

Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Pada Pengisian Perangkat Desa Terhadap Optimalisasi Kinerja Pemerintah Desa

Leli Pristiani¹, Tri Rahayu Puji Astuti²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka Purwokerto

²Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

e-mail: 044124607@ecampus.ut.ac.id

Abstract

The high level of complaints about the quality of village government services gives a big question mark in the eyes of the community regarding the feasibility of the capabilities, competencies, and performance of village officials and suspects that this occurs due to the less optimal implementation of recruitment in obtaining competent village staff candidates. One of the procedures used in human resource management to get the qualified employees is employee recruitment and selection. This study aims to describe the effect of the implementation of competency-based human resource management in the village officials recruitment on the performance of village governments. The method used is a descriptive quantitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and questionnaires. The data analysis technique uses the Pearson Correlation Test method to measure the strength and direction of the linear relationship between two or more variables with the help of the IBM SPSS Statistics application. The results of the analysis produced a correlation coefficient of 0.842 which means that there is a very strong relationship between the two variables and has a positive direction. This shows that there is a very strong influence in the application of competency-based human resource management in the implementation of recruitment and selection of village officials on the optimization of village government performance. The implication of this finding is that the higher the effectiveness of competency-based human resource management in village government, the higher the optimization of village government performance.

Keywords : Performance, competence, human resource management, village government, recruitment and selection.

Abstrak

Tingginya keluhan atas kualitas pelayanan pemerintah desa memberi sebuah tanda tanya besar di mata masyarakat mengenai kelayakan kapabilitas, kompetensi, dan kinerja para aparatur desa serta menduga bahwa hal tersebut terjadi akibat kurang optimalnya pelaksanaan rekrutmen dalam memperoleh calon perangkat desa yang kompeten. Salah satu prosedur yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh kebutuhan karyawan yang berkualitas adalah rekrutmen dan seleksi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam pelaksanaan rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja pemerintah desa. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode Uji Korelasi Pearson guna mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variable atau lebih dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics. Hasil analisis menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,842 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variable serta memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perangkat desa terhadap optimalisasi kinerja pemerintah desa. Implikasi dari penemuan ini adalah semakin tinggi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi di pemerintahan desa semakin tinggi pula optimalisasi kinerja pemerintahan desa.

Kata Kunci : Kinerja, kompetensi, manajemen sumber daya manusia, pemerintah desa, rekrutmen dan seleksi.

1. PENDAHULUAN

Pemerintah desa adalah elemen terbawah sistem pemerintahan nasional yang berwenang untuk menyelenggarakan otonomi daerah yaitu mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan melayani kepentingan masyarakat di wilayahnya berlandaskan tugas pembantuan serta berasaskan otonomi. Aparatur pemerintah daerah diharapkan dapat membantu mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berimbas pada pembangunan nasional dengan cara mengelola (manajemen) sumber daya yang terkandung di dalamnya mengikuti peraturan perundang-undangan yang mana pemerintah daerah terlibat langsung mulai dari perencanaan, realisasi, hingga pertanggungjawaban. Kewenangan desa yang didefinisikan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2014, meliputi kemampuan guna menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, membina kemasyarakatan desa, dan memberdayakan masyarakat desa berdasarkan adat istiadat desa, hak usul, dan prakarsa masyarakat. Pemberian kewenangan ini diharapkan agar setiap kepala daerah dapat mendorong mewujudkan kesejahteraan masyarakat baik melalui pelayanan, pembangunan, pembinaan, dan pemberdayaan masyarakat.

