



## OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN

Ridwan Hakiki<sup>1)</sup>, Endang Syarif<sup>2)</sup>, Asep Saeful Falah<sup>3)</sup>, Wiby Wibawa<sup>4)</sup>, Firgie Guliva<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia  
Email: [hakikiridwan1983@gmail.com](mailto:hakikiridwan1983@gmail.com)

<sup>2)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia  
Email: [endangsyarif35@gmail.com](mailto:endangsyarif35@gmail.com)

<sup>3)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia  
Email: [kangazef@gmail.com](mailto:kangazef@gmail.com)

<sup>4)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia  
Email: [wibywibawa592@gmail.com](mailto:wibywibawa592@gmail.com)

<sup>5)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia  
Email: [firgiegulifa@gmail.com](mailto:firgiegulifa@gmail.com)

### Abstract

Human resource management plays a crucial role in improving service performance at the village level. Sindangmukti Village, Panumbangan District, Ciamis Regency, has considerable human resource potential; however, its management has not yet been fully implemented based on systematic human resource management principles. Several challenges are identified, including unclear division of tasks and responsibilities, weak work coordination, and low levels of discipline and accountability among village officials and activity implementers. This community service activity aims to optimize human resource management to support the improvement of service performance in Sindangmukti Village. The methods employed include human resource needs assessment, human resource management training, mentoring in the implementation of work systems, and evaluation of service performance. The expected outcomes of this activity are improved understanding and skills of village human resources in managing their duties, enhanced service performance, and the establishment of more effective and sustainable village governance.

**Keywords:** Human Resource Management, Service Performance, Village Governance.

### Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pelayanan di tingkat desa. Desa Sindangmukti, Kecamatan Panumbangan, Kabupaten Ciamis memiliki potensi SDM yang cukup besar, namun pengelolaannya belum sepenuhnya berbasis prinsip manajemen sumber daya manusia yang sistematis. Permasalahan yang dihadapi antara lain pembagian tugas yang belum jelas, koordinasi kerja yang belum optimal, serta rendahnya disiplin dan tanggung jawab aparatur dan pelaksana kegiatan desa. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM dalam mendukung peningkatan kinerja pelayanan di Desa Sindangmukti. Metode pelaksanaan meliputi identifikasi kebutuhan SDM, pelatihan manajemen sumber daya manusia, pendampingan penerapan sistem kerja, serta evaluasi kinerja pelayanan. Hasil kegiatan diharapkan mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan SDM desa dalam pengelolaan kerja, meningkatkan kinerja pelayanan, serta mendukung tata kelola desa yang lebih efektif dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pelayanan, Desa.



## LATAR BELAKANG

Desa merupakan unit pemerintahan terdepan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan desa menjadi salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan desa. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia (SDM) aparatur dan pelaksana kegiatan desa memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Desa Sindangmukti, Kecamatan Panumbangan, Kabupaten Ciamis memiliki potensi SDM yang cukup besar untuk mendukung berbagai kegiatan pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Namun, berdasarkan kondisi empiris di lapangan, pengelolaan SDM desa belum sepenuhnya dilakukan secara optimal dan sistematis. Beberapa permasalahan yang masih dihadapi antara lain pembagian tugas dan tanggung jawab yang belum jelas, lemahnya koordinasi antaraparatur dan pelaksana kegiatan desa, serta rendahnya disiplin dan konsistensi dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, keberagaman latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja aparatur desa dan pelaksana kegiatan menjadi tantangan tersendiri dalam menciptakan kinerja pelayanan yang optimal. Pengelolaan SDM masih bersifat administratif dan belum mengacu pada prinsip manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan kerja, pengorganisasian, pengembangan kompetensi, serta pengawasan kinerja. Kondisi ini menyebabkan potensi SDM desa belum dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan desa yang cepat, transparan, dan akuntabel, diperlukan upaya peningkatan kapasitas SDM desa secara berkelanjutan. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja aparatur desa, memperbaiki sistem kerja, serta menciptakan budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini difokuskan pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung peningkatan kinerja pelayanan di Desa Sindangmukti, Kecamatan Panumbangan, Kabupaten Ciamis. Melalui kegiatan pelatihan dan pendampingan manajemen sumber daya manusia, diharapkan aparatur dan pelaksana kegiatan desa memiliki pemahaman dan keterampilan yang lebih baik dalam mengelola tugas dan pelayanan. Dengan demikian, kualitas pelayanan desa dapat

meningkat secara berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi kesejahteraan masyarakat Desa Sindangmukti.

## METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dirancang untuk memastikan proses transfer pengetahuan dan keterampilan manajemen sumber daya manusia (SDM) kepada aparatur dan pelaksana kegiatan desa dapat berjalan secara efektif, partisipatif, dan sesuai dengan kebutuhan pelayanan di Desa Sindangmukti.

### Pendekatan Kegiatan

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan kombinasi ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan praktik langsung (hands-on) dalam pengelolaan SDM desa. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman konseptual sekaligus keterampilan praktis terkait manajemen sumber daya manusia, seperti pembagian tugas, pengelolaan kerja tim, disiplin kerja, dan peningkatan kinerja pelayanan.

Ceramah interaktif digunakan untuk menyampaikan konsep dasar MSDM, sedangkan diskusi dan praktik langsung dilakukan agar peserta dapat langsung menerapkan materi dalam konteks pekerjaan dan pelayanan di Desa Sindangmukti. Pendekatan partisipatif ini dinilai efektif dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat desa karena mendorong keterlibatan aktif peserta dan pemecahan masalah berbasis kondisi nyata.

### Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

#### a. Persiapan

Tahap persiapan meliputi:

- Koordinasi dengan pemerintah Desa Sindangmukti terkait waktu, tempat, dan peserta kegiatan;
- Identifikasi kebutuhan dan permasalahan pengelolaan SDM desa;
- Penyusunan materi pelatihan, modul MSDM, dan alat bantu presentasi;
- Persiapan sarana dan prasarana kegiatan, seperti ruang pertemuan dan perangkat pendukung.

#### b. Pembukaan dan Orientasi

Kegiatan diawali dengan sesi pembukaan oleh tim pengabdian dan perwakilan pemerintah desa. Pada tahap ini disampaikan tujuan kegiatan, gambaran umum materi, serta pentingnya pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja pelayanan desa.



c. Penyampaian Materi Teori

Materi inti disampaikan oleh tim pengabdian dengan metode ceramah interaktif. Adapun materi yang diberikan meliputi:

- Konsep dasar manajemen sumber daya manusia;
- Peran dan fungsi SDM dalam pelayanan desa;
- Pembagian tugas dan tanggung jawab kerja;
- Disiplin, etika kerja, dan kerja tim dalam pelayanan masyarakat.

Materi disampaikan secara sistematis agar peserta memahami landasan teori sebelum melanjutkan ke tahap praktik.

d. Praktik dan Simulasi Pengelolaan SDM

Peserta melakukan praktik langsung dan simulasi sederhana yang berkaitan dengan pengelolaan SDM desa, antara lain:

- Penyusunan pembagian tugas dan alur kerja pelayanan desa;
- Simulasi kerja tim dan koordinasi pelayanan;
- Identifikasi permasalahan SDM dan penyusunan solusi sederhana.

Sesi praktik ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman peserta melalui penerapan langsung konsep MSDM sesuai kondisi Desa Sindangmukti.

e. Diskusi dan Tanya Jawab

Diskusi kelompok dan sesi tanya jawab difasilitasi untuk memberikan ruang kepada peserta dalam menyampaikan permasalahan yang dihadapi selama menjalankan tugas pelayanan. Melalui sesi ini, peserta dan tim pengabdian bersama-sama merumuskan solusi yang aplikatif dan kontekstual.

f. Evaluasi Kegiatan

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui:

- Pengukuran pemahaman peserta sebelum dan sesudah kegiatan (pre-test dan post-test);
- Kuesioner kepuasan peserta terhadap materi dan pelaksanaan kegiatan;
- Refleksi bersama untuk menilai kebermanfaatan kegiatan dan rekomendasi tindak lanjut.

Hasil evaluasi digunakan sebagai indikator keberhasilan kegiatan pengabdian serta dasar perbaikan kegiatan selanjutnya.

