

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM PADA PEMERINTAH DESA UNTUK MENCAPAI SDGS DESA

Nina Yanti¹, Seno Andri², Nur Laila Meilani³
Universitas Riau
[yantina113@gmail.com](mailto:yantinina113@gmail.com)¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi realita (existing condition) pengembangan SDM pada pemerintah desa di kecamatan tambusai utara kabupaten rokan hulu; dan bagaimana penyusunan strategi pengembangan SDM pada pemerintah desa di kecamatan tambusai utara kabupaten rokan hulu dengan analisis SWOT. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis SWOT Menurut Freddy Rangkuti (2016). Penelitian ini merupakan penelitian jenis kualitatif. Subjek penelitian ditentukan secara purposive sampling untuk mencari dan menggali data dan informasi terkait pengembangan SDM pemerintah desa. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis SWOT berada pada kuadran I yang menghasilkan strategi agresif (SO). Strategi yang di rekomendasikan yaitu pertama memanfaatkan keberadaan SDM dibidang komputer, Kedua memanfaatkan dana desa dan SDM pemerintah desa, Ketiga memberikan pelatihan khusus untuk staf dan perangkat desa melalui dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (DPMPD) secara berkala dan menyeluruh, memberikan pelatihan khusus untuk staf dan perangkat desa melalui DPMPD secara berkala dan menyeluruh. Keempat menambah dan memanfaatkan pendamping desa dalam pembinaan pelaksanaan kerja sama antar desa melalui BKAD.

Kata Kunci: **Strategi, Pengembangan SDM, Pemerintah Desa, Analisis SWOT**

ABSTRACT

This research aims to find out the existing conditions of human resource development in the village government in North Tambusai sub-district, Rokan Hulu district; and how to prepare a human resource development strategy for the village government in North Tambusai sub-district, Rokan Hulu district using SWOT analysis. The theory used in this research is SWOT Analysis according to Freddy Rangkuti (2016). This research is a qualitative type of research. Research subjects were determined using purposive sampling to search for and explore data and information related to village government human resource development. Meanwhile, the data collection techniques used were observation, interviews and documentation. The data analysis used is data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this research show that the results of the SWOT analysis are in quadrant I which produces an aggressive strategy (SO). The recommended strategy is firstly utilizing the existence of human resources in the computer sector, secondly utilizing village funds and village government human resources, thirdly providing special training for staff and village officials through the community empowerment and village government service (DPMPD) on a regular and comprehensive basis, providing special training for staff and village officials through DPMPD

periodically and comprehensively. Fourth, add and utilize village assistants in fostering the implementation of cooperation between villages through BKAD.

Keywords: Strategy, Human Resource Development, Village Government, SWOT Analysis

PENDAHULUAN

Program Pembangunan Berkelanjutan atau lebih di kenal dengan SDGs yang berlingkup global sudah di ratifikasi diindonesia mulai dari tingkat nasional sampai ke level desa (SDGs Desa). Hal ini sejalan dengan visi dan misi salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Riau yaitu Kabupaten Rokan Hulu. Kabupaten Rokan Hulu memiliki visi dan misi diantaranya mewujudkan ketersediaan infrastruktur yang berimbang dengan membangun desa, menata kota secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Kabupaten Rokan Hulu memiliki 16 kecamatan salah satunya adalah Kecamatan Tambusai Utara dengan 11 desa.

Lebih lanjut, berkaitan dengan disahkannya Peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, menjadi landasan yang kokoh bagi pemerintah desa untuk mengelola desa dan masyarakatnya dalam melaksanakan pembangunan desa. Sejalan dengan adanya dana desa menjadi salah satu wujud dukungan pemerintah bagi desa untuk menyelenggarakan pemerintahan desa serta pembangunan berkelanjutan secara mandiri. Pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa. Adapun perangkat desa menurut Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa terdiri atas sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. dalam peraturan undang-undang tentang desa juga menjelaskan terkait kualifikasi sumber daya manusia pemerintah desa dengan minimal pendidikan bagi SDM pemerintah desa adalah sekolah menengah umum atau sederajat. Akan tetapi pendidikan pemerintah desa di kecamatan tambusai utara masih ada yang belum sesuai dengan kualifikasi.

