



Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Aparat Kampung di Era Digital

Frederikus Antonius Mana

Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Musamus, Jl. Kamizaun Mopah Lama, Rimba Jaya, Kec. Merauke, Kabupaten Merauke, Papua Selatan 99611, Indonesia

Email; manafrederick87@unmus.ac.id

Abstract

HR strategies plays an important role in improving the performance of Matara Village officials in the digital era. Along with the development of technology, village officials must be able to adopt changes in work systems and public services to improve work effectiveness. The purpose of this study is to analyze how technology and work behavior adaptation can support the performance of village officials. The methodology used is a qualitative approach with literature studies and interviews with village officials regarding the HR practices applied. The results of the study indicate that the integration of technology in HR strategies can improve the productivity of officials and the quality of public services. Officials who are able to adapt to technology tend to have better performance, because they can utilize digital resources more effectively. This study also found that adaptation of work behavior that is more open to technological changes is a major factor in the successful implementation of HR strategies. The recommendation from this study is that HR policies in village governments emphasize more on the use of digital technology to improve the performance of village officials and improve the quality of public services in the digital era. These results are expected to be the basis for designing more adaptive HR policies at the village level.

Keywords:

*HR Strategies,
Apparatus
Performance,
Digital Era*

Abstrak

Strategi sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja aparatur Kampung Matara di era digital. Seiring dengan perkembangan teknologi, aparat kampung harus mampu mengadopsi perubahan dalam sistem kerja dan pelayanan publik untuk meningkatkan efektivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana teknologi dan adaptasi perilaku kerja dapat mendukung kinerja aparat kampung. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur dan wawancara terhadap aparat kampung mengenai praktik SDM yang diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam strategi SDM dapat meningkatkan produktivitas aparat dan kualitas pelayanan publik. Aparat yang mampu beradaptasi dengan teknologi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka dapat memanfaatkan sumber daya digital dengan lebih efektif. Penelitian ini juga menemukan bahwa adaptasi perilaku kerja yang lebih terbuka terhadap perubahan teknologi menjadi faktor utama dalam keberhasilan penerapan strategi SDM. Rekomendasi dari penelitian ini adalah agar kebijakan SDM di pemerintahan desa lebih menekankan pada pemanfaatan teknologi digital untuk memperbaiki kinerja aparat kampung dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di era digital. Hasil ini diharapkan menjadi dasar dalam merancang kebijakan SDM yang lebih adaptif di tingkat desa.

Kata Kunci:

Strategi SDM,
Kinerja Aparat, Era
Digital.

1. Pendahuluan

Di era digital saat ini, tantangan yang dihadapi oleh pemerintahan di tingkat kampung semakin kompleks, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kampung Matara, seperti banyak kampung lainnya, berada pada persimpangan antara tradisi dan perubahan yang dipicu oleh teknologi. Meskipun pemerintah pusat dan daerah telah mengadopsi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, banyak kampung yang masih berjuang dengan keterbatasan akses, infrastruktur, dan keterampilan digital di kalangan aparatnya (Fuchs, 2020). Di Kampung Matara, meskipun ada potensi besar untuk memanfaatkan teknologi dalam memperbaiki sistem administrasi dan pelayanan publik, masih banyak tantangan yang harus dihadapi. Salah satu tantangan terbesar adalah bagaimana aparat kampung dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi yang terus berkembang, sementara sumber daya yang tersedia sangat terbatas (Smith & Choudhury, n.d.). Hal ini mempengaruhi kinerja aparatur kampung dan berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Seiring dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi, kebutuhan untuk mengadopsi teknologi dalam pengelolaan SDM menjadi sangat mendesak (Bamberger & Bacharach, S. B., 2021). Namun, untuk dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal, diperlukan kebijakan SDM yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada adaptasi perilaku kerja yang memungkinkan aparat kampung untuk bekerja lebih efisien dan efektif (Putro, 2024). Di sinilah pentingnya pengelolaan SDM yang berbasis teknologi, yang dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja aparatur kampung Matara di tengah tantangan digitalisasi ini. Masalah utama yang dihadapi Kampung Matara adalah kurangnya pemahaman dan pelatihan dalam menerapkan teknologi untuk pengelolaan SDM yang efisien, sehingga pengelolaan administrasi dan pelayanan publik menjadi terhambat.

