



STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK: STUDI KASUS PADA KANTOR DESA SIMPANG RAYA, KECAMATAN SUNGAI AMBAWANG, KABUPATEN KUBU RAYA

Santika Dewi¹, Yuni Firayanti², Marhamah³

^{1, 2, 3}Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Jl. Parit Derabak, Kalimantan Barat, 78122, Indonesia

Email: santikadewiunukalbar@gmail.com

Article History

Received: 12-08-2025

Revision: 23-07-2025

Accepted: 27-07-2025

Published: 31-08-2025

Abstract. This study aims to analyze workforce development strategies in improving the quality of public services at the Simpang Raya Village Office, Sungai Ambawang District, Kubu Raya Regency. This research employs a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The data analysis process was carried out through data reduction, data presentation, and drawing as well as verifying conclusions. The results show that workforce development strategies in Simpang Raya Village are implemented through workforce planning, technical training, routine coaching, and work motivation. The village secretary plays a central role in coordinating human resource development, starting from competency inventory to designing relevant training programs. Transparent and accountable financial management supports the successful implementation of workforce development programs. In the fields of governance and community welfare, the strategies are focused on improving administrative skills, providing excellent service, managing social assistance, and empowering the community. Technical training enhances service speed and accuracy, routine coaching strengthens work culture, and work motivation increases the loyalty of village officials. Overall, the integrated workforce development strategies have proven to provide a positive impact on the effectiveness of public service delivery at the village level.

Keywords: Development, Labor Force, Public Services, Simpang Raya Village, Strategy

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Desa Simpang Raya, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan tenaga kerja di Desa Simpang Raya dilaksanakan melalui perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelatihan teknis, pembinaan rutin, dan pemberian motivasi kerja. Sekretaris desa berperan sentral dalam mengoordinasikan pengembangan SDM, mulai dari inventarisasi kompetensi hingga penyusunan program pelatihan yang relevan. Pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel mendukung keberhasilan pelaksanaan program pengembangan tenaga kerja. Pada bidang pemerintahan dan kesejahteraan masyarakat, strategi difokuskan pada peningkatan keterampilan administrasi, pelayanan prima, pengelolaan bantuan sosial, dan pemberdayaan masyarakat. Pelatihan teknis mampu meningkatkan kecepatan dan akurasi pelayanan, pembinaan rutin memperkuat budaya kerja, dan motivasi kerja meningkatkan loyalitas perangkat desa. Secara keseluruhan, strategi pengembangan tenaga kerja yang terintegrasi terbukti memberikan dampak positif terhadap efektivitas pelayanan publik di tingkat desa.

Kata Kunci: Desa Simpang Raya, Pelayanan Publik, Pengembangan, Strategi, Tenaga Kerja

How to Cite: Dewi, S., Firayanti, Y., & Marhamah. (2025). Strategi Pengembangan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Pelayanan Publik: Studi Kasus pada Kantor Desa Simpang Raya, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya. *ECONOMETRICS: Journal of Sustainable Economics and Management*, 1 (3), 141-150. <http://doi.org/10.54373/econom.v1i3.147>

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa. Desa sebagai unit pemerintahan terdepan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, sehingga kualitas sumber daya manusia (SDM) aparat desa menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan tersebut. Kinerja pelayanan publik yang efektif tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kapasitas, keterampilan, dan profesionalisme tenaga kerja yang menjalankan fungsi pelayanan (Nawawi, 2003; Martins, 2023).

Kantor Desa Simpang Raya, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya, memiliki tujuh pegawai yang bertanggung jawab pada berbagai bidang administrasi, keuangan, pemerintahan, dan kesejahteraan masyarakat. Meskipun secara umum memiliki latar pendidikan yang memadai, hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat keterbatasan dalam penguasaan keterampilan teknis dan manajerial, khususnya terkait manajemen pelayanan publik yang modern. Pelatihan yang tersedia cenderung bersifat sporadis dan tidak berkelanjutan, sehingga tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja jangka panjang.