Tabel 1. Data Pemerintah Desa di Kecamatan Tambusai Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Nama Desa	Jumlah Perangkat Desa Yang Sudah Sesuai Kualifikasi (Diatas SLTA)	Jumlah Perangkat Desa Yang Belum Sesuai Kualifikasi (Dibawah SLTA)
1	Bangun Jaya	9 Orang	1 Orang
2	Mahato	12 Orang	-
3	Mahato Sakti	6 Orang	3 Orang
4	Mekar Jaya	9 Orang	2 Orang

No	Nama Desa	Jumlah Perangkat Desa Yang Sudah Sesuai Kualifikasi (Diatas SLTA)	Jumlah Perangkat Desa Yang Belum Sesuai Kualifikasi (Dibawah SLTA)
5	Pagar Mayang	6 Orang	4 Orang
6	Payung Sekaki	10 Orang	1 Orang
7	Rantau Sakti	8 Orang	3 Orang
8	Simpang Harapan	10 Orang	-
9	Suka Damai	10 Orang	-
10	Tambusai Utara	10 Orang	-
11	Tanjung Medan	10 Orang	-

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Dapat dipahami bahwa hal ini bukan serta merta perangkat desa yang kompeten adalah berpendidikan diatas SLTA. Akan tetapi kualifikasi yang belum sesuai dengan peraturan yang berlaku ini menjadi sebuah cerminan bahwa bagaimana kompetensi pemerintah desa dalam menghadapi tantangan di era 5.0 serta optimalisasi dalam pencapaian SDGs desa. Namun pemerintah desa tetap berhadapan dengan persoalan masih rendahnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan dari hasil penelitian (Laily et al., 2022) bahwa tingkat pendidikan perangkat desa memang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini pemerintah desa perlu memahami apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur desa. Di sisi lain, pemerintah desa juga dapat memahami bahwa betapa pesatnya arus teknologi informasi dan komunikasi yang dapat mempengaruhi pola dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dari pelayanan yang manual beralih ke pelayanan online. Dengan teknologi yang semakin berkembang dan canggih menunjukkan bahwa didalam kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa sudah merambah kepada dunia digital yang mana pelayanan sudah berbasis online. Hal ini membuat agar SDM untuk terus menerus mengasah kemampuan dan keahliannya sehingga dapat menciptakan pelayanan yang optimal.

Oleh karena itu, desa sebagai entitas sosial merupakan faktor terpenting dalam kemajuan indonesia dan merupakan ujung tombak pemerintahan digarda terdepan pelayanan publik, serta dapat membentuk perekonomian desa yang kuat agar dapat menyokong perekonomian nasional. Sejalan dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2021 bahwa program prioritas nasional sesuai kewenangan desa untuk pencapaian SDGs desa diantaranya

terkait tentang pendataan desa dan pengembangan teknologi informasi dan komunikasi sebagai upaya memperluas kemitraan untuk pembangunan desa. Kegiatan pendataan SDGs desa masuk pada bidang penyelenggaraan pemerintah desa, sub bidang administrasi kependudukan. Disisi lain kewenangan desa dalam pengembangan teknologi informasi dan komunikasi menjadi kabar baik bagi pemerintah desa untuk mencapai SDGs desa dalam memanfaatkan keberadaan website desa, akan tetapi pemerintah desa dihadapkan dengan realita bahwa desa di Kecamatan Tambusai Utara belum memiliki website desa terlebih lagi bahwa saat ini dunia mengalami perubahan yang sangat pesat yang dikenal dengan istilah society 5.0. Era 5.0 dibangun atas dasar manusia dan teknologi. Pada era ini sumber daya manusia diiringi dengan kecanggihan teknologi, yang mana manusia atau SDM menjadi komponen utama di era society 5.0.

Di dalam era society 5.0 lebih kepada menuntut SDM untuk lebih dapat menyelesaikan berbagai tantangan. Tantangan yang kompleks pada era society 5.0 adalah SDM yang terampil, dalam berbagai aspek sehingga mampu bersaing dengan kualitas yang mumpuni. Sumber daya manusia yang mampu menjawab segala tantangan yang ada pada era 5.0 adalah SDM yang kompeten. Guna menjawab tantangan globalisasi dan mampu bersaing dalam skala global, kita tidak punya pilihan selain mengembangkan SDM untuk dapat bersaing dan menghadapi tantangan di masa depan. Karena seiring dengan perkembangan dan perubahan zaman yang dirasakan semakin hari semakin berkembang, tuntutan, harapan, dan tanggung jawab yang diembankan kepada pemerintah desa juga semakin meningkat. Society 5.0 memiliki fokus khusus untuk memposisikan sumber daya manusia sebagai pusat inovasi, transformasi teknologi, sehingga era 5.0 lebih dipusatkan kepada sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam ranah kajian pengembangan sumber daya manusia bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang perlu di laksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pemerintah desa sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan terutama dalam meningkatkan produktivitas SDM dan membantu percepatan pencapaian tujuan organisasi (Sukmana et al., 2023; Ajija & Macella, 2023; Kurniawati et al., 2022). Namun sampai saat ini, kapasitas perangkat desa secara keseluruhan belum dapat diketahui secara pasti mulai dari knowledge (pengetahuan) yang mana masih ada perangkat desa yang pendidikannya dibawah SLTA, serta ability dimana kemampuan perangkat desa yang masih rendah dalam memahami tugas pokok dan fungsinya serta skill (keterampilan) dalam mengembangkan teknologi seperti pemanfaatan atau pengelolaan website desa yang mana ini menjadi masalah umum bagi sumber daya manusia di pemerintah desa.