Dalam konteks ini, strategi pengelolaan SDM yang berbasis teknologi digital di tingkat kampung perlu dieksplorasi lebih dalam. SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki perilaku kerja yang adaptif terhadap teknologi menjadi sangat krusial untuk keberhasilan pengelolaan pemerintahan kampung (Hernández & Galván, 2019). Tanpa pengelolaan SDM yang efektif, aparat kampung akan kesulitan menghadapi tuntutan masyarakat yang semakin menuntut pelayanan yang cepat dan transparan (Smith & Choudhury, n.d.). Oleh karena itu, perlu adanya perubahan dalam pendekatan pengelolaan SDM yang menggabungkan aspek teknologi dan perilaku kerja aparat kampung agar dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan fungsi administrasi dan pelayanan publik yang semakin digital.

Tinjauan literatur mengenai penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM di sektor pemerintahan menunjukkan bahwa meskipun banyak penelitian yang membahas implementasi teknologi dalam pemerintahan tingkat kota atau provinsi, penelitian yang fokus pada pemerintah kampung sangat terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak membahas bagaimana teknologi diterapkan dalam pengelolaan SDM di organisasi besar atau pemerintahan pusat (Prihartono et al., 2023). Sebagai contoh, beberapa penelitian menyoroti pentingnya sistem informasi manajemen SDM dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan data pegawai, perencanaan sumber daya manusia, dan pengambilan keputusan berbasis data (Putri & Adila, 2024). Namun, sedikit penelitian yang membahas tentang penerapan teknologi di tingkat kampung yang memiliki karakteristik khusus, seperti keterbatasan anggaran, infrastruktur, dan sumber daya manusia yang terbatas. Selain itu, pengetahuan tentang bagaimana aparat kampung

dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja mereka juga sangat terbatas, terutama dalam hal pengelolaan SDM yang melibatkan aspek perilaku kerja aparat dalam beradaptasi dengan teknologi baru.

Sebagian besar penelitian yang ada juga berfokus pada kebijakan SDM di tingkat pemerintah kota atau provinsi, dengan model-model yang tidak sepenuhnya dapat diterapkan di tingkat kampung (Sari & Utami, 2021). Terkadang, kebijakan yang sukses diterapkan di kota besar tidak dapat langsung diadopsi oleh kampung, yang memiliki konteks sosial, budaya, dan ekonomi yang sangat berbeda (Setiawan & Rasyid, 2021). Kampung Matara, misalnya, menghadapi tantangan khusus terkait dengan keterbatasan akses terhadap teknologi, rendahnya tingkat pendidikan digital di kalangan aparat kampung, serta masalah komunikasi dan koordinasi yang kurang efektif antara aparat kampung dan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian lebih dalam mengenai penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik khusus yang ada di kampung-kampung.

Analisis kesenjangan yang terlihat dalam literatur menunjukkan bahwa belum banyak penelitian yang mengkaji secara spesifik tentang bagaimana teknologi dapat diintegrasikan dalam kebijakan SDM di tingkat kampung (Raharjo, 2021). Penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada implementasi teknologi di pemerintahan pusat atau kota besar yang memiliki sumber daya yang lebih lengkap (Hidayat & Imron, 2022). Dalam konteks ini, pengelolaan SDM di tingkat kampung membutuhkan pendekatan yang berbeda, yang lebih menekankan pada pemberdayaan aparat kampung melalui pelatihan keterampilan teknologi dasar dan peningkatan kapasitas mereka dalam menggunakan perangkat digital untuk mendukung tugas administrasi pemerintahan. Tanpa adanya pengetahuan dan pelatihan yang memadai, sulit bagi aparat kampung untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan perubahan yang terjadi, apalagi untuk memanfaatkan teknologi yang ada.

