

PENGUATAN KAPASITAS APARATUR DAN ORGANISASI KEMASYARAKATAN DESA MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN SDM DI DESA PARTIHAMAN SAROHA

**Fauziah Nur Simamora¹⁾, Rosmita Ambarita²⁾, Kaharuddin³⁾,
Yazmal Farhat Pulungan⁴⁾**

^{1,4)}Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan

²⁾ Pendidikan Bahasa Inggris, FKIP, Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan

³⁾ Manajemen Perusahaan, Institut Bisnis Teknologi Al Washliyah

fauziah@um-tapsel.ac.id

Abstract

The professionalism of village governance hinges fundamentally on the quality of human resources (HR) within its administrative apparatus and community organizations. Partihaman Saroha Village, situated in Padangsidempuan Hutaimbaru District, harbors notable economic potential; yet field observations reveal persistent managerial impediments, including role overlaps among personnel and the absence of measurable performance indicators. In response to these conditions, this Community Service (PKM) activity was designed to reinforce the institutional capacity of the village through competency-based HR management training grounded in a participatory approach. The program was structured around three sequential stages: (1) program socialization and Focus Group Discussions (FGDs) to accurately diagnose partner needs; (2) interactive training built on an andragogical framework, supplemented by workshops for developing group work programs; and (3) a dual-layered evaluation comprising formative and summative assessments. Findings indicate a substantial improvement in institutional capacity. All participants, village officials and administrative staff engaged actively throughout the activities. Training content covered fundamental, managerial, and technical competencies, each presented in contextually relevant ways. Comparisons between pre- and post-test scores revealed an average comprehension increase of 42% across all participants. Participants also demonstrated a growing ability to identify position-specific competencies, which subsequently served as the basis for constructing a more structured and skill-based work system. Ultimately, the activity succeeded in cultivating collective awareness and strengthening the commitment of Partihaman Saroha Village officials to transition from conventional administration toward a collaborative, transparent, accountable, and service-oriented model of village governance.

Keywords: *Capacity Building, Village Officials, Human Resources Training, Partihaman Saroha.*

Abstrak

Profesionalisme tata kelola desa pada dasarnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam aparat administrasi dan organisasi masyarakatnya. Desa Partihaman Saroha, yang terletak di Padangsidempuan, Kecamatan Hutaimbaru, memiliki potensi ekonomi yang cukup besar; namun pengamatan lapangan menunjukkan adanya hambatan manajerial yang terus-menerus, termasuk tumpang tindih peran interpersonal dan tidak adanya indikator kinerja yang terukur. Menanggapi kondisi tersebut, kegiatan Pengabdian Masyarakat (PKM) ini dirancang untuk memperkuat kapasitas kelembagaan desa melalui pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi yang berlandaskan pendekatan partisipatif. Program ini disusun dalam tiga tahap berurutan: (1) sosialisasi program dan Diskusi Kelompok Fokus (FGD) untuk mendiagnosis kebutuhan mitra secara akurat; (2) pelatihan interaktif yang dibangun berdasarkan kerangka andragogi, dilengkapi dengan lokakarya untuk mengembangkan program kerja kelompok; dan (3) evaluasi dua lapis yang terdiri dari penilaian formatif dan sumatif. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kapasitas kelembagaan. Semua peserta, pejabat desa, dan staf administrasi terlibat aktif sepanjang kegiatan. Materi pelatihan mencakup kompetensi fundamental, manajerial, dan teknis, yang masing-masing disajikan dengan cara yang relevan secara kontekstual. Perbandingan antara skor pra- dan pasca-tes menunjukkan peningkatan pemahaman rata-rata sebesar 42% di antara semua peserta. Peserta juga menunjukkan peningkatan kemampuan untuk mengidentifikasi kompetensi spesifik posisi, yang kemudian menjadi dasar untuk membangun sistem

kerja yang lebih terstruktur dan berbasis keterampilan. Pada akhirnya, kegiatan ini berhasil menumbuhkan kesadaran kolektif dan memperkuat komitmen para pejabat Desa Partihaman Saroha untuk beralih dari administrasi konvensional menuju model tata kelola desa yang kolaboratif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan.