Sehingga pemerintah desa butuh pengembangan dalam rangka menghadapi tantangan dimasa depan.

Urgensi pentingnya pengembangan sumber daya manusia juga di tegaskan oleh (Sedarmayanti, 2017; Susilowati & Farida, 2019; Yani et al., 2021) bahwa agar pengetahuan, kemampuan, keterampilan, pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Dengan kegiatan pengembangan diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang dilakukan organisasi. Dengan demikian, hal ini dipandang perlu untuk hadirnya sebuah riset atau penelitian terkait tentang strategi pengembangan SDM pada pemerintah desa untuk mencapai SDGs desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu dengan analisis SWOT.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Setting Penelitian ini ditetapkan secara purposive yaitu di Pemerintah Desa Di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu. Dalam penelitian ini merupakan data primer dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Guna menggali informasi terkait existing condition pengembangan SDM pada pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu sebagaimana menjadi tujuan penelitian pertama, akan dilakukan wawancara, observasi serta dokumentasi. Informan dalam wawancara yang di tetapkan secara purposive sampling terdiri dari: (a) Camat, (b) pendamping desa, (c) kepala desa, (e) perangkat desa dan (f) masyarakat. Untuk menjawab rumusan masalah pertama, peneliti menggunakan teknik analisis data yang dilakukan dengan model Miles & Huberman dalam (Yusuf, 2014). Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah kedua terkait penyusunan strategi pengembangan SDM pemerintah desa, peneliti menggunakan teknik analisis SWOT yang merujuk dari (Rangkuti, 2016). Strategi ini diharapkan mampu menjadi rekomendasi bagi pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu.

Adapun tahapan dalam teknik analisis SWOT adalah sebagai berikut:

- A. Mengidentifikasi faktor-faktor SWOT
- B. Membuat tabel IFAS dan EFAS
- C. Memberikan bobot, rating dan skala pada masing- masing faktor dengan keterangan dalam hasil analisis swot adalah sebagai berikut
 1. **Bobot** (berdasarkan pengaruh posisi strategis organisasi) dengan rentang nilai dari 0,0 sampai dengan 1,0 sebagai berikut:
 - a. 0,0 - 0,05 (Tidak Penting)
 - b. 0,06 – 0,10 (Cukup Penting)
 - c. 0,11 – 0,20 (Penting)

- d. 0,21 – 1,0 (Sangat Penting)
1. **Rating** (berdasarkan respon penilaian kondisi saat ini di pemerintah desa kecamatan tambusai utara kabupaten rokan hulu terhadap faktor tersebut) dengan rentang nilai 1 sampai dengan 4 sebagai berikut:
 - a. 1 – 2 (Tidak Baik)
 - b. 2 – 3 (Cukup Baik)
 - c. 3 – 4 (Baik)
 - d. 4 – 4 (Sangat Baik)
2. **Skala** merupakan hasil perkalian antara bobot dan rating pada faktor-faktor internal dan eksternal dalam tabel IFAS dan EFAS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil penelitian Ridho et al., (2021); Nafi'ah & Suryaningsih, (2022); Putra, (2019) menjelaskan bahwa analisis SWOT merupakan suatu cara atau teknik dalam penyusunan strategi dengan menganalisis faktor-faktor eksternal maupun internal. SWOT sendiri terdiri dari singkatan S yaitu strengths (Kekuatan), W (weaknesses), O (Opportunities) dan T (Threats). Dalam teknik analisis SWOT harus memperhatikan berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal guna menyusun perancangan strategi yang matang pada sebuah organisasi, program yang disiapkan untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Menurut Yasar dalam (Astuti & Ratnawati, 2020; Al Istiqomah, 2016; Lestari et al., 2023; Dani & Putra, 2022) Strategi adalah alat untuk mencapai sebuah tujuan jangka panjang yang dilakukan atas dasar sudut pandang tentang apa yang diharapkan dimasa yang akan datang. Dalam hal penyusunan strategi pengembangan SDM pada pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu dirumuskan dengan menggunakan Analisis SWOT atau yang lebih dikenal dengan analisis situasi atau kondisi. Analisis SWOT merupakan suatu teknik untuk penyusunan strategi baik perusahaan maupun organisasi dengan menganalisis beberapa faktor lingkungan internal dan eksternal (Mahbubi et al., 2024).