### Mekanisme Pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dan pendampingan yang dibagi ke dalam beberapa sesi sesuai dengan jadwal yang telah disepakati bersama pemerintah Desa

Sindangmukti. Setiap sesi diawali dengan penyampaian materi teoretis, dilanjutkan dengan praktik dan diskusi, serta ditutup dengan refleksi pembelajaran. Mekanisme ini dirancang agar peserta tidak hanya memahami konsep MSDM, tetapi juga mampu menerapkannya secara langsung dalam meningkatkan kinerja pelayanan desa.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan di Desa Sindangmukti, Kecamatan Panumbangan, Kabupaten Ciamis, dengan fokus pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung peningkatan kinerja pelayanan desa. Peserta kegiatan terdiri atas aparatur desa dan pelaksana kegiatan pelayanan, meliputi perangkat desa, staf administrasi, serta pelaksana teknis pelayanan masyarakat. Seluruh peserta mengikuti kegiatan secara aktif, baik dalam sesi pelatihan maupun pendampingan.

Hasil pemetaan awal menunjukkan bahwa aparatur dan pelaksana kegiatan desa telah menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat, namun pengelolaan SDM belum didukung oleh sistem manajemen yang terstruktur. Pembagian tugas dan tanggung jawab belum terdokumentasi dengan jelas, koordinasi kerja masih bersifat informal, serta standar kerja dan disiplin belum diterapkan secara konsisten. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks dengan kapasitas pengelolaan SDM desa.

Permasalahan tersebut mengindikasikan perlunya penguatan kapasitas SDM desa secara terencana dan berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep capacity building, yang menekankan pentingnya peningkatan kemampuan individu dan sistem organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih efektif (Grindle, 1997).

#### Gambaran Umum Pelaksanaan Kegiatan

Hasil kegiatan pengabdian dapat dilihat dari peningkatan pemahaman aparatur desa, perbaikan sistem kerja, serta tersusunnya dokumen pendukung pengelolaan SDM desa.

a. Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan Aparatur Desa

Pelaksanaan pelatihan manajemen sumber daya manusia memberikan peningkatan pemahaman yang signifikan bagi aparatur desa, khususnya terkait konsep pembagian tugas, kerja tim, disiplin kerja, dan orientasi pelayanan masyarakat. Sebelum kegiatan, sebagian besar



peserta belum memahami pentingnya pengelolaan SDM secara sistematis dalam mendukung kinerja pelayanan. Setelah mengikuti pelatihan, peserta mulai menyadari bahwa kejelasan peran dan tanggung jawab merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan desa.

Hasil ini sejalan dengan pandangan Armstrong (2014) yang menyatakan bahwa manajemen SDM berperan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan peran, kompetensi, dan perilaku kerja sumber daya manusia.

**b. Perbaikan Sistem Kerja dan Koordinasi Pelayanan**

Melalui sesi pendampingan dan simulasi, aparatur desa berhasil menyusun pembagian tugas sederhana dan alur kerja pelayanan yang lebih jelas. Selain itu, koordinasi antaraparatur dan pelaksana kegiatan menjadi lebih terarah, terutama dalam pelayanan administrasi dan kegiatan kemasyarakatan. Perbaikan sistem kerja ini mendukung terciptanya pelayanan yang lebih tertib, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Penerapan sistem kerja yang lebih terstruktur ini memperkuat prinsip akuntabilitas dan profesionalisme aparatur desa, yang merupakan elemen penting dalam tata kelola pemerintahan desa yang baik (Rahmawati & Hakim, 2020).

**c. Ringkasan Hasil Kegiatan**

Ringkasan hasil kegiatan pengabdian disajikan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Ringkasan Hasil Kegiatan Pengabdian**

Aspek Pengolahan SDM	Kondisi Awal	Kondisi Setelah Kegiatan
Pemahaman MSDM aparatur	Rendah	Meningkat
Pembagian tugas	Belum jelas	Lebih terstruktur
Koordinasi kerja	Tidak teratur	Lebih efektif
Disiplin kerja	Kurang konsisten	Mulai meningkat
Sistem kerja pelayanan	Belum terdokumentasi	Alur kerja sederhana tersedia

**Dampak Kegiatan dan Implikasinya**

Dampak kegiatan pengabdian dianalisis dari aspek kelembagaan, sosial, dan pelayanan publik, serta dikaitkan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan SDGs Desa.

**a. Dampak Kelembagaan dan Pelayanan**

Secara kelembagaan, aparatur Desa Sindangmukti menunjukkan peningkatan profesionalisme dalam menjalankan tugas pelayanan. Kejelasan pembagian tugas dan meningkatnya koordinasi kerja membantu menciptakan sistem pelayanan yang lebih terarah dan terukur. Dari sisi pelayanan publik, aparatur desa menjadi lebih responsif dan memahami pentingnya disiplin serta tanggung jawab dalam melayani masyarakat. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen publik yang menekankan peran SDM dalam peningkatan kualitas pelayanan (Robbins & Judge, 2017).

