



Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pemerintah Desa Surulangun Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan

Rendy Hariansyah^{1*}, Besse Wediawati², Ovie Yanti³

¹⁻³Program Studi Manajemen Pemerintahan, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi : rendy.hariansyah10@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the efforts that have been made in developing human resources (HR) in the Surulangun Village Government, North Musi Rawas Regency and identify various obstacles faced in the process of developing human resources in the Surulangun Village Government, North Musi Rawas Regency. As well as formulating appropriate solutions to overcome various obstacles faced in the process of developing human resources (HR) in the Surulangun Village Government, North Musi Rawas Regency. The method used is descriptive qualitative, with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The informants of this study include the Village Head, Village Secretary, Head of Government Section, Head of Service Section, Head of Welfare Section, Hamlet Head, Community Leaders and Youth of Surulangun Village. The results of this study indicate that efforts to develop human resources of village officials in the Surulangun Village Government have been implemented through increasing the knowledge, abilities, and skills of village officials. However, there are major obstacles in the development of village apparatus human resources in the Surulangun Village Government, including weak long-term capacity development planning, differences in work experience of village apparatus, limited adaptation to digital technology and village information systems, and limited specific technical training according to the field of duty. The solutions formulated to overcome the obstacles to village apparatus human resource development include strengthening HR development planning based on job needs, implementing post-training evaluations, increasing internal coaching and mentoring, and developing technical skills and public services on an ongoing basis.*

Keywords: *Development; Human Resources; Public Service; Surulangun Village; Village Government*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya yang telah dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Pemerintah Desa Surulangun, Kabupaten Musi Rawas Utara dan mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam proses pengembangan SDM Pemerintah Desa Surulangun, Kabupaten Musi Rawas Utara. Serta merumuskan solusi yang tepat dalam mengatasi berbagai kendala yang dihadapi dalam proses Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pemerintahan Desa Surulangun, Kabupaten Musi Rawas Utara. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian ini meliputi Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kasi Pemerintahan, Kasi Pelayanan, Kasi Kesejahteraan, Kepala Dusun, Tokoh Masyarakat dan Pemuda Desa Surulangun. Hasil Penelitian ini menunjukkan upaya pengembangan sumber daya manusia aparatur desa di Pemerintah Desa Surulangun telah dilaksanakan melalui peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan aparatur desa. Namun terdapat kendala utama dalam pengembangan SDM aparatur desa di Pemerintah Desa Surulangun meliputi lemahnya perencanaan pengembangan kapasitas yang bersifat jangka panjang, perbedaan dan pengalaman kerja aparatur desa, keterbatasan adaptasi terhadap teknologi digital dan sistem informasi desa, serta terbatasnya pelatihan teknis yang spesifik sesuai bidang tugas. Solusi yang dirumuskan untuk mengatasi kendala pengembangan SDM aparatur desa mencakup penguatan perencanaan pengembangan SDM berbasis kebutuhan jabatan, pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan, peningkatan pembinaan dan pendampingan internal, serta pengembangan keterampilan teknis dan pelayanan publik secara berkelanjutan.

Kata kunci : Desa Surulangun; Pelayanan Publik; Pembangunan; Pemerintahan Desa; Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Kebijakan otonomi desa yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, aparatur pemerintah desa dituntut untuk mampu menjalankan peran yang semakin kompleks, tidak hanya sebagai pelaksana administrasi pemerintahan, tetapi juga sebagai motor penggerak

pembangunan, fasilitator partisipasi masyarakat, hingga sebagai pemecah masalah sosial di tingkat lokal.

Eksistensi sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menjamin keberhasilan tata kelola pemerintahan, termasuk di lingkup pedesaan. Sebagai motor penggerak birokrasi, aparatur desa memiliki posisi strategis dalam mengoptimalkan pelayanan publik dan fungsi administratif secara efektif (Widodo et al., 2025). Atas dasar tersebut, upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia merupakan urgensi yang tidak dapat dikesampingkan.

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia di tingkat pemerintahan desa bukan sekadar berorientasi pada aspek kognitif atau transfer pengetahuan, melainkan mencakup penguatan kecakapan teknis dan keterampilan praktis yang krusial dalam menunjang pelaksanaan tugas aparatur. Dalam praktiknya, pengembangan tersebut dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, bimbingan teknis, pembinaan, dan pendampingan kerja. Namun, pelaksanaan pengembangan SDM di tingkat desa seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran, rendahnya kualitas pendidikan aparatur, serta kurangnya perencanaan yang sistematis (Desmaningtyas et.al., 2025; Saprudin et al., 2025).

Pemerintah Desa Surulangun sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan desa juga menghadapi tantangan dalam mengembangkan kapasitas aparatur desanya. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat aparatur desa yang belum optimal dalam melaksanakan tugas, khususnya dalam hal administrasi dan pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM belum berjalan secara maksimal (Soleha et al., 2026; Ghozali et al., 2025; Kurniawan & Lestari, 2024).

Sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dalam manajemen orang, yang berfokus pada pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang efektif melalui perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan retensi, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi namun, perkembangan SDM di tingkat pemerintahan desa masih menjadi persoalan utama yang memerlukan perhatian serius. pengembangan SDM bukan hanya sebatas pelatihan atau peningkatan keterampilan, tetapi mencakup penguatan karakter, sikap profesional, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan (Supriadi & Dwi Marselina, 2024; Syahputra et al., 2025).

Selain itu, pengembangan SDM desa juga berperan penting dalam mendukung keberhasilan implementasi program-program pemerintah pusat maupun daerah yang ditransformasikan ke desa, seperti Dana Desa (DD), program pemberdayaan masyarakat, dan digitalisasi layanan publik. Apabila perangkat desa tidak dibekali dengan kompetensi yang

memadai, maka efektivitas pelaksanaan program tersebut akan terhambat dan rawan penyimpangan. Peningkatan kapasitas pegawai ditujukan untuk memperkuat kompetensi secara komprehensif, yang mencakup aspek teoretis, teknis, konseptual, hingga integritas moral sehingga kinerjanya meningkat dan mampu menghadapi perubahan. Tanpa pengembangan SDM yang tepat, kualitas pemerintahan desa dikhawatirkan akan stagnan, bahkan tertinggal dalam menghadapi era digitalisasi, transparansi, dan tata kelola yang partisipatif.

Desa Surulangun merupakan salah satu wilayah strategis di Kabupaten Musi Rawas Utara, Provinsi Sumatera Selatan, yang memiliki prospek pengembangan signifikan melalui optimalisasi potensi sumber daya alamnya, posisi geografis, hingga kekayaan sosial budayanya. Namun, sayangnya potensi tersebut belum didukung oleh kualitas SDM pemerintah desa yang memadai. Beberapa permasalahan yang kerap ditemukan meliputi rendahnya partisipasi perangkat desa dalam pelatihan, minimnya evaluasi pasca pelatihan, lemahnya perencanaan pengembangan kapasitas, serta keterbatasan adaptasi terhadap teknologi digital dan sistem informasi desa.

Kegagalan dalam menangani isu ini akan berimplikasi langsung terhadap rendahnya mutu layanan dan minimnya keterlibatan masyarakat di tingkat lokal. Oleh sebab itu, transformasi sumber daya manusia menjadi urgensi mutlak guna membangun sistem pemerintahan desa yang kredibel dan dinamis. Langkah ini menjadi kunci dalam mewujudkan manajemen desa yang berorientasi pada hasil dan kebutuhan publik.

Namun demikian, pengembangan SDM di tingkat desa, khususnya di Desa Surulangun, masih belum sepenuhnya terarah dan berbasis kebutuhan jabatan, sehingga diperlukan analisis yang lebih mendalam mengenai upaya, kendala, dan solusi pengembangan SDM tersebut.

Berangkat dari permasalahan tersebut, maka penting dilakukan kajian secara mendalam mengenai bagaimana proses pengembangan SDM telah dilakukan di Desa Surulangun, strategi yang digunakan, kendala yang dihadapi, serta solusi dan potensi pengembangan yang dapat dioptimalkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, guna memahami secara komprehensif realitas sosial yang terjadi dari sudut pandang para pelaku langsung (perangkat desa), bukan sekadar pendekatan statistik..