Menurut Rangkuti dalam (Asiyah et al., 2020) analisis SWOT yaitu: dalam pengelolaan dan pengembangan suatu aktivitas memerlukan suatu perencanaan strategis yaitu suatu pola atau struktur yang saling mendukung dan melengkapi menuju kearah tujuan yang menyeluruh. Sebagai persiapan perencanaan agar dapat memilih dan menetapkan strategi dan sasaran, sehingga tersusun program-program yang efektif dan efisien maka diperlukan suatu analisis yang tajam dari para pegiat organisasi, salah satu analisis yang cukup populer di kalangan pelaku organisasi maupun perusahaan adalah analisis SWOT.

Analisis SWOT juga mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (Strengths) dan peluang (Opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (Weaknesses) dan ancaman (Threats). Oleh karena itu, analisis SWOT membandingkan antara faktor internal dan eksternal yang mana Analisis SWOT terdiri dari (S) Strengths, (W) Weaknesses, (O) Opportunities, dan (T) Threats yang mana Strengths adalah kekuatan, Weaknesses adalah Kelemahan yang termasuk bagian dari lingkungan internal, sedangkan Opportunities adalah Peluang serta Threats adalah ancaman yang merupakan bagian dari lingkungan eksternal.

Di dalam pengembangan SDM pemerintah desa harus melihat berbagai faktor internal dan eksternal agar dapat mengoptimalkan pengembangan SDM pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu. Dalam penyusunan strategi ini, dilakukan identifikasi terlebih dahulu, kemudian ditentukan faktor internal dan eksternal. Untuk mewujudkan strategi pengembangan SDM pada pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu. Berikut ini hasil penelitian dari hasil analisa SWOT dengan mengidentifikasi faktor-faktor SWOT yang meliputi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman pada pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut.

Faktor-Faktor SWOT

Kekuatan (*Strengths*)

Merupakan suatu potensi keunggulan/kekuatan yang dimiliki oleh pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut:

- a. Memiliki sumber daya manusia (SDM) dibidang komputer.
- b. Adanya pendamping desa dalam melakukan pendampingan terhadap kegiatan desa.
- c. Dana desa sebagai wujud dukungan pemerintah dalam mengurus rumah tangga desa atau mengelola desa. hal ini dapat dilihat dari tahun 2015 tahun pertama kalinya indonesia mengucurkan dana desa sesuai amanat UU No 6 Tahun 2016 tentang Desa yang diharapkan agar dimanfaatkan oleh pemerintah desa untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Program pelatihan yang dilakukan oleh desa dalam hal ini kepala desa untuk perangkat desanya dengan mendatangkan narasumber atau pembicara dari DPMPD, Inspektorat, BKAD dan Dinas-dinas terkait sesuai dengan kebutuhan desa tersebut.
- e. Hubungan yang baik antar perangkat desa didalam bekerja yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan desa. hal ini dapat dilihat dari perangkat desa yang kompak dan komunikatif.
- f. Adanya penambahan staf sebagai orang yang membantu perangkat desa dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat dilihat dengan adanya penambahan staf sesuai kebutuhan seperti staf pelayanan, staf kasi kesejahteraan serta staf dibidang komputer.
- g. Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang bekerja lebih dari 5 tahun.

Kelemahan (*Weaknesses*)

Merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kelemahan atau kekurangan yang dimiliki pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya kedisiplinan perangkat desa terkait jam kerja. Ini dapat dilihat dari kedatangan perangkat desa yang berbeda-beda. Ada yang datang jam 09.00 wib, 09.30 wib, dan bahkan jam 10.00 wib serta pulang pukul 13.00 wib, 14.00 wib.
- b. susahnya jaringan atau sinyal sehingga menghambat proses dalam melakukan pekerjaan.
- c. Belum adanya website desa sebagai sarana untuk memperkenalkan kultur desa, keadaan sosial masyarakat, profil desa, kegiatan-kegiatan dipemerintah desa, serta program yang sudah dilaksanakan dan keberhasilan yang sudah di capai sehingga muncul studi banding dari desa lain yang datang ke desa di tambusai utara.
- d. Masih rendahnya pemahaman terhadap tugas dan fungsinya. Ini dapat dilihat dari pemahaman perangkat desa terhadap tugasnya terutama dalam administrasi kependudukan.
- e. Belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat dikarenakan akses atau jarak yang cukup jauh dari kabupaten sehingga dalam mengurus administrasi masyarakat terhambat.
- f. Belum meratanya perangkat desa dalam penguasaan TIK.
- g. Masih rendahnya pengawasan oleh pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 3 Tahun 2016 tentang desa pasal 72 ayat 2 huruf a dan pasal 75 ayat 3 huruf d.
- h. Pembinaan dan pendampingan desa yang belum memadai. Ini dapat dilihat dari beberapa desa yang tidak memiliki pendamping desa karena pendamping desa mengundurkan diri. Sehingga hanya mendapat pendampingan dari pihak kecamatan baik itu camat maupun sekretaris camat atau staf camat.

