

AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN EFEKTIVITAS KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA BUMI JAYA KABUPATEN OKUS

Melia Kontesa¹, Nova Nurfadila², Hetty Kariya³, Hera Sapitri⁴,
Marcha Dwi Anggini⁵, Destiarini⁶

^{1, 2, 3, 4, 5, 6}Universitas Baturaja, Jl. Ratu Penghulu No. 2301, Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan, Indonesia

Email: beliakontesa3@gmail.com

Article History

Received: 22-12-2025

Revision: 31-12-2025

Accepted: 03-01-2026

Published: 05-01-2026

Abstract. This study aims to analyze the implementation of human resource management audits to improve the performance effectiveness of village officials at the Bumi Jaya Village Office. A human resource management audit is a systematic evaluation activity to assess the effectiveness and efficiency of human resource management functions, such as planning, recruitment, training, performance appraisal, and compensation. The research method used was descriptive qualitative, with data collection techniques including interviews, observation, and documentation with village officials and related parties. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the implementation of human resource management audits at the Bumi Jaya Village Office is still suboptimal. Several aspects, such as training and performance appraisal, require improvement to align with effective management standards. Through the implementation of human resource audits, the village government can identify weaknesses in the human resource management system and improve the performance and competency of village officials. The ongoing implementation of human resource audits is expected to increase the effectiveness of village officials, improve the quality of public services, and help achieve village development goals optimally.

Keywords: Management Audit, Human Resources, Performance Effectiveness, Village Officials, Bumi Jaya

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa di Kantor Desa Bumi Jaya. Audit manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk menilai sejauh mana fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti perencanaan, perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi, telah berjalan dengan efektif serta efisien. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap perangkat desa serta pihak terkait. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan audit manajemen SDM di Kantor Desa Bumi Jaya masih belum optimal. Beberapa aspek, seperti pelatihan dan penilaian kinerja, memerlukan perbaikan agar selaras dengan standar manajemen yang efektif. Melalui pelaksanaan audit MSDM, pemerintah desa dapat mengidentifikasi kelemahan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia serta melakukan peningkatan terhadap kinerja dan kompetensi perangkat desa. Penerapan audit MSDM yang dilakukan secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja perangkat desa, memperbaiki kualitas pelayanan publik, dan membantu tercapainya tujuan pembangunan desa secara optimal.

Kata Kunci: Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kinerja, Perangkat Desa, Bumi Jaya

How to Cite: Kontesa, M., Nurfadila, N., Kariya, H., Sapitri, H., Anggini, M. D., & Destiarini. (2026). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Efektivitas Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Bumi Jaya Kabupaten Okus. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (1), 166-175. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i1.4859>

PENDAHULUAN

Pemerintahan desa merupakan ujung tombak penyelenggaraan pelayanan publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Sebagai organisasi publik di tingkat desa, Pemerintahan Desa Bumi Jaya memiliki struktur kepemimpinan yang terdiri atas Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan, Kepala Seksi, dan Kepala Dusun. Seluruh perangkat desa tersebut memegang peran strategis dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan, pembangunan desa, serta pelayanan kepada masyarakat. Efektivitas pelaksanaan tugas-tugas tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya kompetensi, disiplin kerja, dan sistem pengelolaan kinerja aparatur desa (Dessler, 2020; Mangkunegara, 2017).

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam organisasi, karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Dalam konteks pemerintahan desa, pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik menjadi prasyarat untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel (Hasibuan, 2019). MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pengawasan terhadap aparatur agar mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan di Kantor Desa Bumi Jaya, masih ditemukan sejumlah permasalahan terkait pengelolaan SDM. Permasalahan tersebut meliputi belum meratanya kompetensi perangkat desa, keterbatasan pelatihan dan pengembangan, lemahnya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur, serta koordinasi kerja yang belum optimal. Kondisi ini terlihat dari pembagian tugas yang kurang jelas dan belum adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara formal dan berkala. Menariknya, hasil kuesioner awal justru menunjukkan bahwa beberapa indikator, seperti kompetensi aparatur, kerja sama tim, dan kualitas pelayanan publik, berada pada kategori baik hingga sangat baik. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya potensi bias administratif, sehingga diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memperoleh gambaran kondisi SDM yang sebenarnya.

Audit manajemen sumber daya manusia menjadi pendekatan yang relevan untuk menjawab permasalahan tersebut. Audit MSDM merupakan proses evaluasi sistematis terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik pengelolaan SDM untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensinya serta kesesuaiannya dengan tujuan organisasi (Siagian, 2018). Melalui audit MSDM, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta peluang perbaikan dalam pengelolaan SDM, sekaligus merumuskan rekomendasi strategis untuk peningkatan kinerja aparatur. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa audit manajemen SDM

berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi publik, termasuk dalam meningkatkan disiplin, profesionalitas, dan kualitas pelayanan aparatur pemerintahan (Pratama & Wibowo, 2021; Suryani, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada audit manajemen sumber daya manusia di Kantor Desa Bumi Jaya, Kabupaten OKUS. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali secara mendalam praktik pengelolaan SDM, pola koordinasi kerja, sistem evaluasi kinerja, serta hambatan yang dihadapi perangkat desa. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas penerapan fungsi-fungsi MSDM serta memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan desa yang baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia (SDM) di Kantor Desa Bumi Jaya serta pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja perangkat desa. Pendekatan deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh data langsung dari lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga menghasilkan gambaran yang faktual mengenai kondisi manajemen SDM di lingkungan pemerintahan desa. Penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Bumi Jaya, Kecamatan Bumi Agung, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan September hingga Oktober 2025, dengan mempertimbangkan jadwal kegiatan pemerintahan desa agar proses pengumpulan data dapat berjalan efektif.

Subjek penelitian mencakup perangkat desa serta anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) yang memiliki peran langsung dalam kegiatan pemerintahan dan pelayanan publik. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih narasumber yang dinilai memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam proses pengelolaan SDM di desa, sehingga informasi yang diperoleh lebih relevan dan akurat. Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dilakukan dengan Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan (Kaur), Kepala Seksi (Kasi), serta beberapa Kepala Dusun untuk menggali informasi terkait perencanaan, pelatihan, dan evaluasi SDM. Observasi lapangan dilakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas kerja perangkat desa, baik dalam kegiatan administrasi maupun pelayanan masyarakat. Dokumentasi digunakan

untuk memperoleh data tertulis seperti struktur organisasi, daftar hadir, laporan kegiatan, arsip rapat, dan dokumen evaluasi kinerja. Analisis data dilakukan secara interaktif mengikuti model Miles dan Huberman (1994), yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu (1) reduksi data (*data reduction*); memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang relevan dengan tujuan penelitian, (2) penyajian data (*data display*); menyusun data dalam bentuk narasi, tabel, atau kutipan wawancara agar mudah dipahami dan diinterpretasikan, dan (3) penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*); menafsirkan hasil temuan berdasarkan pola dan hubungan antar data untuk memperoleh kesimpulan yang valid

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Kuisisioner

Hasil pengolahan kuisisioner menunjukkan bahwa kinerja perangkat Desa Bumi Jaya secara umum berada pada kategori sangat baik. Aspek kompetensi perangkat desa memperoleh skor rata-rata 4,67 atau setara dengan 96,6 persen, yang menunjukkan bahwa aparatur desa dinilai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas administrasi dan pelayanan. Kerja sama tim bahkan memperoleh skor lebih tinggi, yaitu rata-rata 4,83 atau 96,6 persen, yang mencerminkan hubungan kerja yang harmonis serta adanya semangat kebersamaan dalam menjalankan aktivitas pemerintahan desa. Pada aspek pelayanan publik, skor rata-rata mencapai 4,67 atau 96,6 persen, yang mengindikasikan bahwa masyarakat menilai pelayanan yang diberikan sudah berjalan dengan baik dan responsif. Sementara itu, pengelolaan informasi dan keuangan desa memperoleh skor rata-rata 4,50 atau 90 persen, yang juga termasuk dalam kategori sangat baik, terutama dalam hal transparansi dan ketertiban administrasi.