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan adalah proses untuk memperoleh kemampuan dan wawasan agar dapat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik, baik saat ini maupun di masa depan. Melalui skema pendidikan dan pelatihan, organisasi berupaya melakukan sinkronisasi antara kapasitas pegawai dengan tuntutan profesinya. Hal ini mencakup penguatan dimensi teknis dan konseptual, sekaligus pembentukan landasan etika kerja yang kokoh guna menjawab tantangan operasional dalam struktur organisasi (Putra Yohan & Subandi, 2019).

Sumber daya manusia merujuk kepada seseorang dalam suatu organisasi yang memberikan gagasan dan melaksanakan berbagai macam tugas untuk mencapai sasaran suatu organisasi. Pengertian sumber daya manusia tidak hanya mencakup para profesional, staf terlatih, atau pekerja berpengalaman, melainkan juga meliputi seluruh pegawai yang dipekerjakan oleh organisasi guna mencapai tujuannya (Yusuf, 2023).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang memiliki dimensi psikologis dan kapabilitas komprehensif. Karakteristik ini mencakup integrasi antara kecerdasan intelektual, motivasi internal, aspirasi, serta kompetensi teknis yang secara kolektif membentuk dedikasi dan kesiapan individu dalam melaksanakan kewajiban kerja secara optimal. Seluruh potensi dari sumber daya manusia ini berpengaruh pada usaha organisasi dalam meraih tujuannya. Sekalipun teknologi dan informasi berkembang pesat, SDM tetaplah penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai kesuksesan (Suryadin Suryadin & Muhamad Badar, 2023)

Menurut Mahapatro, pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan serangkaian strategi yang dilakukan untuk membekali tenaga kerja agar memiliki kesiapan kompetensi dalam mengantisipasi berbagai perubahan situasi dan tantangan di masa depan (Muammar Maruapey & Hmizar Arizal, 2024).

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan proses transformatif yang bertujuan membekali individu agar memiliki kesiapan kompetensi dalam mengemban otoritas serta tanggung jawab yang lebih luas atau berbeda di dalam hierarki organisasi, berkaitan dengan pengembangan kemampuan otak agar dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif atau serangkaian aktivitas yang terorganisir dan direncanakan oleh perusahaan untuk membekali pegawainya dengan keahlian yang diperlukan agar dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan baik sekarang maupun di masa depan (Malik et al., 2024).

Secara teoretis, diskursus mengenai pengembangan sumber daya manusia berpijak pada *Human Capital Theory* yang diinisiasi oleh Becker (1965) Teori ini memposisikan investasi pada pelatihan dan pengembangan kapasitas manusia sebagai instrumen vital yang setara, bahkan melampaui, bentuk modal fisik lainnya. Premis utama dalam teori modal

manusia ini menegaskan bahwa efektivitas peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat diakselerasi melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur. Dalam konteks ini, pendidikan dipahami sebagai upaya sistematis untuk menstimulasi potensi individu secara holistik mencakup kecerdasan intelektual, integritas moral, hingga kompetensi teknis yang berkontribusi pada kemajuan kolektif masyarakat dan negara. Dengan demikian, pendidikan berfungsi sebagai sarana internalisasi pengetahuan dan nilai-nilai yang secara langsung meningkatkan kapasitas produksi serta daya saing manusia.

Endri (2010) berpendapat *human capital* didefinisikan sebagai integrasi dari tiga elemen fundamental yang saling berkaitan. 1) atribut personal yang dibawa individu ke dalam lingkungan kerja, seperti intelegensi, energi, sikap positif, serta komitmen dan reliabilitas. 2) kapasitas pembelajaran, yang mencakup kecerdasan intelektual, imajinasi kreatif, bakat, serta kemampuan adaptasi dalam menyerap ilmu baru. 3) dimensi motivasional, yang merefleksikan dorongan individu untuk mendistribusikan pengetahuan dan informasi demi tercapainya orientasi tujuan organisasi secara kolektif. Teori ini menjelaskan apabila sebuah perusahaan yang tidak menerapkan tiga factor tersebut termasuk didalam yaitu motivasi maka tidak akan mengetahui harapan serta tujuan organisasi dalam mengembangkan suatu bisnisnya.