Peluang (*Opportunities*)

Merupakan suatu kesempatan yang dapat dimanfaatkan oleh pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut:

- a. Program pengembangan SDM dalam hal ini pelatihan atau BIMTEK dari DPMPD, yang dilakukan 1 kali dalam setahun.
- b. Perkembangan teknologi sebagai sarana informasi sehingga dapat mempermudah perangkat desa dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Sekolah lanjutan atau paket c untuk perangkat desa yang belum memenuhi kualifikasi berdasarkan peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa.
- d. Adanya BKAD untuk melakukan kerja sama antar desa atau studi banding dengan desa lain. dengan adanya kerja sama antar desa atau studi banding maka dapat membantu perangkat desa untuk menambah wawasan dan pengetahuan sehingga dapat menggali potensi yang ada.

- e. Mengembangkan potensi desa yang berbasis pertanian. Hal ini dapat dilihat rata-rata desa di kecamatan tambusai utara memiliki sumber daya alam berupa perkebunan kelapa sawit dan mayoritas penduduknya bekerja sebagai petani. Sehingga dapat memanfaatkan potensi tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi desa.

Ancaman (*Threats*)

Merupakan komponen atau hal yang dapat menjadi penghambat dalam pengembangan SDM pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu yaitu:

- a. Adanya regulasi terkait kualifikasi pendidikan untuk perangkat desa yang tertuang didalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Dan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa.
- b. Adanya pengaruh politik.
- c. Perkembangan teknologi yang sangat cepat. Hal ini dapat dilihat jika pemerintah desa tidak dapat mengikuti arus kemajuan teknologi maka akan tertinggal dengan desa lain
- d. Masyarakat yang terkotak-kotak pasca pemilihan kepala desa
- e. Rendahnya kesadaran masyarakat dalam mendukung dan berpartisipasi terhadap program ataupun kegiatan yang ada di desa.

Analisis faktor internal dan faktor eksternal untuk pengembangan SDM pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu, dengan hasil penelitian serta penilaian dari hasil analisis SWOT menunjukkan hasil sebagai berikut:

Hasil Analisis SWOT

Tabel skor untuk menentukan isu strategis dari isu-isu yang diidentifikasi untuk faktor internal yaitu IFAS pada Pemerintah Desa Di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 3. IFAS Kekuatan (*Strenghts*)

No	Kekuatan (<i>Strenghts</i>)	Bobot (0,0-1,0)	Rating (1-4)	Skala (Bobot X Rating)
1.	Memiliki sumber daya manusia (SDM) dibidang komputer.	0,20	3	0,6
2.	Adanya Pendamping Desa.	0,16	3	0,48
3.	Adanya Dana Desa sebagai wujud dukungan pemerintah dalam mengurus rumah tangga desa atau mengelola desa.	0,19	4	0,76
4.	Program pelatihan untuk perangkat desa yang dilakukan oleh kepala desa dengan mendatangkan narasumber dari DPMPD, Inspektorat, BKAD	0,17	4	0,68

No	Kekuatan (<i>Strenghts</i>)	Bobot (0,0-1,0)	Rating (1-4)	Skala (Bobot X Rating)
	dan dinas-dinas terkait sesuai dengan kebutuhan.			
5.	Hubungan yang baik antar perangkat desa didalam bekerja	0,08	3	0, 24
6.	Adanya penambahan staf yang membantu perangkat desa dalam menjalankan tugas.	0,07	3	0,21
7.	Memiliki SDM yang bekerja lebih dari 5 tahun.	0,10	3	0,3
Total Jumlah Kekuatan		1		3, 27

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Tabel 4. IFAS Kelemahan (*Weaknesses*)

No	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)	Bobot (0,0-1,0)	Rating (1-4)	Skala (Bobot X Rating)
1.	Sumber daya manusia yang masih kurang disiplin terutama pada perangkat desa.	0, 18	2	0,36
2.	Masih sulitnya jaringan atau sinyal sehingga menghambat pekerjaan.	0,12	2	0, 24
3.	Belum adanya website desa.	0,07	1	0,07
4.	Masih rendahnya pemahaman perangkat desa terhadap tugas dan fungsinya.	0,17	2	0,34
5.	Jarak atau akses yang cukup jauh dari kabupaten sehingga pelayanan kepada masyarakat belum optimal.	0,08	2	0,16
6.	Penguasaan TIK yang belum merata	0,18	2	0,36
7.	Masih rendahnya pengawasan oleh pemerintah.	0,10	2	0, 2
8.	Pembinaan dan pendampingan desa yang belum memadai.	0,09	2	0,18
Total Jumlah Kelemahan		1		1,91

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Selisih nilai skala kekuatan dan kelemahan = 3,27-1,91 = 1,36

Berikut adalah hasil faktor IFAS yaitu dimana nilai skala kekuatan adalah 3,37 dan nilai skala kelemahan adalah 1,94 sehingga kekuatan dikurang dengan kelemahan mendapatkan hasil 1,43 poin.