Fenomena tersebut sejalan dengan temuan Saasa (2007) dan Martins (2023) yang menekankan bahwa pengembangan kapasitas SDM harus dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kualitas pelayanan publik. Aparat desa yang menguasai keterampilan administrasi, komunikasi publik, dan penggunaan teknologi akan lebih mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat menghambat proses pelayanan dan menurunkan tingkat kepuasan publik. Selain faktor internal, terdapat pula tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi informasi, meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat dan transparan, serta dinamika regulasi pemerintahan desa. Dalam konteks ini, strategi pengembangan tenaga kerja menjadi kebutuhan mendesak agar aparat desa mampu beradaptasi dan memberikan pelayanan yang responsif. Strategi tersebut meliputi pelatihan teknis yang relevan, pembinaan berkelanjutan, serta pembentukan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk berkinerja optimal.

Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) dan Melati (2020), menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang terencana dapat meningkatkan disiplin, keterampilan teknis, serta kualitas interaksi antara petugas dan masyarakat. Namun, sebagian besar studi masih berfokus pada konteks pemerintahan kota atau kabupaten, sehingga kajian yang mendalam pada tingkat desa masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki

kontribusi penting dalam mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji strategi pengembangan tenaga kerja di Desa Simpang Raya sebagai studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Desa Simpang Raya, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya

METODE

Pendekatan penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2021:30), metode penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan dengan tujuan memahami kondisi sosial atau objek penelitian secara mendalam. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin mendeskripsikan serta menggambarkan secara terperinci strategi pengembangan tenaga kerja di Kantor Desa Simpang Raya dalam rangka meningkatkan pelayanan publik. Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu dengan mengumpulkan data langsung dari pegawai Kantor Desa Simpang Raya. Penelitian ini juga bersifat deskriptif, karena berusaha menggambarkan kondisi nyata di lapangan. Dedy Mulyana (2004) menjelaskan bahwa penelitian lapangan merupakan jenis penelitian yang mempelajari fenomena dalam lingkungan yang alami. Oleh karena itu, data primernya diperoleh langsung dari lapangan sehingga benar-benar mencerminkan realitas fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Melalui penelitian lapangan, peneliti dapat mengamati fenomena kecil hingga besar yang berkaitan dengan strategi pengembangan tenaga kerja desa.

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data primer diperoleh dari kepala desa, perangkat desa, dan masyarakat, sedangkan data sekunder berupa dokumen rencana pengembangan SDM, laporan kinerja pelayanan publik, dan data statistik tenaga kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semiterstruktur, observasi partisipatif pasif, serta dokumentasi kegiatan dan dokumen resmi. Dengan kombinasi data primer dan sekunder ini, peneliti memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai strategi pengembangan tenaga kerja di desa. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2013). Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, memfokuskan, serta mengkodekan data sesuai dengan tema penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk deskripsi naratif untuk memudahkan penarikan makna dan pola.

Kesimpulan diambil dengan mengidentifikasi keteraturan dan hubungan kausal yang muncul dari data serta dilakukan verifikasi agar sesuai dengan realitas lapangan. Untuk menjaga keabsahan data digunakan teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2015) dan Wijaya (2018), sehingga hasil penelitian benar-benar kredibel.

HASIL DAN DISKUSI

Strategi Pengembangan Tenaga Kerja di Kantor Desa Simpang Raya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Desa Simpang Raya telah menerapkan berbagai langkah untuk mengembangkan tenaga kerja yang ada, terutama melalui perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas yang proporsional, serta pelatihan dasar sesuai bidang pekerjaan. Langkah-langkah ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis aparatur desa, tetapi juga untuk membangun kemampuan manajerial yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan pandangan Hulu et al. (2023) yang menyatakan bahwa strategi harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal serta diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, termasuk menciptakan keselarasan antara kompetensi SDM dengan kebutuhan organisasi. Dalam penerapannya, pemerintah desa menggunakan pendekatan strategi fungsional sumber daya manusia seperti yang dijelaskan oleh Scott dalam Bateman & Snell (2014), di mana fokus pengembangan diarahkan pada peningkatan kemampuan individu yang menjadi pelaksana tugas-tugas pemerintahan desa. Strategi ini diwujudkan melalui identifikasi kebutuhan pelatihan, pengalokasian anggaran untuk kegiatan peningkatan kapasitas, serta penyusunan rencana kerja tahunan yang memuat target kompetensi SDM. Dengan demikian, proses perencanaan tenaga kerja di desa ini dapat dikategorikan sebagai strategi manajemen yang berorientasi pada pengembangan makro (David, 2020).