Dalam menganalisis upaya pengembangan SDM, peneliti menggunakan indikator pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, yaitu: (Maysaroh, 2022)

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Merupakan akumulasi informasi, pemahaman teoretis, serta wawasan kognitif yang dikuasai individu mengenai suatu bidang atau objek tertentu yang relevan dengan tanggung jawabnya.

b. Kemampuan (*Ability*)

Merujuk pada kapasitas atau potensi inheren seseorang dalam mengelola serta mengintegrasikan berbagai keahlian yang diperlukan untuk menuntaskan serangkaian tugas pekerjaan maupun melakukan evaluasi atas tindakan yang dilakukan secara efektif.

c. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemahiran teknis atau kecakapan praktis yang memungkinkan individu untuk mengeksekusi operasional pekerjaan secara lebih presisi, efisien, dan akurat.

Relevansi teori dengan penelitian ini terletak pada penggunaan *Human Capital Theory* sebagai landasan dalam menganalisis pengembangan SDM pada Pemerintah Desa Surulangun. Teori ini memberikan kerangka konseptual bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berdampak pada peningkatan

kinerja aparatur desa. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya menjadi kebutuhan organisasi, Selain itu, langkah tersebut merepresentasikan instrumen strategis dalam mengakselerasi mutu pelayanan publik serta mengoptimalkan efisiensi tata kelola pemerintahan desa secara komprehensif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pendekatan ini diambil untuk menjelaskan dengan rinci dan komprehensif mengenai Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Pemerintah Desa Surulangun, Kabupaten Musi Rawas Utara, Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif disebut dengan metode post-positivistik, karena didasarkan pada filsafat post-positivisme. Metode ini juga dikenal sebagai metode artistik, karena proses penelitiannya lebih menyerupai seni (Hasibuan et al., 2022).

Penelitian kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk memahami fenomena sosial berdasarkan perspektif dari para informan. Untuk itu, data dikumpulkan melalui sesi wawancara, pengamatan secara langsung, dan dokumen guna mendapatkan informasi yang mendalam dan berharga terkait topik penelitian.

informan dalam penelitian adalah individu yang memiliki pengetahuan tentang tema penelitian dan dapat menjelaskan mengenai topik yang sedang diteliti (Hutapea et al., 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertempat di Desa Surulangun, Kecamatan Rawas Ulu, Kabupaten Musi Rawas Utara. Secara geografis, wilayah Desa Surulangun mencakup area seluas 2.412,5 hektar, di mana kondisi sosiologis masyarakatnya didominasi oleh sektor agraris dengan mata pencaharian utama sebagai petani. Kebijakan pembangunan Desa Semaran merupakan bagian upaya pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran dan program. Adapun visi Desa Semaran “Desa Surulangun adalah terwujudnya yang Maju, Mandiri dan Sejahtera”.

Untuk mengaktualisasikan visi tersebut, Pemerintah Desa Surulangun memprioritaskan akselerasi pengembangan kapasitas sumber daya manusia di lingkup internal organisasi. Penguatan kompetensi aparatur desa ini diposisikan sebagai determinan utama dalam mengoptimalkan performa tata kelola pemerintahan sekaligus meningkatkan standar mutu pelayanan publik bagi masyarakat setempat. Berdasarkan hasil penelitian di Pemerintah Desa Surulangun, Kabupaten Musi Rawas Utara, pengembangan SDM dianalisis melalui tiga indikator utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan

keterampilan (*skill*). Ketiga aspek ini saling berkaitan dan menjadi fondasi dalam membentuk aparatur desa yang profesional, adaptif, dan responsif terhadap tuntutan pelayanan publik yang semakin dinamis.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Pemerintah Desa Surulangun telah mengimplementasikan serangkaian inisiatif strategis guna mengelevasi kapasitas intelektual aparatur desa. Pengetahuan aparatur desa menjadi dasar utama dalam memahami tugas, fungsi, serta kewenangan yang dimiliki, khususnya dalam bidang administrasi pemerintahan, pengelolaan keuangan desa, dan pelayanan publik. Namun demikian, peningkatan pengetahuan tersebut belum berjalan secara optimal dan merata. Perbedaan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja aparatur desa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan adanya kesenjangan tingkat pemahaman antar individu.