Tabel 5. EFAS Peluang (*Opportunities*)

No	Peluang (Opportunities)	Bobot (0,0-1,0)	Rating (1-4)	Skala (Bobot X Rating)
1.	Program pelatihan atau bimtek untuk pemerintah desa dari DPMPD.	0,29	4	1,16
2.	Perkembangan teknologi sebagai sarana informasi.	0,24	4	0,96
3.	Program sekolah lanjutan atau paket C untuk pemerintah desa.	0,11	3	0,33
4.	Adanya BKAD untuk melakukan Kerja sama antar desa atau studi banding dengan desa lain.	0,18	4	0,72
5.	Potensi pengembangan kawasan desa berbasis pertanian.	0,18	3	0,54
Jumlah Total Peluang		1		3,71

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Tabel 6. EFAS Ancaman (*Threats*)

No	Ancaman (Threats)	Bobot (0,0-1,0)	Rating (1-4)	Skala (Bobot X Rating)
1.	Adanya regulasi terkait kualifikasi pendidikan untuk perangkat desa yang tertuang didalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Dan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Desa.	0,33	2	0,66
2.	Adanya pengaruh politik	0,20	2	0,4

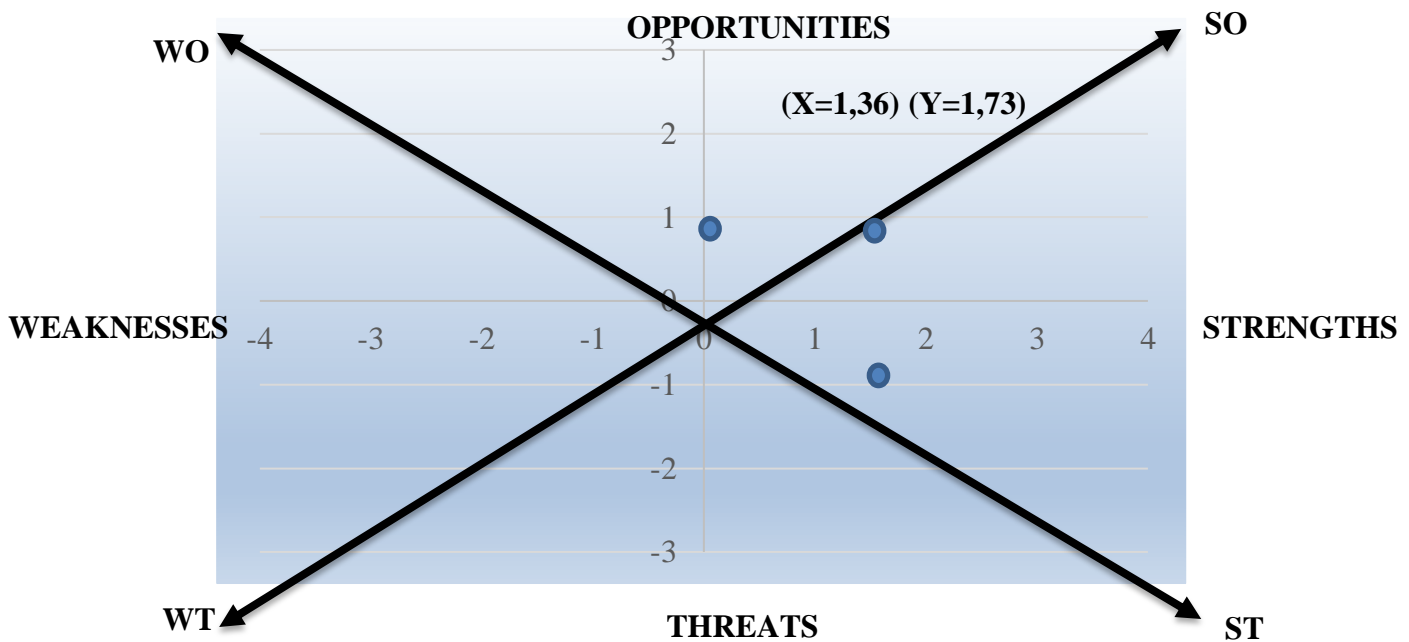
No	Ancaman (Threats)	Bobot (0,0-1,0)	Rating (1-4)	Skala (Bobot X Rating)
3.	Perkembangan teknologi yang sangat cepat.	0,18	2	0,36
4.	Masyarakat yang ketakotakotak pasca pemilihan kepala desa.	0,15	2	0,3
5.	Rendahnya kesadaran masyarakat dalam mendukung dan berpartisipasi terhadap program ataupun kegiatan yang ada di desa	0,13	2	0,26
Total Jumlah Ancaman		0,99		1,98

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Selisih nilai skala peluang dan ancaman = $3,71 - 1,98 = 1,73$

Berikut adalah hasil faktor EFAS yaitu dimana nilai skala peluang adalah 3,71 dan nilai skala ancaman adalah 1,98 sehingga kekuatan dikurang dengan ancaman mendapatkan hasil 1,73 poin. Oleh karena itu sumbu X (IFAS) bernilai 1,43 dan Sumbu Y (EFAS) bernilai 1,73.