Temuan lapangan juga memperlihatkan bahwa implementasi strategi pengembangan tenaga kerja di Kantor Desa Simpang Raya memanfaatkan pendekatan *bottom-up*, di mana aspirasi dan kebutuhan pelatihan seringkali berasal dari perangkat desa itu sendiri. Pendekatan ini sesuai dengan tahapan penyusunan strategi menurut Nugraha & Sundayana (2021), yang menekankan pentingnya mengidentifikasi masalah dari tingkat bawah sebelum merumuskan langkah strategis. Misalnya, kebutuhan akan pelatihan komputer dasar dan pengelolaan data muncul dari perangkat desa yang merasa kurang percaya diri dalam menggunakan aplikasi administrasi berbasis digital.

Proses implementasi strategi SDM di desa ini selaras dengan pandangan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa penerapan strategi SDM harus melibatkan penyesuaian antara ekspektasi karyawan dan kebutuhan organisasi. Hal ini terlihat dari adanya kesepakatan antara kepala desa dan perangkat desa terkait jenis pelatihan yang akan diikuti, waktu pelaksanaan, serta pembagian anggaran yang mendukung kegiatan tersebut. Melalui langkah ini, strategi pengembangan tenaga kerja di Kantor Desa Simpang Raya tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan publik.

Peran Sekretaris dalam Strategi Pengembangan Tenaga Kerja di Desa Simpang Raya

Berdasarkan hasil penelitian, sekretaris desa memiliki peran yang sangat strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan pengembangan tenaga kerja. Sekretaris desa berfungsi sebagai penghubung antara kepala desa dan seluruh perangkat desa, serta menjadi koordinator dalam menyusun rencana kebutuhan tenaga kerja. Ia bertugas menginventarisasi kompetensi yang dimiliki oleh setiap perangkat, mengidentifikasi kekurangan keterampilan, serta mengusulkan program pelatihan yang relevan. Fungsi ini selaras dengan pengertian strategi menurut Hulu et al. (2023), yaitu upaya terencana yang mempertimbangkan kondisi internal organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk memastikan kesesuaian antara sumber daya manusia dan tuntutan pekerjaan.

Sekretaris desa menerapkan strategi fungsional SDM (Scott dalam Bateman & Snell, 2014) yang fokus pada pengelolaan kemampuan individu dalam organisasi. Misalnya, ketika terjadi perubahan regulasi administrasi desa yang mengharuskan penggunaan aplikasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudes), sekretaris berinisiatif mengatur pelatihan internal yang diikuti oleh seluruh perangkat terkait, sehingga adaptasi dapat berlangsung cepat dan efisien. Strategi ini dapat dikategorikan sebagai strategi bisnis fungsional menurut David (2020), karena langsung berkaitan dengan peningkatan operasional dan kinerja perangkat desa.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sekretaris desa juga menerapkan pendekatan *bottom-up* dalam menyusun strategi, sesuai dengan tahapan penyusunan strategi Nugraha & Sundayana (2021). Ia kerap mengadakan diskusi bersama perangkat desa untuk menggali kebutuhan pelatihan dan kendala yang dihadapi dalam bekerja. Dengan mengedepankan masukan dari tingkat pelaksana, program pengembangan SDM yang dirancang menjadi lebih relevan dan efektif. Peran sekretaris juga berkaitan erat dengan implementasi strategi SDM sebagaimana dijelaskan oleh Wibowo (2020), yaitu menyesuaikan harapan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Sekretaris desa memastikan bahwa perangkat mendapatkan pelatihan

yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing, misalnya pelatihan pengarsipan digital untuk staf administrasi dan pelatihan pelayanan publik untuk staf pelayanan umum. Dengan koordinasi yang baik, peran sekretaris tidak hanya mendukung peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehingga pelayanan publik di Desa Simpang Raya dapat berjalan lebih efektif.