Selain itu, penelitian sebelumnya juga kurang mengkaji bagaimana perilaku kerja aparat kampung dalam menghadapi perubahan teknologi. Adaptasi terhadap teknologi tidak hanya bergantung pada alat atau perangkat yang digunakan, tetapi juga pada sikap dan perilaku kerja aparat yang harus terbuka terhadap perubahan. Perubahan budaya kerja yang lebih adaptif terhadap teknologi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mengkaji faktor-faktor tersebut secara mendalam agar dapat memberikan solusi yang lebih aplikatif bagi pemerintah kampung.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam merancang kebijakan SDM yang lebih adaptif di tingkat kampung, dengan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja aparatur kampung. Dengan menggali lebih dalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh aparat kampung, penelitian ini bertujuan untuk memberikan panduan praktis dalam mengintegrasikan teknologi dalam kebijakan SDM yang dapat diterapkan secara efektif di kampung-kampung. Sebagai hasilnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah kampung untuk mengembangkan kebijakan SDM yang lebih relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan digitalisasi pemerintahan yang semakin pesat.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pemanfaatan teknologi dapat mendukung peningkatan kinerja aparat kampung, serta untuk memberikan rekomendasi kebijakan SDM yang dapat diterapkan dalam pengelolaan pemerintahan berbasis teknologi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh aparat kampung dalam beradaptasi

dengan teknologi baru dan bagaimana mereka dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat pengelolaan SDM yang berbasis teknologi di tingkat kampung dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini mengadopsi *Strategic Human Resource Management (SHRM)* sebagai kerangka teoritis utama (Caldwell & Anderson, 2018). SHRM adalah pendekatan yang menekankan pentingnya keselarasan antara kebijakan SDM dengan tujuan strategis organisasi, sehingga setiap kebijakan terkait SDM dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks Kampung Matara, SHRM akan digunakan untuk menganalisis bagaimana kebijakan SDM yang berbasis teknologi dapat meningkatkan kinerja aparat kampung. Teori ini juga akan digunakan untuk mengidentifikasi cara-cara praktis yang dapat diambil oleh aparat kampung dalam menghadapi perubahan teknologi, serta bagaimana teknologi dapat diintegrasikan dalam pengelolaan SDM di tingkat kampung.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis penerapan strategi SDM berbasis teknologi di Kampung Matara. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai tantangan yang dihadapi aparat kampung dalam mengadopsi teknologi untuk pengelolaan SDM dan dampaknya terhadap kinerja aparatur. Penelitian ini difokuskan pada aparat kampung yang terlibat langsung dalam administrasi dan pelayanan publik. Penelitian ini dilakukan di Kampung Matara, Distrik Semangga, Kabupaten Merauke yang dipilih karena menghadapi tantangan dalam hal infrastruktur teknologi dan keterbatasan sumber daya manusia. Lokasi ini memberikan konteks yang relevan untuk mengeksplorasi implementasi teknologi dalam pengelolaan SDM di tingkat kampung.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk menggali pandangan aparat kampung terkait penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM. Observasi partisipatif dilakukan dengan terlibat langsung dalam kegiatan administrasi kampung untuk melihat bagaimana teknologi digunakan dalam pekerjaan sehari-hari. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa laporan dan kebijakan terkait pengelolaan SDM berbasis teknologi. Analisis data menggunakan analisis tematik, di mana data dikategorikan berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi sumber dan member checking digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam bagian ini peneliti menginterpretasikan hasil wawancara penelitian dalam sebuah pembahasan guna membantu peneliti untuk mendapat kesimpulan dari objek yang diteliti yang dilandasi pada indikator-indikator yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini, antara lain:

3.1. Rekrutmen dan Seleksi: Menyesuaikan Diri dengan Era Digital

Transformasi digital di Kampung Matara telah mempengaruhi seluruh aspek pengelolaan administrasi, dan hal ini tercermin jelas dalam proses rekrutmen aparat kampung. Rekrutmen tidak lagi semata-mata berdasarkan kemampuan tradisional dalam pengelolaan administrasi, melainkan juga mengutamakan kemampuan dalam menggunakan teknologi yang mendukung operasional kampung yang semakin digital. Sejak sistem e-Government mulai diterapkan, para aparat yang terpilih harus sudah siap

untuk mengoperasikan perangkat digital dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, kriteria seleksi kini lebih berfokus pada kompetensi digital, yang tercermin dalam penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak yang sudah diintegrasikan dalam proses administratif di kampung. Wawancara dengan beberapa aparat kampung menunjukkan bahwa mereka sangat merasakan pentingnya kemampuan digital dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Salah satu aparat mengungkapkan, “Kami tidak hanya memerlukan tenaga yang bisa mengelola administrasi, tetapi juga yang bisa bekerja dengan sistem digital. Semua kini serba online, jadi keterampilan digital sangat dibutuhkan.” Hal ini membuktikan bahwa pengetahuan dan keterampilan dalam teknologi kini menjadi salah satu elemen kunci yang harus dimiliki oleh setiap aparatur kampung.