Berikut Hasil Analisis SWOT internal dan eksternal dari faktor-faktor diatas.



Gambar 1. Hasil Analisis SWOT

Dari hasil analisis SWOT diatas dapat dilihat bahwa nilai skala SWOT terletak pada kuadran I. Menurut (Rangkuti, 2016) yang mana pada kuadran I ini yaitu mendukung kebijakan yang agresif (*Growth oriented strategy*). Strategi agresif merupakan strategi yang mendukung organisasi untuk terus memaksimalkan kekuatan serta peluang yang ada untuk terus maju. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan lebih besar dari kelemahan yang ada sedangkan peluang lebih besar dari ancaman. Oleh karena itu, dalam situasi ini sangat menguntungkan karena kekuatan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk peluang yang ada. Adapun strategi yang di rekomendasikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Memanfaatkan keberadaan SDM dibidang komputer untuk meningkatkan keterampilan dalam menghadapi perkembangan teknologi sebagai sarana informasi untuk mencapai optimalisasi SDGs desa. Adapun detail kegiatannya adalah melakukan penerapan digital desa dengan aplikasi DIGIDES yang memuat fitur tentang administrasi desa, pelayanan desa, perpajakan, dan bantuan sosial (Bansos). Hal ini sejalan dengan tujuan SDGs desa yang mana program prioritas nasional sesuai kewenangan desa yang meliputi pendataan desa serta pengembangan teknologi informasi dan komunikasi.

2. Memanfaatkan dana desa dan SDM pemerintah desa untuk melakukan pemberdayaan masyarakat berbasis pertanian. Berikut adalah kegiatan yang dapat dilakukan yaitu menyediakan lahan produktif dan infrastruktur untuk melakukan kegiatan desa mandiri pangan lokal berupa penanaman padi, singkong, jagung serta kegiatan menanam sayuran dengan tujuan menjaga ketahanan pangan lokal yang mana dilaksanakan secara terpadu dengan mengintegrasikan potensi sumber daya alam, sehingga dengan desa mandiri pangan menjadi strategi untuk memantapkan ketahanan pangan nasional dan menjaga krisis pangan di masa depan.
3. Memberikan pelatihan khusus untuk staf dan perangkat desa melalui dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (DPMPD) secara berkala dan menyeluruh dengan rekomendasi kegiatannya yaitu memberikan pelatihan keterampilan atau *skill* terkait pemahaman tentang hukum, karena pemerintahan desa diselenggarakan berdasarkan aturan perundang-undangan yaitu undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa. Bidang pemerintahan yang dimaksud meliputi administrasi, keuangan, pembangunan, pelayanan serta pelatihan keterampilan teknologi seperti pemanfaatan *Internet of Things* (IoT), kecerdasan buatan (AI) dalam rangka menghadapi desa masa depan yang inovatif.
4. Menambah pendamping desa dan memanfaatkan pendamping desa dalam pembinaan pelaksanaan kerja sama antar desa melalui BKAD. Rekomendasi kegiatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan kerjasama dengan pihak ketiga seperti perguruan tinggi terkait tentang pemberdayaan masyarakat, menggali potensi desa dan mengoptimalkan kerjasama dengan PT perkebunan kelapa sawit yang ada di Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu seperti menjual hasil panen kelapa sawit yang menjadi komoditas unggulan masyarakat tambusai utara serta membuka peluang untuk masyarakat dapat bekerja di PT perkebunan tersebut.

Hasil penyusunan strategi pengembangan SDM pada pemerintah desa di Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu dengan menggunakan analisis SWOT adalah berada pada kuadran I yaitu menghasilkan strategi SO. strategi SO mendukung kebijakan agresif yang mana strategi agresif dapat mendukung organisasi untuk terus memaksimalkan kekuatan serta peluang yang ada untuk terus maju. Strategi tersebut diantaranya pertama memanfaatkan keberadaan SDM dibidang komputer untuk meningkatkan keterampilan dalam menghadapi perkembangan teknologi sebagai sarana informasi untuk mencapai optimalisasi SDGs desa, Kedua memanfaatkan dana desa dan SDM pemerintah desa untuk melakukan pemberdayaan masyarakat berbasis pertanian, Ketiga memberikan pelatihan khusus untuk staf dan perangkat desa melalui dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (DPMPD) secara berkala dan

menyeluruh, memberikan pelatihan khusus untuk staf dan perangkat desa melalui DPMPD secara berkala dan menyeluruh. Keempat menambah dan memanfaatkan pendamping desa dalam pembinaan pelaksanaan kerja sama antar desa melalui BKAD.