Strategi Pengelolaan Keuangan dalam Pengembangan Tenaga Kerja di Desa Simpang Raya

Pengelolaan keuangan menjadi faktor penentu keberhasilan program pengembangan tenaga kerja di Desa Simpang Raya. Berdasarkan hasil wawancara, alokasi dana diarahkan secara proporsional untuk membiayai pelatihan, insentif, serta penyediaan sarana pendukung. Hal ini sesuai dengan strategi keuangan dalam pengelompokan strategi fungsional (Scott dalam Bateman & Snell, 2014) yang menekankan penggunaan modal untuk mendukung fungsi operasional organisasi. Sekretaris desa bersama bendahara memprioritaskan pembiayaan pada kegiatan peningkatan kompetensi yang memberi dampak langsung terhadap pelayanan publik, misalnya pelatihan teknologi informasi dan pelayanan administrasi.

Pengelolaan keuangan mengikuti prinsip transparansi dan akuntabilitas sebagaimana diatur dalam peraturan pengelolaan keuangan desa. Setiap kegiatan pengembangan SDM dicatat dan dilaporkan secara berkala dalam rapat desa untuk memastikan penggunaan anggaran tepat sasaran. Strategi ini selaras dengan penerapan strategi menurut Wibowo (2020) yang menekankan sinkronisasi antara sumber daya dan tujuan strategis organisasi.

Strategi Pengembangan Tenaga Kerja dalam Bidang Pemerintahan di Desa Simpang Raya

Dalam bidang pemerintahan, pengembangan tenaga kerja difokuskan pada peningkatan kapasitas perangkat desa dalam menjalankan administrasi, pelayanan publik, dan pengelolaan dokumen resmi. Program pelatihan disesuaikan dengan perubahan kebijakan dan kebutuhan kerja, misalnya pelatihan regulasi terbaru tentang administrasi pemerintahan desa. Pendekatan ini mengikuti tahapan penyusunan strategi menurut Nugraha & Sundayana (2021), di mana identifikasi masalah dan pemetaan kebutuhan dilakukan terlebih dahulu sebelum merancang pelatihan. Selain pelatihan teknis, perangkat desa juga diberikan pembinaan rutin terkait etika kerja, pelayanan prima, dan tata kelola pemerintahan yang baik. Strategi ini menguatkan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal, sesuai konsep

Kaplan dan Norton (2015) tentang keselarasan strategis antara visi, proses, dan kompetensi sumber daya manusia.

Strategi Pengembangan Tenaga Kerja pada Bidang Kesejahteraan Masyarakat di Desa Simpang Raya

Pengembangan tenaga kerja di bidang kesejahteraan masyarakat difokuskan pada peningkatan kemampuan perangkat desa dalam mengelola program bantuan sosial, pemberdayaan ekonomi, dan kegiatan sosial kemasyarakatan. Pelatihan yang diberikan mencakup pendataan warga, mekanisme penyaluran bantuan, hingga pelaporan yang transparan. Hal ini sejalan dengan prinsip pelayanan publik menurut Sinambela et al. (2017) yang menekankan keterbukaan, tanggung jawab publik, dan kesesuaian layanan dengan kebutuhan masyarakat. Selain pelatihan, perangkat desa juga diberi kesempatan untuk belajar melalui studi banding ke desa lain yang memiliki praktik baik dalam pengelolaan program kesejahteraan. Strategi ini membantu memperluas wawasan dan membangun jejaring kerja sama lintas desa, sehingga inovasi pelayanan dapat terus berkembang