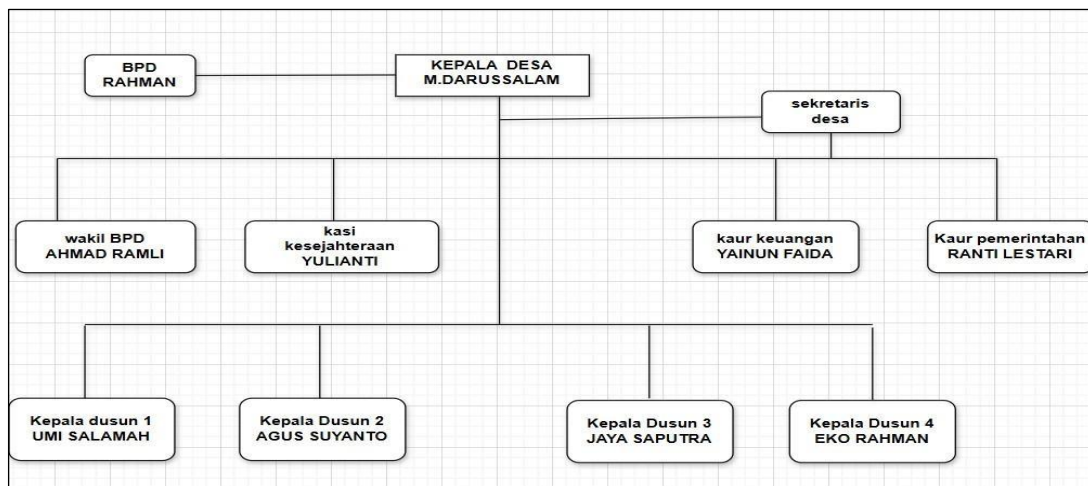
Meskipun hasil kuisisioner menunjukkan penilaian yang sangat positif, temuan dari wawancara dan observasi lapangan mengungkap adanya beberapa kondisi yang perlu dicermati lebih lanjut. Kompetensi perangkat desa dinilai baik secara administratif, namun masih terbatasnya pelatihan dan pengembangan kapasitas menyebabkan peningkatan kompetensi belum berjalan secara berkelanjutan. Kerja sama tim memang terbangun dengan baik, tetapi koordinasi kerja belum didukung oleh jadwal rapat atau mekanisme koordinasi formal yang terstruktur. Pada aspek pelayanan publik, meskipun mendapat penilaian tinggi, belum tersusunnya Standar Pelayanan Minimal (SPM) berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan dalam kualitas layanan. Selain itu, pengelolaan keuangan desa yang dinilai baik masih menghadapi tantangan pada aspek pemanfaatan teknologi, karena beberapa perangkat desa belum sepenuhnya mahir menggunakan aplikasi berbasis digital. Perbedaan

antara hasil kuesioner dan temuan lapangan ini menunjukkan pentingnya audit manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai efektivitas kinerja perangkat desa.

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Desa Bumi Jaya merupakan salah satu wilayah administrasi yang berada di Kecamatan Bumi Agung, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. Pemerintahan desa ini dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang dibantu oleh perangkat desa serta Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Struktur organisasi desa berperan penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), mulai dari tahap perencanaan, pengadaan, pelatihan, hingga evaluasi kinerja perangkat desa.

Seluruh perangkat desa dan anggota BPD berperan aktif dalam kegiatan pemerintahan, administrasi, serta pelayanan publik, sehingga menjadi sumber utama dalam proses pengumpulan data dan wawancara penelitian ini. Tabel Daftar Perangkat Desa dan BPD Bumi Jaya Tahun 2025.



Gambar 1. Daftar Perangkat Desa dan BPD Bumi Jaya Tahun 2025

Data tersebut dijadikan dasar dalam merancang proses pengumpulan informasi dan pelaksanaan wawancara, karena seluruh perangkat desa serta anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) terlibat langsung dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Setiap informan memiliki peran strategis dalam pelaksanaan administrasi, pengambilan keputusan, pengelolaan keuangan, serta pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Dengan melibatkan seluruh unsur tersebut, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih utuh dan objektif mengenai praktik manajemen sumber daya manusia, pola koordinasi kerja, serta efektivitas kinerja aparatur desa. Pendekatan ini juga memungkinkan adanya perbandingan

antara data kuisioner dengan temuan lapangan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih mendalam, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Bumi Jaya

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pelaksanaan audit manajemen SDM di Kantor Desa Bumi Jaya telah dilakukan secara internal oleh pemerintah desa. Audit tersebut bertujuan untuk menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat desa. Namun, pelaksanaan audit masih bersifat sederhana dan belum mengikuti pedoman formal. Evaluasi biasanya dilakukan melalui rapat rutin atau peninjauan administrasi tanpa adanya tim audit khusus ataupun dokumen panduan yang baku. Kondisi ini menunjukkan bahwa kegiatan audit SDM masih terbatas pada aspek administratif dan belum menyentuh unsur kompetensi, pelatihan, maupun pengembangan pegawai secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan pendapat Siagian (2018) yang menegaskan bahwa efektivitas audit internal bergantung pada sejauh mana proses tersebut mencakup seluruh fungsi manajemen SDM dalam organisasi.

Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Manusia

Hasil wawancara dengan Kepala Desa menunjukkan bahwa proses perekrutan perangkat desa dilakukan berdasarkan kebutuhan jabatan serta rekomendasi masyarakat. Namun, proses tersebut belum sepenuhnya mempertimbangkan kompetensi dan kualifikasi pendidikan calon perangkat. Hal ini menandakan bahwa perencanaan SDM belum dilakukan secara sistematis dan masih bersifat jangka pendek. Akibatnya, terdapat kesenjangan antara kebutuhan organisasi dengan kemampuan perangkat desa yang diangkat. Menurut Hasibuan (2019), perencanaan SDM yang efektif seharusnya didasarkan pada analisis jabatan dan kualifikasi agar setiap posisi dapat diisi oleh individu yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya.

Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa

Sekretaris Desa mengungkapkan bahwa pelatihan bagi perangkat desa masih sangat terbatas dan umumnya dilaksanakan jika ada program dari pemerintah kabupaten atau kecamatan. Keterbatasan pelatihan ini menyebabkan kemampuan perangkat desa dalam mengelola administrasi dan pelayanan publik belum optimal. Sebagian besar aparatur bahkan belum pernah mengikuti pelatihan teknis mengenai manajemen pemerintahan desa. Temuan ini memperkuat pandangan Mangkunegara (2017) yang menyebutkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja pegawai.

Dengan demikian, program pengembangan aparatur di Desa Bumi Jaya masih bersifat pasif dan belum menjadi bagian dari strategi pengelolaan internal desa.

Evaluasi dan Pengawasan Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf desa, penilaian kinerja belum dilakukan secara teratur. Evaluasi biasanya hanya muncul ketika terjadi kesalahan atau ada keluhan dari masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem pengawasan dan evaluasi masih bersifat reaktif, bukan proaktif. Belum terdapat indikator kinerja utama (IKU) yang menjadi acuan formal dalam menilai hasil kerja perangkat desa. Menurut Rivai (2020), evaluasi yang efektif harus dilakukan secara berkala agar kelemahan pegawai dapat segera diketahui dan ditindaklanjuti melalui pembinaan atau pelatihan. Dengan demikian, audit SDM di Desa Bumi Jaya menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja perlu diperkuat dan dilaksanakan secara terukur dan berkelanjutan.

Dampak Audit SDM terhadap Efektivitas Kinerja Perangkat Desa

Meskipun pelaksanaan audit SDM di Desa Bumi Jaya belum berjalan secara formal, hasil penelitian memperlihatkan adanya dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, serta koordinasi antarperangkat desa. Perangkat desa kini lebih tertib dalam penyusunan laporan kegiatan dan administrasi. Audit internal juga mendorong peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Coulter (2018) yang menyatakan bahwa evaluasi berkelanjutan dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui peningkatan motivasi dan akuntabilitas pegawai. Dengan demikian, audit SDM berfungsi sebagai alat pembinaan yang mampu memperkuat etos kerja dan mendorong efektivitas pelayanan pemerintahan desa.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan audit manajemen SDM di Kantor Desa Bumi Jaya perlu diperbaiki pada tiga aspek utama, yaitu (1) Perencanaan SDM yang lebih sistematis dan berbasis kompetensi, dan (2) Pelatihan aparatur desa secara berkala dan berkelanjutan. Evaluasi kinerja formal dengan indikator yang jelas Audit SDM terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas kerja perangkat desa. Namun, efektivitas tersebut akan optimal apabila audit dilakukan secara terstruktur melibatkan seluruh unsur pemerintahan desa, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi pegawai. Temuan ini memperkuat pendapat Sedarmayanti (2020) bahwa audit SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga merupakan strategi penting untuk membangun profesionalisme dan efektivitas kerja aparatur desa