Keywords: Peningkatan Kapasitas, Pejabat Desa, Pelatihan Sumber Daya Manusia, Partihaman Saroha.

PENDAHULUAN

Desa Partihaman Saroha berlokasi di Kecamatan Hutaimbaru, Kota Padangsidimpuan, dan merupakan salah satu desa yang secara konsisten mengupayakan peningkatan kesejahteraan warganya dengan menitikberatkan pada sektor ketahanan pangan. Sebagai cerminan dari komitmen tersebut, desa ini telah menetapkan visi yang berorientasi pada kemajuan, nilai keagamaan, kesehatan, kecerdasan, serta keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat. Kendati demikian, dalam perjalanan mewujudkan visi tersebut, desa menghadapi tantangan yang tidak kecil di bidang pengelolaan sumber daya manusia (Manan, 2001).

Berbagai tantangan yang diidentifikasi mencakup masih terbatasnya pemahaman aparatur mengenai fungsi-fungsi inti manajemen SDM, seperti perencanaan kerja yang sistematis, distribusi tugas yang proporsional, pengembangan kompetensi berkelanjutan, komunikasi organisasi yang efektif, kepemimpinan adaptif, serta mekanisme evaluasi kinerja yang terstandar (Simbolon dkk., 2025). Keterbatasan ini pada gilirannya berdampak pada efektivitas pelaksanaan program-program desa dan menghambat peran strategis organisasi kemasyarakatan dalam mendukung agenda pembangunan.

Kondisi tersebut menempatkan penguatan kapasitas aparatur desa

sebagai kebutuhan yang mendesak dan tak dapat ditunda. Urgensi ini sejalan dengan arah pembangunan nasional sebagaimana tercermin dalam Asta Cita Pemerintah, khususnya pada aspek penguatan kualitas SDM, perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), serta pemberdayaan masyarakat desa secara berkelanjutan. Sepang dkk. (2025) menegaskan bahwa aparatur desa yang kompeten adalah mereka yang tidak hanya memahami tugas dan fungsi pokoknya secara konseptual, tetapi juga terampil dalam mengaksesnya sekaligus memiliki kapabilitas nyata dalam mengemban tanggung jawab tersebut.

Penguatan kapasitas, dalam kerangka yang lebih luas, bukan sekadar bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individual. Ia juga merupakan upaya sistematis untuk membangun kultur kerja yang kolaboratif, produktif, dan sepenuhnya berorientasi pada kepentingan pelayanan masyarakat. Melalui pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), aparatur desa beserta pengurus organisasi kemasyarakatan diharapkan dapat menginternalisasi prinsip-prinsip pengelolaan SDM yang efektif mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, hingga evaluasi kinerja, serta meningkatkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama

tim, dan pengambilan keputusan dalam praktik keseharian mereka (Pardede & Mustam, 2017).

Berdasarkan observasi di lapangan banyak aparatur yang belum memiliki keterampilan manajemen SDM yang memadai. Ketidadaan sistem perencanaan SDM yang terstruktur, minimnya kejelasan dalam pembagian tugas, dan tidak adanya mekanisme evaluasi kinerja yang baku mengakibatkan pelayanan publik dan pelaksanaan program desa berjalan di bawah kapasitas optimalnya. Pengelolaan SDM yang belum sistematis juga menyebabkan pemanfaatan anggaran dan tenaga kerja menjadi kurang efisien. Oleh karena itu, pemberian pelatihan MSDM yang terstruktur dan kontekstual dipandang sebagai intervensi yang tepat dan strategis untuk mendorong peningkatan kinerja aparatur di Desa Partihaman Saroha.

METODE

Pelaksanaan PKM ini dirancang dalam tiga tahapan, yakni tahap sosialisasi, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Setiap tahapan dirancang secara terstruktur guna memastikan relevansi dan dampak nyata dari program pelatihan.