Pendekatan baru ini sangat sesuai dengan prinsip dasar dalam *Strategic Human Resource Management (SHRM)* yang dijelaskan oleh Jeffrey A. Mello. Menurut (Mello, 2015), setiap kebijakan yang diambil dalam manajemen SDM harus selaras dengan tujuan strategis organisasi, dan di sini, fokusnya adalah transformasi digital. Oleh karena itu, rekrutmen yang dilakukan di Kampung Matara tidak hanya berfokus pada pencarian kandidat dengan keterampilan administratif yang baik, tetapi juga pada kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Hal ini juga mempertegas pandangan (Armstrong, 2006), yang menekankan bahwa proses rekrutmen harus memperhatikan kecocokan antara keterampilan individu dan strategi organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Sistem rekrutmen yang telah diterapkan di Kampung Matara juga mengadopsi pandangan Boxall dan Purcell (2008), yang menyatakan bahwa strategi SDM harus mendukung perubahan organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Dalam konteks ini, rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk memilih aparat yang memiliki keterampilan dasar dalam administrasi, tetapi juga yang mampu memanfaatkan dan mengelola teknologi. Lebih jauh lagi, hal ini mencerminkan kebutuhan akan aparat yang bisa membawa kampung menuju era digital, yang sejalan dengan tren perubahan teknologi dalam pemerintahan.

Selain itu Lee & Kim, S. G (2020) menegaskan bahwa rekrutmen yang tepat tidak hanya memilih tenaga kerja, tetapi juga harus menciptakan individu yang memiliki kemampuan untuk mendukung perubahan organisasi. Oleh karena itu, dalam rekrutmen di Kampung Matara, ada upaya untuk menyeleksi aparat yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan mendukung perubahan digital yang terjadi dalam administrasi kampung. Dengan demikian, sistem rekrutmen di Kampung Matara menunjukkan keselarasan antara kebutuhan SDM dan tujuan transformasi digital yang tengah dijalankan.

3.2 Pelatihan dan Pengembangan: Memperkuat Keterampilan Digital Aparat

Pelatihan dan pengembangan di Kampung Matara kini tidak bisa dipisahkan dari kebutuhan untuk memperkenalkan dan menguasai teknologi digital. Sebagai bagian dari strategi untuk mendukung digitalisasi administrasi kampung, pelatihan berbasis teknologi kini menjadi hal yang sangat mendesak. Aparat kampung yang terpilih tidak hanya diberikan pelatihan administratif biasa, tetapi mereka juga dibekali dengan kemampuan untuk mengoperasikan aplikasi e-Government, sistem informasi berbasis web, dan perangkat teknologi lainnya yang digunakan untuk mempermudah tugas-tugas administrasi. Berdasarkan wawancara dengan beberapa aparat, mereka menyatakan bahwa pelatihan berbasis digital sangat membantu mereka dalam menyesuaikan diri dengan tugas administratif yang semakin bergantung pada teknologi. Salah seorang aparat mengungkapkan, “Pelatihan tentang aplikasi digital sangat membantu kami. Sebelumnya, kami merasa ketinggalan, tapi sekarang saya merasa lebih siap

menghadapi tugas-tugas administrasi yang semuanya serba digital.” Ini menggambarkan bahwa pelatihan berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis aparat, tetapi juga membantu mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin digital.



Pelatihan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Mello (2015) dalam *Strategic Human Resource Management (SHRM)*. Mello menyatakan bahwa pelatihan harus selaras dengan tujuan strategis organisasi, dan dalam hal ini, tujuan tersebut adalah digitalisasi administrasi di Kampung Matara. Dengan demikian, setiap pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis aparatur kampung dalam mengelola sistem administrasi berbasis teknologi, yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.

Lebih lanjut, pelatihan berbasis digital ini juga mendukung pemikiran Liao & Wei, Z (2021) yang menekankan bahwa pengembangan SDM harus diarahkan untuk mendukung kinerja organisasi. Pelatihan di Kampung Matara bertujuan untuk mengasah keterampilan aparat dalam menggunakan sistem informasi dan aplikasi yang sudah diterapkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan pemikiran Boon & Den Hartog, D. N (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis teknologi memungkinkan peningkatan efisiensi kerja, yang tercermin dalam peningkatan keterampilan aparat dalam menggunakan perangkat digital untuk tugas administratif. Namun, tidak hanya keterampilan teknis yang ditingkatkan melalui pelatihan ini, tetapi juga pemahaman tentang pengelolaan informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan berbasis data dan aplikasi yang digunakan. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga pada pengembangan pemahaman sistem yang lebih baik bagi aparat untuk menjalankan tugas administratif dengan lebih efektif.

3.3.Manajemen Kinerja: Pemantauan Berbasis Teknologi untuk Efisiensi dan Transparansi

Salah satu inovasi besar yang dilakukan Kampung Matara dalam pengelolaan SDM adalah penerapan sistem pemantauan kinerja berbasis teknologi. Sebelumnya, pemantauan kinerja hanya dilakukan melalui laporan manual dan tinjauan langsung oleh pengelola kampung. Namun, dengan penggunaan teknologi digital, kini pemantauan kinerja aparat kampung dapat dilakukan secara real-time melalui aplikasi yang terintegrasi dengan sistem informasi kampung. Pemantauan ini memungkinkan evaluasi kinerja yang lebih objektif, cepat, dan transparan. Menurut aparat yang diwawancarai, mereka merasakan perubahan yang besar dalam cara kinerja mereka dievaluasi. Seorang

aparatus mengungkapkan, “Kami merasa lebih dihargai dengan adanya sistem pemantauan yang real-time. Kinerja kami lebih terukur, dan feedback langsung membantu kami memperbaiki pekerjaan.” Ini menunjukkan bahwa adanya pemantauan berbasis digital tidak hanya meningkatkan objektivitas evaluasi, tetapi juga mempercepat umpan balik yang diberikan kepada aparat. Hal ini mendorong aparat untuk segera memperbaiki kinerjanya dan menjaga kualitas pekerjaan.

Sistem pemantauan berbasis digital ini sesuai dengan prinsip yang dikemukakan oleh Keenan & Williams (2010) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi dalam manajemen kinerja memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi yang lebih akurat dan objektif. Dalam konteks Kampung Matara, teknologi tidak hanya meningkatkan transparansi dalam pemantauan kinerja, tetapi juga mempercepat proses umpan balik yang diberikan kepada aparat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kerja. Manajemen kinerja yang efektif tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga harus memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sistem digital yang digunakan di Kampung Matara memastikan bahwa umpan balik ini diberikan dengan lebih cepat dan langsung, sehingga aparat dapat segera memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya pemantauan berbasis teknologi, akuntabilitas dalam kinerja aparat meningkat. Sistem ini memungkinkan pengelola kampung untuk memantau kinerja aparatur secara objektif dan transparan, yang menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar di antara aparat kampung terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

3.4. Kompensasi dan Penghargaan: Sistem Penghargaan yang Menstimulasi Kinerja

Salah satu aspek yang tidak kalah penting dalam penerapan strategi SDM di Kampung Matara adalah sistem kompensasi dan penghargaan yang kini berbasis teknologi. Untuk mendorong aparat kampung untuk terus bekerja lebih baik dan mendukung transformasi digital, sistem penghargaan yang diberikan kepada aparat yang berkinerja baik kini dilakukan secara otomatis melalui aplikasi berbasis kinerja. Penghargaan ini diberikan berdasarkan pencapaian terukur yang berhasil dilakukan oleh aparat dalam melaksanakan tugas mereka. Dalam wawancara, seorang aparat mengungkapkan, “Pemberian insentif otomatis lewat aplikasi ini sangat memotivasi kami. Kami merasa dihargai saat ada pencapaian, dan itu semakin mendorong kami untuk bekerja lebih baik.” Dengan adanya penghargaan berbasis kinerja ini, aparat kampung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Sistem penghargaan berbasis digital ini sesuai dengan prinsip Dessler (2013) yang menyatakan bahwa penghargaan yang transparan dan berbasis kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sangat relevan di Kampung Matara, di mana penghargaan otomatis yang diberikan berdasarkan pencapaian yang terukur meningkatkan motivasi intrinsik aparat kampung untuk bekerja lebih baik dan beradaptasi dengan perubahan yang ada. Menurut Wang & Zhang, X (2021), goal setting yang jelas dan penghargaan yang relevan dengan pencapaian akan meningkatkan efektivitas kinerja. Dengan memberikan penghargaan secara otomatis dan berbasis kinerja, Kampung Matara memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan hasil yang tercapai oleh aparat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan motivasi mereka.

3.5. Keterlibatan Aparat dalam Pengambilan Keputusan: Partisipasi yang Memperkuat Komitmen

Keterlibatan aparat dalam pengambilan keputusan digital juga menjadi aspek penting dalam strategi SDM di Kampung Matara. Sebelumnya, keputusan-keputusan strategis dalam pengelolaan kampung hanya melibatkan pengelola dan pimpinan, sementara aparat kampung tidak memiliki peran besar dalam menentukan arah kebijakan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, dengan diterapkannya platform komunikasi digital, aparat kampung kini diberikan kesempatan untuk memberikan masukan terkait kebijakan digitalisasi yang diterapkan di kampung. Berdasarkan wawancara dan temuan di lapangan, banyak aparat yang merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan ini. Salah seorang aparat mengatakan, “Kami merasa lebih terlibat dalam setiap keputusan terkait digitalisasi. Kami diberi ruang untuk memberi masukan dan berpartisipasi dalam evaluasi kebijakan, yang membuat kami merasa lebih bertanggung jawab.” Dengan diberikannya ruang untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, aparat kampung merasa memiliki tanggung jawab lebih terhadap implementasi kebijakan yang diterapkan.

Dalam *SHRM*, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan adalah hal yang sangat penting karena dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sangat terlihat di Kampung Matara, di mana keterlibatan aparat dalam pengambilan keputusan mengenai kebijakan digitalisasi meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap keberhasilan implementasi kebijakan tersebut.

4. Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan *Strategic Human Resource Management* di Kampung Matara telah membawa dampak positif yang signifikan dalam mendukung transformasi digital pada pengelolaan administrasi kampung. Implementasi strategi SDM berbasis teknologi tidak hanya mempercepat adaptasi aparat kampung terhadap perubahan, tetapi juga menciptakan sistem yang lebih efisien dan transparan. Rekrutmen aparat yang menekankan pada kemampuan digital, serta pelatihan yang berfokus pada penggunaan aplikasi berbasis teknologi, menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur kampung.

Sistem rekrutmen yang lebih selektif terhadap keterampilan digital, serta program pelatihan berbasis teknologi, memberikan hasil yang jelas dalam meningkatkan efisiensi kerja. Aparat yang telah dilatih dapat dengan mudah beradaptasi dengan sistem digital yang diterapkan dalam administrasi kampung. Hal ini sesuai dengan prinsip *SHRM* yang menyatakan bahwa pengembangan SDM harus diselaraskan dengan tujuan strategis organisasi, dalam hal ini adalah transformasi digital. Dengan adanya pelatihan berbasis teknologi, aparat kampung memiliki keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas administratif yang semakin bergantung pada teknologi.

Selain itu, sistem pemantauan kinerja berbasis teknologi yang diterapkan di Kampung Matara memungkinkan penilaian kinerja yang lebih transparan dan akuntabel, sehingga mempercepat umpan balik terhadap aparat. Keberadaan umpan balik langsung memotivasi aparat untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, yang sejalan dengan teori *SHRM* yang menekankan pentingnya manajemen kinerja yang efektif. Dalam hal ini, teknologi berperan sebagai alat untuk mengukur dan memantau kinerja secara objektif dan real-time, yang pada akhirnya meningkatkan responsibilitas dan

transparansi.

Sistem penghargaan berbasis kinerja digital yang diterapkan di Kampung Matara juga berhasil meningkatkan motivasi aparat kampung. Insentif otomatis yang diberikan berdasarkan hasil yang terukur membuat aparat merasa dihargai dan mendorong mereka untuk beradaptasi lebih cepat dengan perubahan yang ada. Pemberian penghargaan berbasis teknologi sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa penghargaan yang relevan dengan pencapaian akan mendorong kinerja yang lebih baik.

Namun, tantangan yang dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan serta keterbatasan sumber daya yang dapat mempengaruhi keberlanjutan implementasi teknologi. Oleh karena itu, kebijakan SDM yang lebih adaptif dan fleksibel diperlukan agar proses transformasi digital dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, perhatian terhadap peningkatan keterampilan aparatur secara berkelanjutan menjadi hal yang penting untuk mendukung perubahan yang lebih efektif. Secara keseluruhan, penerapan *SHRM* berbasis teknologi di Kampung Matara memberikan wawasan yang penting tentang bagaimana strategi SDM yang tepat dapat mendukung transformasi digital yang berhasil dalam organisasi pemerintahan. Kampung Matara dapat dijadikan model bagi daerah lain yang ingin mengimplementasikan digitalisasi administrasi, karena keberhasilan tersebut sangat bergantung pada sinergi antara kebijakan SDM yang tepat dan penerapan teknologi yang efektif.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th (ed.)). Kogan Page.
- Bamberger & Bacharach, S. B., P. (2021). A critical examination of human resource management's contribution to digital transformation. In *Human Resource Management Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 1–13). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100781>
- Boon & Den Hartog, D. N., C. (2020). The influence of HRM practices on organizational performance: A meta-analysis. In *Human Resource Management Journal* (Vol. 30, Issue 4, pp. 389–405). <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12234>
- Caldwell, C., & Anderson, V. (2018). Strategic human resource management. *Strategic Human Resource Management*, 4(3), 1–259. <https://doi.org/10.4324/9781315881881-10>
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th (ed.)). Pearson.
- Fuchs, C. (2020). Digital inequality in rural areas: The impact of digital technologies on rural communities in the global south. In *Journal of Rural Studies* (Vol. 79, pp. 219–229). <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.07.004>
- Hernández, M., & Galván, J. M. (2019). The digital divide and its impact on rural communities: A case study of local government digital services. In *Government Information Quarterly* (Vol. 36, Issue 2, pp. 236–245). <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.01.001>
- Hidayat, S., & Imron, M. (2022). Studi Perbandingan Kebijakan SDM di Pemerintahan Kota dan Desa: Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur. In *Jurnal Pemerintahan dan Pembangunan Daerah* (Vol. 12, Issue 1, pp. 33–45).
- Keenan, A., & Williams, A. (2010). *Managing performance and reward*. McGraw-Hill Education.
- Lee & Kim, S. G., S. M. (2020). HRM practices and digital transformation: The role of

- leadership. In *Journal of Business Research* (Vol. 123, pp. 256–264). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.023>
- Liao & Wei, Z., Y. (2021). The impact of strategic human resource management on employee performance in the digital age. In *Personnel Review* (Vol. 50, Issue 6, pp. 1275–1289). <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0299>
- Mello, J. A. (2015). *Strategic human resource management* (4th (ed.)). Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. In *Sage Publications*.
- Prihartono, W., Wijaya, Y. A., Wicaksana, A. H., & Amelia, A. (2023). Digitalisasi Administrasi Desa Melalui Pelatihan Pengelolaan Data Berbasis Sistem Informasi. In *AMMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat* (Vol. 2, Issue 4, pp. 542–551). <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/amma/article/view/5220>
- Putri, L. D. M., & Adila, N. (2024). Digitalisasi Tata Kelola SDM Aparatur di Indonesia. In *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora* (Vol. 4, Issue 2, pp. 1–12). <https://doi.org/10.31506/jog.v8i3.20451>
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 402–420. <https://doi.org/10.62207/fh29cd57>
- Raharjo, A. S. (2021). *Kebijakan dan Implementasi SDM di Pemerintahan Desa*. Pustaka Ilmu.
- Sari, R. L., & Utami, I. G. A. P. (2021). Perbedaan Implementasi Kebijakan SDM di Pemerintahan Kota dan Kampung: Studi Kasus di Provinsi Bali. In *Jurnal Administrasi Negara* (Vol. 15, Issue 2, pp. 45–60). <https://doi.org/10.20473/jan.v15i2.4567>
- Setiawan, F. A., & Rasyid, H. M. (2021). Aplikasi Kebijakan SDM Pemerintah Kota ke Dalam Kebijakan Pemerintah Kampung: Tantangan dan Peluang. In *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 8, Issue 2, pp. 111–125). <https://doi.org/10.22114/jmsdm.v8i2.4582>
- Smith, A., & Choudhury, S. (n.d.). Bridging the digital divide: A study on digital infrastructure and skills development in rural areas. In *Information Technology for Development* (Vol. 27, Issue 3, pp. 431–448 PY).
- Wang & Zhang, X., X. (2021). The role of HRM in promoting employee engagement and organizational innovation in the digital economy. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 42, Issue 3, pp. 456–472). <https://doi.org/10.1002/job.2500>