Selain itu, pelaksanaan pelatihan yang masih bersifat sporadis dan belum berbasis pada analisis kebutuhan kompetensi menyebabkan efektivitas pengembangan pengetahuan menjadi terbatas. Aparatur desa masih mengalami kesulitan dalam memahami regulasi terbaru serta sistem administrasi berbasis digital. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan pengetahuan belum dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan demikian, diperlukan pendekatan yang lebih terarah, seperti perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan jabatan serta metode pembelajaran yang lebih efektif guna meningkatkan pemahaman aparatur desa secara merata.

Selanjutnya, pada aspek kemampuan (*ability*), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum aparatur desa telah Aparatur desa dinilai telah memiliki kapabilitas yang memadai dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi fundamental penyelenggaraan pemerintahan, seperti administrasi, pelayanan masyarakat, dan pengelolaan dokumen. Aparatur desa mampu menjalankan tugas rutin dengan baik, serta menunjukkan kemampuan komunikasi yang cukup efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini mencerminkan bahwa secara operasional, aparatur desa telah mampu menjalankan fungsi pemerintahan dengan cukup baik.

Namun demikian, kemampuan tersebut masih belum sepenuhnya optimal. Aparatur desa masih menghadapi kendala dalam pekerjaan yang bersifat teknis dan kompleks, seperti pengambilan keputusan strategis, pengelolaan program, serta penyelesaian masalah yang memerlukan analisis mendalam. Selain itu, masih terdapat ketergantungan pada individu tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menunjukkan belum meratanya kapasitas antar aparatur desa. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan aparatur desa belum didukung oleh sistem pengembangan SDM berbasis kompetensi yang jelas.

Faktor latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja turut memengaruhi tingkat kemampuan aparatur desa. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan aparatur desa perlu difokuskan pada penguatan kapasitas teknis serta peningkatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, terutama dalam menghadapi tuntutan digitalisasi pelayanan publik. Dengan adanya pengembangan kemampuan yang lebih terarah, diharapkan aparatur desa dapat bekerja secara lebih mandiri, profesional, dan efektif.

Pada aspek keterampilan (*skill*), penelitian menunjukkan bahwa keterampilan aparatur desa relatif baik dalam aspek administratif dan sosial, seperti komunikasi dengan masyarakat, pendataan, serta penyusunan dokumen administrasi. Beberapa aparatur desa telah mampu menggunakan aplikasi administrasi desa dan melaksanakan pelayanan publik dengan cukup baik. Hal ini menunjukkan adanya upaya peningkatan keterampilan yang dilakukan oleh pemerintah desa.

Namun demikian, keterampilan aparatur desa masih menghadapi kendala utama pada aspek penguasaan teknologi informasi. Aparatur desa masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem informasi desa serta perangkat digital lainnya. Keterbatasan pelatihan teknis yang spesifik serta rendahnya kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi menjadi faktor utama yang memengaruhi kondisi tersebut. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan digitalisasi pemerintahan dengan kemampuan teknis aparatur desa.

Dengan demikian, pengembangan keterampilan aparatur desa perlu dilakukan melalui pelatihan teknis yang lebih spesifik, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan. Peningkatan keterampilan berbasis teknologi menjadi sangat penting untuk mendukung efektivitas pelayanan publik serta meningkatkan kualitas kinerja aparatur desa secara keseluruhan.

Selain ketiga indikator tersebut, penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai kendala dalam pengembangan SDM di Pemerintah Desa Surulangun. Kendala tersebut meliputi keterbatasan anggaran, perbedaan latar belakang pendidikan aparatur, rendahnya kemampuan teknologi, minimnya pelatihan dan pembinaan, serta keterbatasan pengalaman dan adaptasi terhadap perubahan. Kendala-kendala tersebut bersifat multidimensional, mencakup aspek struktural, individu, dan teknis.

Keterbatasan anggaran menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kapasitas aparatur desa. Sementara itu, perbedaan latar belakang pendidikan menyebabkan tingkat pemahaman aparatur desa menjadi tidak merata. Di sisi lain, rendahnya kemampuan teknologi menunjukkan bahwa aparatur desa belum sepenuhnya siap menghadapi tuntutan digitalisasi administrasi pemerintahan. Minimnya pelatihan yang

bersifat teknis dan spesifik juga menjadi faktor yang menghambat peningkatan kompetensi aparatur desa.