1. Tahap Sosialisasi

Sosialisasi awal dilakukan untuk menyampaikan tujuan, manfaat, dan gambaran umum kegiatan kepada seluruh mitra sasaran, sekaligus membangun kesepahaman bersama antara tim pelaksana PKM dan pihak desa. Pada tahapan ini, tim pelaksana juga menyelenggarakan *Focus Group Discussion* (FGD) bersama para aparatur desa. FGD difungsikan sebagai instrumen diagnosis untuk menggali secara mendalam kondisi eksisting pengelolaan SDM desa,

memetakan permasalahan yang dihadapi, serta merumuskan kebutuhan pelatihan yang paling relevan dengan konteks lokal.

2. Tahap Pelaksanaan

Pelatihan diselenggarakan dengan metode interaktif yang berpijak pada pendekatan andragogi, yaitu sebuah pendekatan pembelajaran yang dirancang khusus untuk peserta dewasa. Knowles (1980) menjelaskan bahwa model andragogi terbukti efektif karena menempatkan pengalaman peserta sebagai sumber belajar utama dan mendorong keterlibatan aktif dalam setiap proses pembelajaran. Materi pelatihan mencakup pemahaman konsep kompetensi, pemetaan jabatan, penyusunan indikator kinerja individu, serta strategi pengembangan kapasitas yang applicable di konteks pemerintahan desa.

Selain pelatihan, kegiatan lainnya adaya kegiatan workshop penyusunan program kerja berbasis kelompok. Pada sesi ini, aparatur desa dibimbing untuk mengintegrasikan hasil pemetaan SDM ke dalam rencana kerja tahunan desa secara partisipatif. Robbins & Coulter (2017) menunjukkan bahwa perencanaan strategis yang melibatkan partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara signifikan, karena memperkuat rasa kepemilikan bersama dan mendorong akuntabilitas individual.

3. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan untuk mengukur sejauh mana kegiatan PKM telah mencapai tujuan yang ditetapkan serta menilai dampaknya terhadap peningkatan kapasitas aparatur desa. Evaluasi dilakukan dalam dua dimensi: evaluasi proses (*formative evaluation*) yang berlangsung secara berkelanjutan selama pelatihan dan workshop guna memastikan keterlibatan aktif peserta

dan efektivitas metode yang digunakan, serta evaluasi hasil (*summative evaluation*) yang dilakukan di akhir program untuk mengukur perubahan pengetahuan dan kompetensi peserta secara terukur (Moleong, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan di Desa Partihaman Saroha ini menempatkan penguatan SDM aparatur desa sebagai fokus utama, dengan tujuan akhir mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Seluruh rangkaian kegiatan dijalankan dengan pendekatan partisipatif yang bertumpu pada hasil observasi awal dan analisis kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga setiap materi yang disampaikan benar-benar relevan dengan tantangan nyata yang dihadapi oleh masyarakat dan aparatur desa.

1. Pelaksanaan FGD dan Identifikasi Kebutuhan

Tahapan pertama kegiatan ini diwujudkan melalui penyelenggaraan FGD bersama perangkat desa. Forum diskusi ini menjadi ruang strategis bagi tim pelaksana untuk memahami kondisi aktual manajemen SDM desa sekaligus menangkap aspirasi dan harapan aparatur terhadap program yang akan dijalankan. Hasil FGD mengungkapkan beberapa permasalahan mendasar, di antaranya ketidakjelasan deskripsi jabatan, lemahnya mekanisme koordinasi antarunit, dan absennya sistem penilaian kinerja yang baku. Temuan ini kemudian dijadikan landasan dalam merancang materi pelatihan agar tepat sasaran.



Gambar 1. Pelaksanaan FGD dengan Perangkat Desa

2. Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi

Pada tahap pelaksanaan, peserta yang terdiri atas perangkat desa dan staf administratif menunjukkan antusiasme dan keterlibatan yang tinggi sepanjang sesi berlangsung. Materi pelatihan disampaikan secara terstruktur dan kontekstual, meliputi penguasaan konsep kompetensi dasar, pengembangan kompetensi manajerial, serta penerapan kompetensi teknis yang relevan dengan tugas aparatur desa. Penggunaan metode andragogi yang mengedepankan diskusi, studi kasus nyata, dan simulasi terbukti mendorong pemahaman yang lebih mendalam dan bermakna di kalangan peserta.

