

Analisis Sumber Daya Manusia Pemerintahan Dalam Pengembangan Potensi Kelurahan Sarirejo

Hikmah Muhaimin¹, Dian Wijaya², Azzara Rum Mawangi³,
Desi nur vitasari⁴, Zelga Navy Amelia Puteri⁵
Universitas Islam Majapahit

Abstraksi :

Sumber daya manusia (SDM) pemerintah mempunyai potensi yang sangat besar bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan. Daya saing dan kapasitas suatu desa dapat ditingkatkan dengan bantuan tenaga-tenaga yang berpendidikan tinggi dan berkualitas unggul. Peran pemerintah daerah dalam perencanaan dan pengelolaan program pembangunan untuk mengoptimalkan potensi desa sangatlah penting. Untuk mengoptimalkan pembangunan diperlukan kolaborasi dan koordinasi sumber daya manusia pemerintah. Tujuan pemantauan dan evaluasi program pembangunan adalah untuk memastikan keselarasan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang menitikberatkan pada perencanaan dan pendayagunaan sumber daya manusia sangat penting bagi tercapainya visi dan misi organisasi. Kelurahan Sarirejo Kecamatan Mojosari mempunyai potensi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang cukup besar. Pengakuan ini tidak lepas dari upaya produktif warga sarirejo dalam peningkatan prestasi pendidikan. Kelurahan Sarirejo mempunyai potensi pertumbuhan UMKM. Kelurahan Sarirejo telah menyelenggarakan berbagai kegiatan pelatihan pengembangan keterampilan bagi masyarakat, antara lain sosialisasi pembuatan sertifikat halal untuk mengembangkan UMKM yang ada agar mereka dapat bertransisi ke dalam kategori usaha menengah. Di era digital, pengembangan sumber daya manusia juga memerlukan kerja sama antara manajemen, karyawan, dan penyedia layanan platform digital. Kolaborasi sangat penting untuk keberhasilan penerapan administrasi SDM digital.

Kata Kunci : *Sumber daya manusia, pembangunan, pembangunan, potensi desa, kerjasama*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan aset dan layanan yang terkait dengan personel atau karyawan organisasi. Sumber daya manusia mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti kredensial, pengetahuan praktis, keahlian, dan riwayat kerja personel. Dalam arti yang lebih luas, sumber daya manusia mencakup pengawasan dan administrasi personel organisasi, seperti penggajian, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta manajemen kinerja. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam pelaksanaan operasional pemerintahan. Pemerintah memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang beragam. Perhatian utama suatu pemerintah adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena kualitas personelnnya dapat menentukan kapasitasnya dalam melaksanakan visi dan misinya secara menyeluruh. Selain itu, manajemen sumber daya manusia pemerintah berupaya untuk menciptakan tempat kerja yang sehat dan aman bagi semua personelnnya sekaligus memastikan kesejahteraan

dan kepuasan stafnya.(Suparyanto, 2020).

Mengingat potensi pembangunan desa, pentingnya sumber daya manusia pemerintah tidak dapat dipungkiri. Mereka terlibat dalam partisipasi proaktif dalam upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat yang diberikan oleh pemerintah kota, secara efektif mengawasi dan memanfaatkan potensi desa, dan mengatasi segala hambatan dan kesulitan yang mungkin muncul selama proses pembangunan desa. Partisipasi aparatur pemerintah harus bergantung pada pencapaian suatu organisasi, termasuk dalam pengembangan potensi desa. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk memberikan pelatihan dan bantuan kepada pejabat pemerintah untuk meningkatkan kemampuan mereka, sehingga memungkinkan mereka berkontribusi secara efektif terhadap pengembangan potensi desa.

Inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia terutama berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan data Bank Dunia tahun 2018, keunggulan sumber daya manusia Indonesia berada pada peringkat ke-87 dari 157 negara, sedangkan daya saing sumber daya manusianya berada pada peringkat ke-45 dari 63 negara. Namun demikian, upaya besar masih diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna

- *Dian Wijaya*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Majapahit Mojokerto. Email: dianwijayasip@gmail.com
- *Andika Akhmad Kusuma*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Majapahit Mojokerto.

mempertahankan pertumbuhan ekonomi dan daya saing global. Ini mencakup antara lain pendidikan, pengetahuan, teknologi, pengajaran, dan peraturan. Namun, kemajuan besar dalam pengembangan sumber daya manusia di Indonesia dapat diantisipasi dengan penerapan inisiatif-inisiatif yang tepat. (Mukminin et al., 2019).