**b. Dampak Sosial dan Pemberdayaan**

Kegiatan pengabdian juga memberikan dampak sosial berupa meningkatnya kepercayaan diri aparatur desa dalam menjalankan tugas pelayanan. Aparatur menjadi lebih aktif dalam diskusi, pengambilan keputusan, serta perencanaan pelayanan desa. Hal ini mencerminkan proses pemberdayaan masyarakat aparatur desa, di mana peningkatan kapasitas SDM mendorong partisipasi dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, sebagaimana dikemukakan oleh Zimmerman (2000).

**c. Pemetaan Dampak terhadap IKU dan SDGs Desa**

Keterkaitan dampak kegiatan dengan IKU dan SDGs Desa disajikan pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Keterkaitan Dampak Kegiatan dengan IKU dan SDGs Desa**

Aspek Dampak	Bentuk Dampak	IKU Terkait	SDGs desa
Peningkatan kapasitas SDM	Peningkatan kapasitas SDM	Peningkatan kapasitas SDM	Peningkatan kapasitas SDM
Tata kelola desa	Sistem kerja dan pembagian tugas lebih jelas	IKU Tata Kelola	SDGs 16: Desa Damai dan Berkeadilan
Kinerja pelayanan	Pelayanan lebih efektif dan terkoordinasi	IKU Dampak Sosial	SDGs 1: Desa Tanpa Kemiskinan
Pemberdayaan aparatur	Partisipasi dan tanggung jawab meningkat	IKU Kolaborasi Desa	SDGs 17: Kemitraan Desa



Pemetaan ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi aparat Desa Sindangmukti, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan desa yang berkelanjutan melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

#### **PEMBAHASAN.**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang berfokus pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Desa Sindangmukti menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas SDM aparat desa memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kinerja pelayanan publik. Hasil kegiatan memperlihatkan adanya perubahan positif pada aspek pemahaman, sikap, dan pola kerja aparat desa setelah mengikuti pelatihan dan pendampingan manajemen sumber daya manusia.

Peningkatan pemahaman aparat desa terhadap konsep dasar MSDM, seperti pembagian tugas, kerja tim, dan disiplin kerja, menunjukkan bahwa selama ini permasalahan pelayanan desa tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, tetapi juga oleh belum optimalnya pengelolaan SDM. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kejelasan peran dan efektivitas pengelolaan tenaga kerja (Armstrong, 2014).

Perbaikan sistem kerja dan koordinasi pelayanan yang dihasilkan melalui kegiatan ini mencerminkan pentingnya pendekatan partisipatif dalam penguatan kapasitas aparat desa. Melalui diskusi dan simulasi, aparat desa tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga terlibat aktif dalam merumuskan solusi atas permasalahan nyata yang mereka hadapi. Pendekatan ini mendukung konsep *capacity building* yang menekankan pengembangan kemampuan individu dan kelembagaan secara simultan (Grindle, 1997).

Dari perspektif pelayanan publik, peningkatan kesadaran aparat desa terhadap disiplin dan tanggung jawab kerja berimplikasi pada pelayanan yang lebih tertib dan responsif. Meskipun dampak kuantitatif terhadap kepuasan masyarakat memerlukan waktu untuk diukur secara lebih komprehensif, perubahan sikap dan pola pikir aparat desa merupakan indikator awal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan. Hal ini sejalan dengan pandangan manajemen pelayanan publik yang menempatkan SDM sebagai faktor kunci dalam penciptaan pelayanan yang berkualitas (Robbins & Judge, 2017).

Selain itu, kegiatan ini juga berkontribusi terhadap proses pemberdayaan aparat desa. Meningkatnya partisipasi dalam diskusi dan perencanaan kerja menunjukkan tumbuhnya rasa percaya diri dan tanggung jawab kolektif dalam menjalankan tugas pelayanan. Kondisi ini mencerminkan proses pemberdayaan, di mana individu memperoleh kontrol yang lebih besar terhadap peran dan kinerjanya dalam organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Zimmerman (2000).

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa optimalisasi pengelolaan SDM melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan pendekatan yang relevan dan efektif dalam mendukung peningkatan kinerja pelayanan desa. Kegiatan ini tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek berupa peningkatan pemahaman dan keterampilan aparat desa, tetapi juga memiliki implikasi jangka panjang terhadap penguatan tata kelola desa dan pencapaian tujuan pembangunan desa yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM desa perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui kolaborasi antara pemerintah desa, perguruan tinggi, dan pemangku kepentingan lainnya.