Instrumen *pre-test* dan *post-test* digunakan untuk mengukur perubahan pemahaman peserta secara kuantitatif. Hasilnya menunjukkan peningkatan rata-rata sebesar 42% di seluruh peserta setelah mengikuti pelatihan. Angka ini mengindikasikan bahwa pendekatan pelatihan yang digunakan mampu menghasilkan transfer pengetahuan yang efektif. Hal ini sejalan dengan pandangan Knowles (1980), yang menegaskan bahwa orang dewasa cenderung menyerap materi pembelajaran secara lebih optimal ketika kontennya berkaitan langsung dengan pengalaman kerja dan kebutuhan praktis mereka. Hasil pelaksanaan kegiatan diperoleh peningkatan pengetahuan, peserta juga mulai menunjukkan kemampuan dalam mengidentifikasi kompetensi yang

dibutuhkan untuk setiap posisi jabatan di lingkungan desa. Pencapaian ini menjadi fondasi awal dalam upaya membangun sistem kerja yang lebih terstruktur, terukur, dan berbasis pada keahlian individu.



Gambar 2. Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi

3. Penyusunan Pedoman Penilaian Kinerja

Salah satu luaran penting dari kegiatan ini adalah tersusunnya draft kegiatan ini adalah tersusunnya draft pedoman penilaian kinerja aparatur desa. Pada sesi khusus yang difasilitasi oleh tim PKM, peserta dibimbing untuk merancang indikator kinerja individu berdasarkan fungsi dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Melalui diskusi yang intensif dan konstruktif, aparatur desa berhasil menyepakati format penilaian berbasis tiga dimensi utama: output kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dan kualitas komunikasi dengan masyarakat. Draft pedoman ini selanjutnya akan diujicobakan dalam agenda musyawarah desa berikutnya sebagai langkah menuju formalisasi sistem evaluasi kinerja.

Partisipasi aktif peserta dalam merumuskan indikator kinerja ini mencerminkan tumbuhnya kesadaran akan pentingnya penilaian berbasis kompetensi sebagai instrumen akuntabilitas dan peningkatan produktivitas kerja di level desa.

4. Workshop Program Kerja Berbasis Potensi Lokal

Sesi workshop penyusunan program kerja dilaksanakan dalam

format pendampingan teknis tiga sesi dengan pendekatan partisipatif penuh. Peserta diberi ruang dan kesempatan untuk mempresentasikan hasil rencana kerja yang telah mereka susun, menerima masukan kritis dari tim PKM, dan menyempurnakannya secara langsung. Melalui proses ini, peserta berhasil merancang rencana kerja desa yang jauh lebih sistematis dibandingkan sebelumnya.

Rencana kerja yang dihasilkan mencerminkan kemampuan baru dalam pengelompokan program berdasarkan urgensi, ketersediaan sumber daya, dan aktor pelaksana yang bertanggung jawab, sesuatu yang sebelumnya belum pernah dilakukan secara eksplisit. Salah satu capaian menonjol adalah diintegrasikannya program pelatihan keterampilan bagi pemuda desa yang selama ini luput dari perhatian perencanaan, serta ditetapkannya indikator capaian program dalam setiap dokumen rencana kerja tahunan sebagai bentuk nyata peningkatan kualitas perencanaan pembangunan desa.

5. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Melampaui dimensi peningkatan kompetensi individu, kegiatan ini juga berhasil mendorong transformasi pola pikir kolektif aparatur desa dalam memandang manajemen SDM. Para aparatur mulai menyadari bahwa pengelolaan SDM yang baik bukan sekadar urusan administratif rutin, melainkan merupakan strategi inti dalam mengoptimalkan potensi internal desa secara berkelanjutan. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Sutrisno (2016), yang menekankan bahwa manajemen SDM modern harus mampu merespons dinamika kebutuhan organisasi dan masyarakat secara adaptif, termasuk dalam konteks pemerintahan di tingkat desa.