Pelatihan Teknis dalam Strategi Pengembangan Tenaga Kerja

Pelatihan teknis yang dilakukan di Desa Simpang Raya difokuskan pada peningkatan keterampilan perangkat desa sesuai bidang kerja masing-masing, seperti administrasi, pengelolaan data kependudukan, dan penggunaan teknologi informasi. Pelaksanaan pelatihan ini dilakukan secara terjadwal dan menyesuaikan kebutuhan yang telah diidentifikasi oleh pemerintah desa. Hal ini sesuai dengan pendapat Edison et al. (2020) yang menjelaskan bahwa pengembangan SDM harus diarahkan pada peningkatan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga kinerja individu dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan teknis juga berfungsi sebagai strategi peningkatan kapasitas dalam menghadapi dinamika kebijakan pemerintahan desa. Setiap pelatihan mengacu pada kebutuhan riil di lapangan, misalnya pemahaman regulasi terbaru atau penggunaan aplikasi pelayanan publik berbasis digital. Strategi ini selaras dengan tahapan penyusunan strategi menurut Nugraha dan Sundayana (2021), di mana identifikasi masalah dilakukan terlebih dahulu sebelum merancang metode pelatihan yang efektif. Dengan demikian, pelatihan tidak bersifat seremonial, melainkan solutif terhadap permasalahan yang ada.

Berdasarkan temuan penelitian, pelatihan teknis di Desa Simpang Raya mampu meningkatkan kecepatan pelayanan dan mengurangi kesalahan administrasi. Hal ini sejalan dengan konsep pelayanan publik yang dikemukakan Sinambela et al. (2017), bahwa mutu pelayanan sangat dipengaruhi oleh keterampilan penyedia layanan. Artinya, pelatihan teknis bukan hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memberikan dampak langsung terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pembinaan Rutin sebagai Pendekatan Manajemen SDM

Pembinaan rutin di Desa Simpang Raya dilakukan melalui rapat evaluasi mingguan dan bulanan, yang bertujuan untuk memantau kinerja perangkat desa dan memberikan arahan langsung terkait perbaikan pelayanan. Model pembinaan ini sejalan dengan prinsip manajemen pelayanan publik menurut Pangkey dan Rantung (2023) yang menekankan pentingnya pengawasan dan pengarahan sebagai bagian dari siklus manajemen untuk memastikan kualitas layanan tetap konsisten. Selain memberikan evaluasi, pembinaan rutin juga digunakan sebagai forum diskusi antara pimpinan desa dan perangkatnya untuk menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan. Pendekatan ini mencerminkan strategi fungsional SDM menurut Scott dalam Bateman & Snell (2014), di mana komunikasi dua arah dan bimbingan berkelanjutan berperan dalam menjaga motivasi kerja serta meningkatkan efektivitas tim. Dengan pembinaan yang intensif, perangkat desa merasa lebih diperhatikan dan termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan rutin berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan terarah. Kegiatan ini juga mendorong terciptanya budaya kerja yang terbuka terhadap kritik dan saran, sesuai dengan prinsip keterbukaan dalam pelayanan publik (Sinambela et al., 2017). Dengan demikian, pembinaan rutin tidak hanya menjadi sarana kontrol, tetapi juga wadah pembelajaran yang memperkuat budaya organisasi desa.

Motivasi Kerja sebagai Faktor Penguat Visi Organisasi

Motivasi kerja di Desa Simpang Raya dibangun melalui pemberian penghargaan, insentif, dan apresiasi atas kinerja perangkat desa. Pendekatan ini sejalan dengan konsep faktor penentu strategi menurut Wibowo (2020) yang menekankan bahwa keberhasilan strategi SDM sangat bergantung pada kemampuan manajer untuk memotivasi karyawan. Dengan adanya penghargaan, perangkat desa terdorong untuk bekerja lebih optimal sesuai target yang ditetapkan. Selain insentif materi, motivasi juga dibangun melalui pengakuan atas kontribusi individu, misalnya dengan menyampaikan apresiasi dalam rapat atau memberi tanggung jawab

lebih besar kepada perangkat yang berprestasi. Strategi ini sesuai dengan prinsip pelayanan publik yang menekankan keseimbangan hak dan kewajiban (Sinambela et al., 2017), di mana perangkat desa yang bekerja dengan baik mendapatkan haknya secara adil. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan keselarasan visi organisasi. Perangkat desa yang termotivasi cenderung memiliki loyalitas tinggi dan berkomitmen terhadap misi pelayanan. Hal ini sejalan dengan pandangan Kaplan dan Norton (2015) bahwa keselarasan antara tujuan strategis dan motivasi individu akan memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan tenaga kerja di Desa Simpang Raya telah dilakukan secara terencana, terstruktur, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Pemerintah desa mampu memadukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelatihan teknis, pembinaan rutin, dan pemberian motivasi kerja dalam satu kerangka strategi manajemen sumber daya manusia yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan masyarakat.