#### **KESIMPULAN**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang berfokus pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia di Desa Sindangmukti, Kecamatan Panumbangan, Kabupaten Ciamis telah terlaksana dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas aparat desa. Pelatihan dan pendampingan manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan pemahaman aparat desa mengenai pembagian tugas, kerja tim, disiplin kerja, serta orientasi pelayanan kepada masyarakat.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya perbaikan pada sistem kerja dan koordinasi pelayanan desa, yang ditandai dengan kejelasan peran dan tanggung jawab aparat serta meningkatnya kesadaran akan pentingnya pengelolaan SDM yang terstruktur. Perubahan ini menjadi indikator awal meningkatnya kinerja pelayanan desa, meskipun pengukuran dampak secara kuantitatif masih memerlukan pemantauan lanjutan.

Secara keseluruhan, kegiatan ini membuktikan bahwa optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan desa. Oleh karena itu, upaya penguatan kapasitas SDM desa perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui program pelatihan dan pendampingan yang terintegrasi, serta didukung oleh kolaborasi antara pemerintah desa,





perguruan tinggi, dan pemangku kepentingan lainnya guna mewujudkan tata kelola desa yang efektif, profesional, dan berkelanjutan.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pemerintah Desa Sindangmukti, Kecamatan Panumbangan, Kabupaten Ciamis atas kerja sama, dukungan, dan partisipasi aktif selama pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada aparaturnya desa dan seluruh peserta kegiatan yang telah berperan aktif dalam mengikuti rangkaian pelatihan dan pendampingan.

Selanjutnya, penulis menyampaikan apresiasi kepada pimpinan dan civitas akademika perguruan tinggi atas dukungan fasilitas, pendampingan, serta kesempatan yang diberikan sehingga kegiatan pengabdian ini dapat terlaksana dengan baik. Tidak lupa, terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dapat berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pelayanan di Desa Sindangmukti.

### DAFTAR PUSTAKA

Chafid Diyanto, A. L., Naimatul Khanafiah, A., Dena F., & Nizar R. (2025). The Implementation of Human Resource Management (HRM) in Village Government. *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*.

Sulfianna, S., & Sobirin, S. (2024). Mutu Pelayanan Publik Melalui Peningkatan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Mandai Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*.

Wildanu, E. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pemerintahan Desa Berbasis Keterbukaan Informasi Publik. *SOSFILKOM: Jurnal Sosial, Filsafat dan Komunikasi*.

Nuraini, A. & Susilastuti, D. (2024). Human Resource Development in the Public Sector as a Catalyst for Regional Economic Development. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*.

Pristiani, L., & Puji Astuti, T. R. (2025). Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Pada Pengisian Perangkat Desa Terhadap Optimalisasi Kinerja Pemerintah Desa. *Jurnal Entrepreneur dan Bisnis (JEBI)*.

Strategi peningkatan kapasitas SDM aparaturnya pemerintahan desa (2024). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.

Suryadin, S., & Badar, M. (2023). Peran Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Daerah. *Jurnal Manuhara*.

Lestari, A., & Irawan, I. (2022). Pengaruh MSDM terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Camat Ambalawi. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.

PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik (2024). Volume 11 No. 1.

E-Jurnal Manajemen (2023). SDM dalam Instansi Pemerintahan Desa. Universitas Udayana Press.

Amaliya, N., Muhaimin, H., & Suprpto (2025). Pengembangan SDM Pemerintahan Desa Pegayaman Dalam Era Society 5.0. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*.

Comparative HRM in Public vs Private Sector in Era Digital Transformation (2025). *Politeia: Journal of Public Administration and Political Science*.

Human Resource Capacity Development of Bureaucrats Within Local Government (2024). *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*.

Akbar, R. S., Soemartono, T., Sukmana, P., & Rachmatsyah, T. H. (2024). Inovasi dalam Manajemen SDM Pemerintah: Birokrasi Responsif di Era Kontemporer. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*.

Sulfianna, S., & Sobirin, S. (2024). Mutu Pelayanan Publik Melalui Peningkatan SDM di Kecamatan Mandai Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*.

Nuraini, A., & Susilastuti, D. (2024). HR Development in Public Sector as Catalyst for Regional Economic Development. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*.