Karyawan merupakan sumber daya yang diarahkan sebagai sarana dalam menciptakan dan memberi nilai tambah bagi organisasi di samping sumber daya lain (Kusuma, 2021). Menurut Djaenuri *et al.* (2022) pemerintah desa terdiri dari kepala desa dan perangkat desa, sedangkan perangkat desa tersebut antara lain sekretaris desa dan perangkat desa lainnya di bidang sekretariat desa, pelaksana teknis yang biasa disebut kepala urusan, serta kepala dusun sebagai unsur kewilayahan (Oktaria & Hairudin, 2023). Sebagai karyawan pemerintahan, aparat pemerintah desa diharapkan mampu dan berkinerja baik dalam mencapai hasil pelaksanaan tugas dan memberi pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat sehingga memberi nilai tambah bahwa sebagai salah satu organisasi pemerintahan, pemerintah desa dapat diandalkan masyarakat sebagai wadah dalam menampung aspirasi, kritik, dan saran demi mewujudkan kesejahteraan rakyat dan memajukan pembangunan nasional.

Tidak seperti kepala desa yang sistem pemilihannya melalui skema pemilihan kepala desa, pengisian perangkat desa dilaksanakan dengan menggunakan sistem rekrutmen dan seleksi yang diselenggarakan oleh panitia pengisian perangkat desa yang dibentuk oleh kepala desa guna menjangkau dan menyaring calon perangkat desa yang kompeten (Bakti *et al.*, 2023). Beberapa prosedur dalam mengelola sumber daya manusia meliputi proses perencanaan, rekrutmen, dan seleksi merupakan rangkaian prosedur dalam pengisian perangkat desa guna menghasilkan output sumber daya manusia dengan kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sukardi *et al.*, 2024). Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah memperoleh dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi seefektif dan seefisien mungkin (Iswanto, 2023). Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada rekrutmen tenaga kerja saja melainkan berorientasi dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat memberi kontribusi maksimal terhadap organisasi (Hanafi, 2021). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan keseluruhan aktivitas SDM dalam organisasi yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengendalian (Yusuf, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Ramadhanti (2021), kompetensi merupakan komponen penting yang menjadi indikator dalam menentukan proses rekrutmen dan seleksi. Kompetensi berfungsi sebagai landasan untuk mencapai berbagai tujuan organisasi, kompetensi juga dapat menyediakan sarana untuk menghubungkan dan mengintegrasikan komponen-komponen strategi sumber daya progresif yang ada saat ini secara bersamaan (Khoiriah *et al.*, 2024). Kompetensi berisi sekumpulan keterampilan, karakteristik, dan pengetahuan seseorang yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi melalui kinerjanya (Labola, 2019). Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkenaan dengan keefektifan dalam kinerjanya yang di dalamnya berkaitan dengan motif, traits, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Ramli *et al.*, 2023).

Kinerja pemerintah desa menjadi salah satu tolak ukur pencapaian manajemen pemerintahan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan. Manajemen kinerja memiliki fokus mengelola dalam proses produktivitas output kerja dari sumber daya manusia suatu organisasi dalam meraih tujuan strategiknya sehingga manajemen kinerja sangat dibutuhkan bagi setiap organisasi (Afrola dan Tanjung, 2022). Pemerintah desa bersentuhan langsung dengan masyarakat, atas kedekatannya dengan masyarakat dan di era reformasi yang memberi kebebasan bagi setiap individu dalam menyampaikan pendapat ini mendorong masyarakat dapat menilai kinerja pemerintahan (Meidasari et al., 2023). Tingginya keluhan dan tuntutan masyarakat mengenai kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah desa menjadi sebuah indikasi bahwa kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa masih belum optimal. Minimnya kompetensi perangkat desa menjadi salah penyebab yang mempengaruhi rendahnya kualitas kinerja pemerintah desa.

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk menelaah korelasi antara implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi terhadap kinerja pemerintah desa karena proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan adalah salah satu proses dalam mengelola sumber daya manusia berbasis kompetensi pada penyelenggaraan pengisian perangkat desa guna mendapatkan calon perangkat desa yang kompeten. Setelah diketahui hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat menjadi petunjuk bagi pemerintah desa mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam menyelenggarakan pemerintahan desa.

Penelitian ini berlokasi di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga. Guna mengatur standar dan prosedur dalam pelaksanaan pengisian perangkat desa, ditetapkan Peraturan Daerah lebih tepatnya Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 27 Tahun 2018 yang menjadi landasan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perangkat desa di Kabupaten Purbalingga. Sebelum berlakunya peraturan tersebut, proses pengisian perangkat desa dilakukan dengan cara ujian tertulis dan wawancara langsung oleh panitia yang mana penilaiannya cenderung bersifat subjektif dan memiliki potensi terjadinya kecurangan dibanding menggunakan media uji CAT yang penilaiannya bersifat lebih objektif dan transparan.

Berdasarkan hasil pra-survei didapatkan bahwa proses pengisian perangkat desa berbasis kompetensi menggunakan alat bantu *Computer Assisted Test (CAT)* sebagai media uji yang digunakan pemerintah guna melaksanakan dan menilai pemahaman kompetensi terhadap calon aparatur baru dilaksanakan pertama kali pada tahun 2019. Pengisian perangkat desa pada tahun tersebut dilaksanakan di Desa Karanggedang, Desa Karanganyar, dan Desa Kabunderan Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga. Pengisian perangkat desa kembali diadakan oleh tiga desa lainnya yaitu Desa Ponjen, Desa Brakas, dan Desa Maribaya Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga secara serentak pada tahun 2022.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 145 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan Dana Desa Pasal 11 ayat 2 bahwa desa yang berkinerja baik dan memenuhi kriteria utama yaitu desa yang mengelola keuangannya dengan efisien, efektif, dan bebas korupsi serta kriteria kinerja yang dinilai oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah kabupaten/kota yang mana penilaian dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu pemerintah pusat dapat memantau kinerja pemerintah desa melalui aplikasi berbasis web bernama Online Monitoring Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (OMSPAN), serta penilaian pemerintah daerah kabupaten/kota melalui kas opname yang dilaksanakan rutin oleh pemerintah kecamatan maupun kabupaten/kota kepada pemerintah desa akan dibagikan penghargaan berupa alokasi kinerja. Dengan adanya alokasi kinerja tersebut, pemerintah pusat berharap dapat memotivasi pemerintah daerah guna meningkatkan kinerjanya dalam menyelenggarakan pemerintahan desa. Berdasarkan hasil observasi dari Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 352 Tahun 2024 Tentang Rincian Insentif Desa Setiap Desa Tahun Anggaran 2024, terdapat enam desa di Kecamatan Karanganyar yang berhasil mendapat alokasi kinerja yaitu Desa Brakas, Desa Kabunderan, Desa Karanganyar, Desa Karanggedang, Desa Maribaya, dan Desa Ponjen. Keenam desa di Kecamatan Karanganyar

tersebut seluruhnya merupakan desa yang pernah melaksanakan pengisian perangkat desa berbasis kompetensi.

Dapat dikatakan bahwa aparat pemerintah desa di Kecamatan Karanganyar yang sudah mengelola sumber daya manusia dengan basis kompetensi dalam pelaksanaan pengisian perangkat desa memiliki kinerja yang lebih baik dari desa yang belum melaksanakan pengisian perangkat desa berbasis kompetensi. Kebenaran dugaan ini akan diuji melalui penelitian ilmiah yang dirangkum dalam judul : Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Pengisian Perangkat Desa terhadap Optimalisasi Kinerja Pemerintah Desa.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yang mana penyajian data menggunakan angka-angka. Desain penelitian ini adalah desain penelitian korelasional. Desain ini bertujuan untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi yang menjadi derajat kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Aslichati *et al.*, 2023).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner dengan item pernyataan untuk variabel pelaksanaan pengisian perangkat desa dan kinerja perangkat desa. Pada metode observasi dilakukan dengan pengamatan bagaimana kinerja pemerintah desa di Kecamatan Karanganyar melalui hasil monitoring dan evaluasi pemerintah desa dan tinjauan terhadap regulasi. Metode wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan pengisian perangkat desa sebelum menggunakan metode uji CAT. Sementara kuesioner digunakan untuk melihat hubungan antara penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi pada pengisian perangkat desa terhadap kinerja pemerintah desa.

Sebelum membagikan kuesioner kepada responden dilakukan terlebih dahulu uji kualitas data yang mana diukur dari uji validitas dan reliabilitas kuesioner dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 23. Perhitungan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid sehingga memperoleh koefisien reliabilitas untuk kuesioner pelaksanaan pengisian perangkat desa sebesar 0,905 dan koefisien reliabilitas untuk kuesioner kinerja pemerintah desa sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner untuk masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang cukup tinggi.

Dalam menganalisis hasil data menggunakan uji korelasi guna menentukan derajat hubungan antar variabel dalam hal ini akan dinyatakan dalam suatu koefisien korelasi. Penelitian ini menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment* (r) yang mana dapat menunjukkan tingkat keeratan hubungan antar variabel melalui koefisien korelasi (r). Hasil dari perhitungan hubungan antar variabel X (pelaksanaan pengisian perangkat desa berbasis kompetensi) dengan variabel Y (kinerja pemerintah desa) dapat memiliki jenis hubungan arah positif dan negatif. Sebagai landasan dalam mengambil keputusan berdasarkan nilai signifikansi yaitu: 1) apabila nilai signifikansi < 0,05 maka kedua variabel berkorelasi, 2) apabila nilai signifikansi > 0,05 maka kedua variabel tidak berkorelasi. Untuk menentukan derajat korelasi antara kedua variabel, dapat menggunakan acuan sebagai berikut:

Tabel 1. Acuan Derajat Hubungan

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Korelasi Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Korelasi Lemah
0,41 – 0,60	Korelasi Sedang
0,61 – 0,80	Korelasi Kuat
0,81 – 1,00	Korelasi Sangat Kuat

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Pengisian Perangkat Desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga

Berdasarkan hasil penelitian mengenai proses pengisian perangkat desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga, berikut adalah sajian data dari rekapitulasi tanggapan dari kuesioner variabel X yaitu pelaksanaan pengisian perangkat desa.

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel (X) Mengenai Pelaksanaan Pengisian Perangkat Desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga

No	Uraian	Persentase Skor (%)	Kategori
1	Calon perangkat desa melalui seluruh tahapan proses pengisian perangkat desa	81	Efektif
2	Panitia pengisian perangkat desa menyebarluaskan informasi lowongan kerja melalui media massa secara terbuka	62	Cukup Efektif
3	Panitia pengisian perangkat desa memberi informasi mengenai formasi jabatan yang dibutuhkan	62	Cukup Efektif
4	Panitia pengisian perangkat desa memberi informasi mengenai spesifikasi jabatan	54	Cukup Efektif
5	Panitia pengisian perangkat desa tidak memungut biaya kepada peserta	100	Efektif
6	Proses pengisian perangkat desa dilaksanakan sesuai prosedur peraturan daerah	54	Cukup Efektif
7	Ditetapkannya standar minimum kelulusan pada penilaian seleksi berupa ujian tertulis dan uji praktek	100	Efektif
8	Seleksi menggunakan metode <i>Computer Assisted Test</i> (CAT)	42	Kurang Efektif
9	Penilaian dilakukan secara objektif oleh pihak profesional	100	Efektif
10	Pengumuman hasil seleksi dilakukan secara terbuka dan transparan	62	Cukup Efektif
11	Peserta dengan kumulatif nilai ujian pada seleksi tertinggi selanjutnya diangkat dan dilantik menjadi perangkat desa	100	Efektif
	Jumlah Rata-Rata	74	Cukup Efektif

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa 81% responden mengikuti proses rekrutmen dan seleksi dengan optimal. Proses manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dimulai dengan proses perencanaan sumber daya manusia yang menghasilkan informasi permintaan kebutuhan tenaga kerja guna mengisi jabatan yang kosong. Diperoleh skor sebesar 62% responden yang menyatakan bahwa tim pengisian perangkat desa cukup efektif dalam menyebarluaskan informasi mengenai lowongan pekerjaan secara terbuka serta menyediakan informasi mengenai ketersediaan formasi jabatan yang diperlukan

kepada calon peserta melalui iklan sehingga memperoleh *output* berupa *candidate pools* yang berpotensi mengisi lowongan jabatan.

Tersedianya informasi mengenai persyaratan dan spesifikasi setiap jabatan menandakan telah dilakukan proses analisis jabatan, proses ini bernilai 54% yang berarti cukup efektif dilaksanakan oleh panitia. Penerapan manajemen sumber daya berbasis kompetensi selanjutnya ada dalam proses seleksi yang mana dilaksanakan berbagai tes mulai dari seleksi administratif, ujian tertulis, hingga uji praktek yang kemudian menghasilkan calon karyawan yang kompeten dan sesuai kebutuhan organisasi sesuai prosedur yang ditetapkan. Persentase skor pengisian perangkat desa sebesar 54% yang berarti cukup baik.

Nilainya yang hampir mendekati kurang dari 50% dikarenakan pelaksanaan pengisian perangkat desa setelah ditetapkannya Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 27 Tahun 2018 baru dilaksanakan enam dari tiga belas desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga. Begitupun dengan persentase skor proses seleksi yang menggunakan metode CAT hanya bernilai 42% karena belum dilaksanakannya pengisian perangkat desa berbasis kompetensi secara menyeluruh. Pengumuman hasil seleksi dan calon karyawan yang dilantik memiliki persentase skor 62% dan 100% yang berarti bahwa proses seleksi dilakukan secara efektif sehingga menghasilkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut hasil rekapitulasi pelaksanaan pengisian perangkat desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga secara keseluruhan diperoleh skor rata-rata sebesar 74% yang berarti dalam melaksanakan pengisian perangkat desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga menerapkan pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam dengan cukup efektif.

2. Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja perangkat desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga, berikut adalah sajian data dari rekapitulasi tanggapan dari kuesioner variabel Y yaitu kinerja perangkat desa.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel (Y) Mengenai Kinerja Pengisian Perangkat Desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga

No	Uraian	Persentase Skor (%)	Kategori
1	Perangkat desa terlantik mendapatkan pengenalan dan pelatihan	50	Kurang Optimal
2	Perangkat desa terlantik mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi jabatan yang tercantum dalam informasi pengisian perangkat desa	50	Kurang Optimal
3	Perangkat desa mampu melaksanakan pekerjaan dengan mudah karena sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	46	Kurang Optimal
4	Perangkat desa mampu memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan dengan cepat dan akurasi yang tinggi	73	Cukup Optimal
5	Perangkat desa jarang mendapat keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan publik yang diberikan	81	Optimal
6	Perangkat desa melaksanakan tugas sesuai dengan mekanisme dan aturan administrasi dengan baik	62	Cukup Optimal

No	Uraian	Persentase Skor (%)	Kategori
7	Perangkat desa mendapatkan evaluasi kinerja secara rutin melalui kas opname oleh tim pembina Kecamatan maupun Kabupaten	100	Optimal
8	Penyelenggaraan pemerintahan desa semakin meningkat dan tertib	54	Cukup Optimal
9	Perangkat desa pernah mendapat apresiasi dari tim pembinaan dan evaluasi baik Kecamatan maupun Kabupaten	77	Cukup Optimal
10	Perangkat desa merasa pemerintah desa mendapatkan penghargaan oleh pemerintah berkat kontribusinya	31	Kurang Optimal
Jumlah Rata-Rata		62	Cukup Optimal

Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi tidak hanya diterapkan pada proses pengadaan sumber daya manusia saja, melainkan dilanjutkan dalam pengenalan dan pelatihan mengenai posisi jabatan yang diduduki perangkat desa. Pelaksanaan pengenalan dan pelatihan kurang optimal karena memiliki persentase skor sebesar 50% yang mana baru separuh dari jumlah desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga melakukan pengenalan dan pelatihan perangkat desa yang baru dilantik.