- Strategi pengembangan tenaga kerja difokuskan pada peningkatan kompetensi teknis dan manajerial melalui perencanaan tenaga kerja yang tepat, pembagian tugas yang proporsional, dan penyelenggaraan pelatihan sesuai bidang pekerjaan. Pendekatan *bottom-up* yang melibatkan perangkat desa dalam perumusan kebutuhan pelatihan terbukti mampu menghasilkan program pengembangan SDM yang relevan dan efektif.
- Peran sekretaris desa sangat sentral dalam mengoordinasikan pengembangan tenaga kerja, mulai dari inventarisasi kompetensi hingga pengusulan program pelatihan yang sesuai. Sekretaris berperan sebagai penghubung antara pimpinan dan perangkat desa, sekaligus penggerak implementasi strategi fungsional SDM yang mempercepat adaptasi terhadap perubahan regulasi dan sistem kerja.
- Pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel menjadi kunci keberhasilan program pengembangan SDM. Alokasi dana difokuskan pada pembiayaan pelatihan, insentif, dan penyediaan sarana pendukung yang langsung berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik.
- Strategi pengembangan tenaga kerja dalam bidang pemerintahan diarahkan pada peningkatan kemampuan administrasi, pelayanan prima, dan tata kelola pemerintahan yang baik. Sedangkan dalam bidang kesejahteraan masyarakat, fokus diarahkan pada

keterampilan mengelola bantuan sosial, pemberdayaan ekonomi, dan kegiatan sosial kemasyarakatan, termasuk pembelajaran melalui studi banding.

- Pelatihan teknis yang berbasis kebutuhan nyata di lapangan terbukti meningkatkan kecepatan pelayanan dan menekan kesalahan administrasi. Pembinaan rutin menjadi sarana pengawasan sekaligus forum diskusi yang membentuk budaya kerja disiplin, terbuka, dan kolaboratif.
- Motivasi kerja dibangun melalui penghargaan, insentif, dan pengakuan atas kontribusi perangkat desa. Hal ini meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan keselarasan visi organisasi, yang pada akhirnya memperkuat kinerja pelayanan publik.
- Strategi pengembangan tenaga kerja di Desa Simpang Raya telah menciptakan sinergi antara peningkatan kompetensi, pembinaan berkelanjutan, dan motivasi kerja, yang berdampak positif pada efektivitas pelayanan publik serta pencapaian tujuan pembangunan desa

REFERENSI

- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2014). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. New York: McGraw-Hill Education.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hardiyansyah. (2015). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hayat. (2020). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hulu, R., Sinaga, D., & Harefa, A. (2023). *Strategi Manajemen dalam Organisasi*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2015). *The Execution Premium: Linking Strategy to Operations for Competitive Advantage*. Boston: Harvard Business Press.
- Lewis, C. W., & Gilman, S. C. (2020). *The Ethics Challenge in Public Service*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Marjoni, M. (2021). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, D., Gedeona, A., & Afandi, P. (2018). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Mulyadi. (2015). *Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Nahuri, F., Firayanti, D., & Mufrihah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pelayanan Publik*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Nugraha, R., & Sundayana, R. (2021). *Manajemen Strategi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pangkey, H., & Rantung, F. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik Berbasis Kinerja*. Manado: CV. Rajawali.
- Qodratillah, M. T., Tressyalina, & Mulyadi, M. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Simanjuntak, P. J. (2020). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P., dkk. (2017). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaenal, M., & Laksana, T. (2016). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers