulyo.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema Implementasi Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Seleksi Perangkat Desa Sendangmulyo, Sluke, Rembang telah memberikan kontribusi nyata dalam penerapan konsep manajemen SDM di tingkat pemerintahan desa. Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan pada tanggal 16 Oktober 2025 di Hotel Prima SR, Yogyakarta, berjalan dengan lancar dan terarah berkat perencanaan yang matang serta kerja sama antar panitia dan peserta. Proses seleksi yang meliputi tes tertulis, tes komputer, dan wawancara telah dirancang untuk menilai kompetensi peserta secara menyeluruh, baik dari segi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun kesiapan mental dan sosial dalam melaksanakan tugas sebagai perangkat desa.

Dari hasil pelaksanaan kegiatan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peserta menunjukkan tingkat kompetensi yang baik dan memiliki motivasi tinggi untuk mengabdi kepada masyarakat. Peserta juga menunjukkan pemahaman yang cukup terhadap nilai-nilai pelayanan publik, etika birokrasi, serta pentingnya profesionalisme dalam tata kelola pemerintahan desa. Kegiatan ini memberikan gambaran bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM (terutama pada aspek rekrutmen dan seleksi) dapat meningkatkan objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses penentuan perangkat desa.

Kelebihan dari kegiatan ini terletak pada sistem seleksi yang berbasis merit dan berorientasi pada kompetensi, sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara profesional. Meski demikian, terdapat beberapa keterbatasan, seperti waktu pelaksanaan yang relatif singkat dan keterbatasan sumber daya dalam melakukan evaluasi lanjutan terhadap kinerja peserta pascaseleksi. Oleh karena itu, kegiatan serupa di masa mendatang dapat dikembangkan dengan menambahkan sesi pembekalan atau pelatihan singkat untuk memperkuat kemampuan manajerial dan pelayanan publik calon perangkat desa.

Secara keseluruhan, kegiatan ini berhasil mencapai tujuan pengabdian, yakni mengimplementasikan teori manajemen SDM ke dalam praktik nyata yang bermanfaat bagi pemerintahan desa dan masyarakat luas. Hasil kegiatan juga membuka peluang pengembangan lebih lanjut dalam bentuk pelatihan berkelanjutan atau pendampingan bagi perangkat desa terpilih agar prinsip-prinsip manajemen modern dapat terus diterapkan dalam tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa (STIBSA) yang telah memberikan dukungan moral dan finansial terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Desa Sendangmulyo, Kecamatan Sluke, Kabupaten Rembang, beserta jajaran perangkat desa yang telah

memberikan kepercayaan kepada tim penulis untuk terlibat dalam proses seleksi perangkat desa.

Apresiasi yang tulus juga diberikan kepada seluruh peserta seleksi yang telah menunjukkan semangat, kedisiplinan, dan partisipasi aktif selama pelaksanaan kegiatan, serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas dukungan, kerja sama, dan kontribusinya sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Rahman, M., Sari, N. W., & Pratama, Y. (2021). Competency-Based Recruitment in Public Sector: Improving Transparency and Trust in Local Governance. *Journal of Public Administration Studies*, 8(2), 115–128.
<https://doi.org/10.15294/jpas.v8i2.23451>
- Setyowati, R., & Prabowo, A. (2022). The Implementation of Human Resource Management Principles in Village Apparatus Selection: Evidence from Central Java. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(1), 45–57.
<https://doi.org/10.25077/jiakp.9.1.45-57.2022>