Hasil survei menyebutkan bahwa 50% responden mendapatkan pekerjaan sesuai tupoksi yang sesuai dengan deskripsi kerja sehingga hanya 46% dari responden yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan mudah karena sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga menyebabkan kinerja pemerintah desa kurang optimal. Sebesar 73% responden mampu memberi pelayanan dengan cepat dan akurat yang berarti kinerja pemerintah desa cukup optimal.

Hal tersebut didukung dengan persentase skor sebesar 81% dari responden jarang menerima keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan. Salah satu proses pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi juga melakukan penilaian kinerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan penilaian kinerja pemerintah desa sangat optimal dilakukan sehingga membantu meningkatkan penyelenggaraan pemerintah desa. Sebesar 54% desa mengalami peningkatan dalam penyelenggaraan pemerintah desa.

Dalam proses penilaiannya, diketahui 77% perangkat desa memperoleh apresiasi oleh tim pembinaan yang menandakan kontribusi yang tinggi dalam mengoptimalkan kinerja pemerintahan desa. Hal ini menandakan bahwa kinerja pemerintah desa cukup optimal setelah melaksanakan pengisian perangkat desa berbasis kompetensi. Sebesar 31% perangkat desa yang beranggapan memberi kontribusi dalam memperoleh penghargaan oleh pemerintah kepada pemerintah desa. Hal ini menandakan bahwa kinerja pemerintah desa masih kurang optimal.

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai kinerja perangkat desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga secara keseluruhan diperoleh skor rata-rata sebesar 62% yang berarti bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga cukup optimal dalam menyelenggarakan pemerintahan guna mendukung kesejahteraan masyarakat dan pembangunan nasional.

3. Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi terhadap Optimalisasi Kinerja Pemerintah Desa

Data yang berhasil dikumpulkan dianalisis menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Berikut adalah hasil dari uji hubungan antara variabel X (pengisian perangkat desa) dengan variabel Y (kinerja perangkat desa).

Tabel 4. Uji Korelasi Pearson Pada Pengisian Perangkat Desa dan Kinerja Pemerintah Desa

		Correlations	
		Pengisian Perangkat Desa	Kinerja Pemerintah Desa
Pengisian Perangkat Desa	Pearson Correlation	1	,842**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	26	26
Kinerja Pemerintah Desa	Pearson Correlation	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	26	26

Pada sajian data di atas, nilai signifikansi pada variabel pengisian perangkat desa dan kinerja pemerintah desa kurang dari 0,05 yakni sebesar < 0,001 sehingga dengan demikian dapat diputuskan bahwa variabel pengisian perangkat desa dan kinerja pemerintah desa memiliki hubungan atau berkorelasi secara signifikan. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui pula bahwa *Pearson Correlation* pada variabel pengisian perangkat desa dan kinerja pemerintah desa sebesar 0,842 artinya derajat hubungan antara kedua variabel tersebut memiliki korelasi sangat kuat dengan jenis hubungan dengan arah positif.