Kendala-kendala tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Pemerintah Desa Surulangun tata kelola sumber daya manusia yang ada belum didasarkan pada kerangka strategis dan prinsip keberlanjutan. Hal ini terindikasi dari masih lemahnya sistem perencanaan pengembangan kompetensi yang terintegrasi di lingkungan pemerintahan desa dan belum didasarkan pada analisis kebutuhan kompetensi aparatur desa. Hal ini berdampak pada belum optimalnya peningkatan kualitas SDM serta kinerja aparatur desa.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, diperlukan solusi pengembangan SDM yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan antara lain perencanaan pengembangan SDM berbasis kebutuhan, pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan, peningkatan pembinaan dan pendampingan, serta pelatihan teknis berbasis digital. Di samping itu, urgensi pelaksanaan evaluasi pascapelatihan menjadi sangat krusial guna mengukur parameter keberhasilan serta efektivitas program pengembangan kompetensi yang telah diimplementasikan.

Implementasi pendekatan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi krusial sebagai strategi untuk menyelaraskan kapasitas setiap aparatur desa dengan spesifikasi kebutuhan serta tuntutan fungsional di unit kerjanya. Dengan adanya perencanaan yang terarah dan pelaksanaan yang sistematis, pengembangan SDM diharapkan dapat berjalan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM aparatur Desa Surulangun telah berjalan, namun belum optimal. Upaya yang dilakukan masih bersifat parsial dan belum didukung oleh sistem pengembangan yang terintegrasi. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang lebih kuat dari pemerintah desa dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan SDM yang sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan.

Oleh karena itu, akselerasi kualitas sumber daya manusia pada aparatur desa diproyeksikan mampu menstimulasi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang lebih profesional, efektif, dan akuntabel. Transformasi kapasitas ini pada gilirannya akan berdampak langsung terhadap optimalisasi standar pelayanan publik bagi masyarakat luas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan di lapangan, upaya pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) pada aparatur di Pemerintah Desa Surulangun telah dilaksanakan melalui berbagai upaya seperti pelatihan, bimbingan teknis, pembinaan, dan pendampingan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Namun demikian, pelaksanaannya masih belum optimal karena belum didukung oleh perencanaan yang sistematis, terarah, dan berkelanjutan berbasis kebutuhan jabatan. Akibatnya, peningkatan kompetensi aparatur desa belum merata dan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja serta pelayanan publik secara maksimal.

Dalam pelaksanaannya, pengembangan SDM di Desa Surulangun masih menghadapi berbagai kendala, antara lain keterbatasan anggaran, perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman aparatur, rendahnya kemampuan adaptasi terhadap teknologi informasi, serta belum optimalnya evaluasi terhadap program pelatihan. Kendala-kendala tersebut bersifat multidimensional dan berdampak pada belum efektifnya proses peningkatan kapasitas aparatur desa, terutama dalam menghadapi tuntutan digitalisasi dan kompleksitas pelayanan publik yang semakin berkembang.

Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis dalam mengatasi berbagai kendala tersebut, antara lain melalui penyusunan perencanaan pengembangan SDM yang berbasis kebutuhan kompetensi, pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan tugas jabatan, serta pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan secara berkala. Selain itu, penguatan pembinaan dan pendampingan internal juga perlu dilakukan secara konsisten, khususnya dalam meningkatkan kemampuan teknologi informasi dan kualitas pelayanan publik aparatur desa.

Sebagai rekomendasi, pemerintah desa diharapkan mampu meningkatkan komitmen dalam pengelolaan SDM secara lebih profesional dan sistematis, termasuk dalam pengalokasian anggaran serta kerja sama dengan pihak terkait. Aparatur desa juga dituntut untuk lebih proaktif dalam meningkatkan kompetensi secara mandiri serta memiliki kesadaran terhadap pentingnya profesionalisme dan adaptasi terhadap perubahan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan pendekatan dan indikator yang lebih beragam agar menghasilkan kajian yang lebih komprehensif terkait pengembangan SDM di tingkat pemerintahan desa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih setinggi-tingginya kepada Keluarga Besar Diploma IV Manajemen Pemerintahan FEB Universitas Jambi atas segala dukungan, kesempatan, dan kemudahan yang telah diberikan, terutama di tengah tantangan jarak antara lokasi penelitian dan kampus. Artikel ini merupakan bagian dari skripsi yang tidak hanya sekadar karya tulis, tetapi juga hasil dari proses panjang yang penuh usaha dan doa. Semoga segala bantuan dan ketulusan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan yang senantiasa dilimpahi berkah dan balasan yang terbaik oleh Allah SWT. *Aamiin*.