Perubahan orientasi ini diharapkan

menjadi titik tolak strategis dalam membangun budaya kerja desa yang lebih profesional, terukur, dan sungguh-sungguh berorientasi pada hasil nyata yang berpihak pada masyarakat.

SIMPULAN

Kegiatan PKM yang dilaksanakan di Desa Partihaman Saroha telah memberikan kontribusi yang nyata dan terukur dalam memperkuat kapasitas aparatur desa melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia. Pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya berhasil meningkatkan pemahaman aparatur terhadap konsep kompetensi, tetapi juga mendorong lahirnya pedoman penilaian kinerja yang relevan secara kontekstual dan dapat langsung diterapkan dalam tata kelola pemerintahan desa.

Proses yang diawali dengan sosialisasi dan FGD memungkinkan tim pelaksana untuk membangun komitmen bersama sekaligus memetakan akar permasalahan riil yang dihadapi mitra, yakni tumpang tindih peran (*job overlap*) dalam tata kelola administrasi desa dan organisasi kemasyarakatan sebagai akibat belum tersedianya uraian tugas (*job description*) yang jelas dan terstandar. Kondisi ini telah mengakar cukup lama dan berdampak pada inefisiensi kerja yang sistemis.

Melalui serangkaian kegiatan pelatihan dan pendampingan, para peserta berhasil dibekali keterampilan praktis yang menghasilkan luaran konkret, berupa draf pemetaan jabatan dan rancangan program kerja tahunan desa yang lebih sistematis, terukur, serta berakar pada potensi lokal seperti sektor pertanian dan ketahanan pangan. Luaran ini merupakan wujud nyata dari internalisasi materi pelatihan dalam praktik kerja aparatur desa.

Hasil evaluasi formatif dan sumatif

secara konsisten menunjukkan adanya lompatan kapasitas kelembagaan yang signifikan. Lebih dari sekadar peningkatan keterampilan teknis, kegiatan ini berhasil menumbuhkan kesadaran kolektif dan membangun komitmen aparatur Desa Partihaman Saroha untuk beralih dari pola manajemen konvensional menuju tata kelola pemerintahan desa yang kolaboratif, transparan, akuntabel, dan sepenuhnya berorientasi pada pelayanan publik yang prima. Komitmen ini diharapkan menjadi modal sosial yang berkelanjutan bagi kemajuan Desa Partihaman Saroha di masa mendatang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana pengabdian kepada masyarakat menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam terlaksananya kegiatan ini. Terima kasih secara khusus ditujukan kepada seluruh perangkat dan masyarakat Desa Partihaman Saroha atas keterbukaan, partisipasi aktif, dan kepercayaan yang diberikan kepada tim selama kegiatan berlangsung. Apresiasi yang tulus juga disampaikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan atas dukungan kelembagaan dan kesempatan yang diberikan kepada tim untuk menjalankan misi pengabdian ini. Semoga kegiatan yang telah dilaksanakan dapat membawa dampak positif yang berkelanjutan, khususnya bagi peningkatan kualitas tata kelola dan pelayanan aparatur Desa Partihaman Saroha.

DAFTAR PUSTAKA

- Sepang, J., AB, Y. A. S., & Thalib, T. (2025). Kemampuan Aparat Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Di Desa Huntu Barat Kecamatan Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango. *Journal of Governance and Public Administration*, 2(4), 1056-1079. <https://doi.org/10.70248/jogapa.v2i4.2955>
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy* (Vol. 2). Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education.
- Manan, B. (2001). *Menyongsong fajar otonomi daerah*. Pusat Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2017). *Management (14th ed.)*. Pearson Education Limited
- Pardede, A. C., & Mustam, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Semarang. *Journal of Management and Public Policy*, 6(4), 122-140. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i4.17588>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-8)*. Kencana Prenada Media Group.
- Simbolon, K. F., Nisrina, H. A., Putri, A. R., Sitepu, L. M., Simatupang, P. G. B., & Harahap, L. M. (2025). Peran Prinsip-Prinsip Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Kajian Literatur Sistematis. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 173-183. <https://ejournal.mediapenamandiri.com/index.php/jomi/article/view/128>.