SIMPULAN

Existing condition pengembangan SDM pemerintah desa di kecamatan tambusai utara yaitu pertama dari segi pengetahuan (knowledge) bahwa latar belakang pendidikan pemerintah desa masih ada yang belum sesuai kualifikasi sehingga perlu mengikuti program sekolah lanjutan atau paket c agar perangkat desa dapat memenuhi standar kualifikasi sebagai perangkat desa. Kemudian program pelatihan belum dilakukan secara merata oleh dinas-dinas terkait seperti dpmpd, bkad, dan dinas-dinas lainnya, pelatihan juga hanya dilakukan 1 kali dalam setahun, idealnya pelatihan untuk perangkat desa dilakukan 2 kali dalam setahun. Kedua, Kemampuan (ability) Perangkat desa di kecamatan tambusai utara untuk kasi tata pemerintahan belum memahami tupoksinya sebagai kepala seksi tata pemerintahan serta masih kurangnya disiplin kerja perangkat desa, hal ini dapat diketahui dari jam kedatangan perangkat desa yang sangat beragam mulai dari jam 09.00 wib, 09.30 wib dan bahkan jam 10.00 wib sedangkan jam kerja perangkat desa di mulai dari pukul 07.30 sampai 15.00 wib. ketiga keterampilan pemerintah desa dalam hal memotivasi dan berkomunikasi kepada masyarakat belum optimal hal ini ditandai dengan kurangnya partisipatif masyarakat terhadap program atau kegiatan yang ada di desa serta dalam hal pengembangan teknologi seperti pemanfaatan website desa belum maksimal hal ini dapat dilihat dari keberadaan website desanya, di kecamatan tambusai utara belum ada yang memiliki website desa. Disamping itu juga pemerintah desa dalam memanfaatkan keberadaan bkad sebagai wadah dalam rangka melakukan kerja sama antar desa belum dimanfaatkan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajija, N., & Macella, A. D. R. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan World Class Bureaucracy Pada Bkpsdm Kabupaten Aceh Barat. *Reformasi*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.33366/rfr.v13i1.3781>
- Al Istiqomah. (2016). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Dengan Menggunakan Analisis Swot*. 1–23.
- Asiyah, N., Mulyadi, D., & Nurliawati, N. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kantor Bkd Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(1), 111–128. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i1.560>
- Astuti, A. M. I., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi

- Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70.
- Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45–50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Kurniawati, S. P. A., Jki, D. T., Putri, S., Management, S., Sanayah, S. P., & Kurniawati, D. T. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Persaingan Industri Media. *Kurniawati, S P And Jki, D T Putri, Salsabillah*, 394(4), 394–406. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.4.03>.
- Laily, S. N., Nasution, R. D., Harsono, J., Hilman, Y. A., & Djuwitaningsih, E. W. (2022). Analisis Tingkat Pendidikan Perangkat Dalam Mendukung Pembangunan Desa Manuk Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3), 10017–10023. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3333>
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan Human resource management strategies in improving the quality of employee performance. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, 3(3), 720–729.
- Mahbubi, M. W., Septian, E., & Kasiami, S. (2024). Strategi Dinas Perhubungan Dalam Meningkatkan Pelayanan Parkir Di Kabupaten Bojonegoro. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11(1), 362–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.1049>
- Nafi'ah, E. U., & Suryaningsih, R. (2022). Analisis SWOT Sebagai Upaya Menentukan Strategi Pemasaran Pada Usaha Depot Air Minum Isi Ulang Tirto Utomo Siwalan Mlarak Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 43–62.
- Putra, I. G. N. A. B. (2019). Analisis Swot Sebagai Strategi Meningkatkan Keunggulan Pada Ud. Kacang Sari Di Desa Tamblang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 397. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20106>
- Rangkuti, F. (2016). *ANALISIS SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI (Cetakan ke-22)*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ridho, M., Susiani, Suwandi, Hariyadi, & Frendiana, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 4(September), 21–30.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesatu)*. PT Refika Aditama.
- Sukmana, D., Akhmad Nulhaqim, S., & Cipta Apsari, N. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Pelayanan Sosial Untuk Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Yayasan Biruku Indonesia). *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 12–21. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v14i1.5814>
- Susilowati, S., & Farida, I. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. *Develop*, 3(2), 10–25. <https://doi.org/10.25139/dev.v3i2.1772>
- Yani, A., Ditama, R. A., & Pohan, M. M. (2021). Peningkatan Mutu Layanan Melalui Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 170–179. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.236>
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan (Edisi Pertama)*. Kencana.