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia di Kantor Desa Bumi Jaya masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya menyentuh aspek strategis, seperti perencanaan SDM, peningkatan kompetensi, serta evaluasi kinerja berbasis indikator yang terstruktur. Hasil kuisioner menunjukkan kategori sangat baik pada hampir seluruh aspek, namun temuan wawancara dan observasi mengungkap adanya keterbatasan pelatihan, belum adanya penilaian kinerja berkala, koordinasi yang belum terjadwal secara formal, serta kemampuan digital sebagian perangkat yang masih perlu ditingkatkan. Ketidaksihesuaian ini menunjukkan bahwa audit SDM perlu dilakukan secara lebih mendalam dan objektif. Meski demikian, audit internal yang telah berjalan memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan, ketertiban administrasi, dan transparansi pelayanan. Oleh karena itu, penerapan audit SDM yang lebih profesional, komprehensif, dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa dan mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang lebih akuntabel.

REKOMENDASI

Berikut rekomendasi yang disusun lebih jelas, ringkas, dan terstruktur sehingga mudah ditindaklanjuti oleh Pemerintah Desa Bumi Jaya.

- Pemerintah Desa Bumi Jaya perlu mengembangkan sistem audit manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan terstandar. Audit tidak hanya berfokus pada kelengkapan administrasi, tetapi juga harus mencakup aspek perencanaan SDM, kompetensi, perilaku kerja, produktivitas, serta kualitas pelayanan publik. Untuk itu, desa perlu menyusun pedoman audit SDM resmi yang menjadi acuan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan.
- Desa perlu menyusun perencanaan SDM berbasis analisis jabatan dan standar kompetensi. Setiap jabatan perangkat desa harus memiliki uraian tugas dan standar kompetensi yang jelas agar proses pengadaan, penempatan, dan pengembangan aparatur lebih tepat sasaran. Langkah ini penting untuk menghindari ketidaksihesuaian antara kemampuan perangkat desa dengan tuntutan tugas yang dijalankan.
- Pelaksanaan pelatihan aparatur desa harus dilakukan secara rutin dan terprogram. Pemerintah desa disarankan menjadwalkan pelatihan berkala yang mencakup administrasi pemerintahan, pelayanan publik, literasi keuangan, serta pemanfaatan teknologi informasi dan aplikasi desa. Pelatihan dapat dilaksanakan melalui kerja sama dengan pemerintah

kecamatan, kabupaten, atau lembaga pelatihan terkait agar peningkatan kompetensi aparatur berjalan berkesinambungan.

- Desa perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif, transparan, dan berbasis indikator. Evaluasi kinerja hendaknya dilakukan secara berkala, misalnya bulanan atau triwulanan, dengan indikator kinerja utama yang jelas dan terdokumentasi. Sistem ini akan membantu memantau perkembangan kinerja perangkat desa sekaligus menjadi dasar pembinaan dan pengambilan keputusan manajerial.
- Koordinasi antarperangkat desa perlu diperkuat melalui penjadwalan pertemuan formal secara rutin. Meskipun kerja sama tim sudah berjalan baik, adanya agenda rapat yang terstruktur akan meningkatkan komunikasi, memperjelas pembagian tugas, serta meminimalkan kesalahan dalam administrasi dan pelayanan publik.
- Penguasaan teknologi informasi perangkat desa perlu ditingkatkan. Mengingat masih terdapat aparatur yang belum mahir menggunakan sistem dan aplikasi digital, pelatihan khusus di bidang teknologi informasi menjadi kebutuhan mendesak. Penguasaan teknologi akan mendukung pengelolaan keuangan desa, pelayanan publik, serta pengarsipan data yang lebih modern, efisien, dan akuntabel.
- Audit manajemen SDM perlu melibatkan masyarakat sebagai bagian dari evaluasi pelayanan publik. Pemerintah desa dapat menyediakan kanal pengaduan, kotak saran, survei kepuasan masyarakat, atau forum dialog terbuka. Pelibatan masyarakat akan membuat proses audit lebih transparan, objektif, dan benar-benar mencerminkan kualitas pelayanan yang dirasakan oleh warga desa.

REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2016). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.