DAFTAR REFERENSI

- Anandita Desmaningtyas, A., Bazla, M. B., Dewi, S. C., Fatika, A. A., Hidayat, R., Kusumasari, I. R., & Kusbianto, N. (2025). Peran manajer sumber daya manusia (SDM) dalam keputusan strategis untuk program pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(4), 315–327. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i4.93723>
- Becker. (1965). Human capital terhadap kinerja. 2342–2356.
- Endri. (2010). Peran human capital dalam meningkatkan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 179–190.
- Ghozali, Z. A., & Oktaviani, Y. (2025). Strategi peningkatan kinerja SDM perangkat desa melalui analisis SWOT di Pemerintahan Desa Pangkalan Lunang. *Pajak dan Manajemen Keuangan*, 2(5), 73–84. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v2i5.1654>
- Hapsari, & Sudaryanti. (2020). Pengembangan kapasitas aparatur desa dalam optimalisasi pelayanan administrasi kependudukan (Studi di Desa Ngimbrang Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung). *Ilmiah Pendidikan*, 2. www.dindukcapil.temanggungkab.go.id
- Hasibuan, M. R., Harahap, R. H., & Humaizi, H. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa Mananti Sosa Jae. *PERSPEKTIF*, 11(2), 674–691. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6084>
- Hutapea, S., Besti, & Simbolon, R. (2021). Strategi komunikasi pemasaran dalam menarik minat pemasang iklan radio KISS FM Medan pada masa pandemi COVID-19. *Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 6(2), 128–137.

- Imellia Faridatus Soleha, N. L. S., Sirait, J. I., & Anshori, M. I. (2026). Anti-fragile leadership: Membangun sistem SDM yang justru semakin kuat saat terjadi guncangan pasar. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 3(2), 16–30. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i2.1309>
- Kurniawan, A., & Lestari, D. (2024). Penguatan kapasitas aparatur desa dalam era digitalisasi pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik dan Desa*, 6(2), 88–97.
- Malik, R., et al. (2024). Pendampingan pelayanan prima di Klinik Shinta Medika. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 7(2), 181–185. <https://doi.org/10.37859/jpumri.v7i2.5169>
- Maysaroh, A. D. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. *Digital Library UIN KHAS Jember*. <http://digilib.uinkhas.ac.id/15376/>
- Mindy, M., & Samsuddin, M. A. (2025). Analisis hubungan antara infrastruktur dan kualitas SDM terhadap daya saing ekonomi di Provinsi Jawa Tengah. *Moneter: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 258–271. <https://doi.org/10.61132/moneter.v3i3.1568>
- Muammar Maruapey, & Arizal, H. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Putra, Y., & Subandi. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Supriadi, T., & Marselina, R. D. (2024). Analisis pengembangan sumber daya manusia pada kinerja perangkat desa Campakawarna. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, 8(8).
- Saprudin, S., Atqiyah, S. A., Kosim, M., Aulia, S. N., Zahra, F. D., & Haikal, M. F. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Pajak*, 2(3), 49–59. <https://doi.org/10.61132/jieap.v2i3.1463>
- Suryadin, S., & Badar, M. (2023). Peran manajemen pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bima. *Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 105–124. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.193>

- Syahputra, A. O., Ritonga, J. A. P., Pasaribu, N., & Hasibuan, A. (2025). Optimalisasi kinerja SDM melalui pendekatan rekayasa proses bisnis di lingkungan industri. *Jurnal Bisnis, Ekonomi Syariah, dan Pajak*, 2(4), 164–177. <https://doi.org/10.61132/jbep.v2i4.1903>
- Widodo, S., Pratama, R., & Hidayat, T. (2025). Peran strategis sumber daya manusia dalam efektivitas tata kelola pemerintahan desa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 8(1), 55–66.
- Yusuf, et al. (2023). Pengembangan sumber daya manusia aparatur desa: Upaya mewujudkan pelayanan prima. *KAMBOTI: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 72–82. <https://doi.org/10.51135/kambotivol5issue2page72-82>