Hal ini memberi bukti bahwa tingginya keefektifan pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam proses pengisian perangkat desa maka kinerja yang dihasilkan semakin optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Zaky (2022) yang menyatakan pengelolaan sumber daya berbasis kompetensi dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa organisasi yang mengikuti prosedur yang tepat dalam merekrut dan menyeleksi karyawan dapat memperoleh karyawan yang kompeten dan berkualitas sesuai kebutuhan guna mencapai tujuan organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil dan pembahasan disimpulkan bahwa desa-desa di Kecamatan Karanganyar mengelola sumber daya manusia berbasis kompetensi dengan cukup efektif sehingga kinerja yang dihasilkan cukup optimal. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mengelola sumber daya manusia, manajemen melakukan berbagai rangkaian proses yaitu perencanaan, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sehingga mendapatkan karyawan yang memiliki kompeten dan berkontribusi besar sehingga mampu mendorong organisasi mencapai tujuannya. Kompetensi menjadi indikator penting dalam membuat keputusan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Semakin efektif penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi pada suatu organisasi maka semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Dengan keberadaan perangkat desa yang berkompeten dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa melalui kemampuan baik teori maupun praktek. Perangkat desa yang berkompeten mampu memberi pelayanan masyarakat yang baik sehingga membantu pemerintah pusat dalam mencapai tujuan mendorong terwujudnya kesejahteraan rakyat dan meningkatkan pembangunan nasional.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afrola, Y., & Tanjung, R. (2022). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 2(1), 151-159.
- Aslichati, Lilik., H.I. Bambang Prasetyo., dan Prasetya Irawan. (2023). *Metode Penelitian Sosial*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Bakti, U., Hairudin, H., & Agustina, M. A. (2023). Analisis Kualitas Produk, Word of Mouth dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplaces Shopee. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 3(2), 83-95.
- Djaenuri, H.M. Aries., Enceng., dan Aisyah. (2021). *Sistem Pemerintah Desa*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- Hanafi, Mamduh M. (2021). *Manajemen*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- Haris, B. D. (2021). Rekrutmen Berbasis Kompetensi Terhadap Keahlian Karyawan. *Coution: journal of counseling and education*, 2(2), 47-53.
- Iswanto, Yun., dan Adie Yusuf. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- Khoiriah, N., Yusda, D. D., Oktaria, E. T., & Hairudin, H. (2024). Peran Kredit Usaha Rakyat (KUR) terhadap Perkembangan UMKM (Studi Kasus Bank BRI Unit Kedaton). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 5(2), 111-119.
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. *Media Bina Ilmiah*, 15(10), 5579-5590.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 28-35.
- Meidasari, E., Hairudin, H., Brajanoto, D., & Yudhinanto, C. N. (2023). Pemasaran Dodol Mangrove Melalui Digital Marketing di Desa Wisata Pulau Pahawang. *Jurnal Kabar Masyarakat*, 1(4), 100-104.
- Oktaria, E. T., & Hairudin, H. (2023). Kontribusi Kemampuan Manajerial Terhadap Motivasi Berwirausaha Dan Iklim Usaha Dan Dampaknya Pada Kinerja UMKM. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(2), 1-19.
- Ramli, Miranda Q., dan Mone Stepanus A. (2023). *Audit SDM*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- Sukardi, D. H., Malagano, T., Muhadi, M., Hasbullah, H., Nurhadi, S., & Hairudin, H. (2024). Pendampingan Pembuatan Konten Digital Yang Aman dan Legal Pada Masyarakat Desa Wisata Way Tebing Cepa (WTC) Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 6(1), 2659-2665.
- Yusuf, Adie E., dan Suwarno. (2023). *Pengembangan SDM*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka

Zaky, M. (2022). Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi untuk meningkatkan efektivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 1042-1059

Dokumen

Kabupaten Purbalingga. 2018. Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 27 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pengisian Perangkat Desa di Kabupaten Purbalingga (Berita Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2018 Nomor 27).

Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. 2015. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 5).

Menteri Keuangan Republik Indonesia. 2023. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 145 Tahun 2023 Tentang Pengelolaan Dana Desa (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 1051).

Menteri Keuangan Republik Indonesia. 2023. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 352 Tahun 2024 Tentang Rincian Insentif Desa Setiap Desa Tahun Anggaran 2024.

Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495).