Beragam sektor pembangunan terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia di Indonesia, termasuk pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan, serta usaha mikro dan kecil. Selanjutnya, peningkatan kualitas personel harus dipadukan dengan fungsi strategis sumber daya manusia dalam mendorong kemajuan bangsa. Oleh karena itu, langkah-langkah strategis untuk membantu pengembangan personel berkali-kali tinggi mencakup reformasi sistem pendidikan, memperkuat pengaruh lembaga keagamaan, dan memperluas kapasitas sumber daya manusia melalui program pendampingan dan pelatihan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia di Indonesia merupakan upaya multifaset yang memerlukan kerja sama berbagai sektor dan pemangku kepentingan terkait. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik tidak sama dengan pengelolaan di sektor swasta, terutama karena perbedaan kelembagaan dan peraturan. Selain itu, kapasitas pemerintah daerah dalam mengelola sumber daya manusia di daerahnya juga harus diperkuat. Selain itu, terdapat kesenjangan yang mencolok dalam kualitas sumber daya manusia antar provinsi, serta antara wilayah pedesaan dan perkotaan; Indonesia Bagian Timur mempunyai standar sumber daya manusia yang jauh lebih rendah dibandingkan Indonesia Bagian Barat. Oleh karena itu, kesenjangan antarwilayah dalam kualitas sumber daya manusia harus diperhitungkan dalam pelaksanaan inisiatif pengembangan sumber daya manusia di Indonesia (Muhaimin, 2019).

Sumber daya manusia yang inventif, cakap, dan progresif sangat penting bagi pembangunan industri di Indonesia, karena sumber daya tersebut menjadi landasan daya saing perekonomian negara. Dimulainya kemajuan teknologi dan peningkatan tenaga kerja yang menjadi ciri khas Indonesia di tengah revolusi industri keempat merupakan langkah awal untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan industri terkait otomasi dan digitalisasi. Banyak siswa termotivasi untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi. Memprioritaskan otonomi dan kesejahteraan masyarakat dan individu sangatlah penting ketika membangun kerangka pembangunan yang memajukan kesejahteraan ekonomi. Pemerintah Indonesia berupaya mencapai tujuan pembangunan ini dengan mengakui peran penting sumber daya manusia dalam transisi bangsa menuju demokrasi ekonomi dan kemandirian sebagai upaya kolaboratif yang didasarkan pada prinsip-prinsip afinitas dan demokrasi ekonomi (Maarif, 2019).

Beragam metode tersedia bagi personel sumber daya manusia (SDM) untuk berkolaborasi dan

berkoordinasi. Karena seluruh komponen organisasi dan individu harus bekerja bersama-sama, maka kegiatan koordinasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Mempengaruhi kinerja, mendorong komunikasi yang konsisten antara atasan dan bawahan dapat mengakibatkan terintegrasinya seluruh aktivitas menjadi satu kesatuan untuk tujuan mencapai tujuan perusahaan. Setiap keputusan pengelolaan sumber daya manusia yang dirumuskan dalam kerangka manajemen kinerja sumber daya manusia bergantung atau dikaitkan dengan kinerja pegawai. Kegiatan-kegiatan tersebut di atas meliputi rekrutmen, penempatan, pelatihan, pemanfaatan, pengembangan, retensi, dan integrasi pegawai.

Upaya sedang dilakukan di berbagai sektor pembangunan, seperti kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan, untuk meningkatkan kualitas operasional sumber daya manusia. Peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi diharapkan dapat diwujudkan melalui kolaborasi dan koordinasi sumber daya manusia yang efektif. Koordinasi sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan nasional dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan. Dalam program pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan, koordinasi antar berbagai institusi terkait sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kesehatan di Indonesia. Selain lembaga pendidikan dan pelatihan kesehatan, organisasi tersebut terdiri dari Kementerian Kesehatan, Badan PPSDM Kesehatan, dan Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Oleh karena itu, koordinasi dan pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam manajemen kinerja pemerintah dan swasta. Upaya-upaya ini, jika beruntung, akan membantu meningkatkan output karyawan dan mencapai tujuan organisasi (Endah, 2020).

Sama halnya dengan Kelurahan Sarirejo, Kecamatan Mojosari juga memiliki kapasitas untuk berkembang menjadi komunitas yang mengabdikan pada kewirausahaan UMKM. Komunitas wirausaha UMKM berfungsi sebagai strategi perluasan pedesaan yang dilaksanakan oleh usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sektor pertanian. Tujuan utama desa wirausaha adalah untuk meningkatkan perekonomian daerah melalui promosi dan pengoperasian usaha pertanian berkelanjutan. Desa progresif memanfaatkan aset alam, sumber daya manusia, dan posisi geografis yang menguntungkan secara strategis untuk meningkatkan prospek perekonomian masyarakat. Mengembangkan komunitas wirausaha membutuhkan personel yang memiliki kompetensi dan kaliber terbaik. Dengan membangun korelasi yang kuat antara kapasitas kewirausahaan penduduk desa dan angkatan kerja di wilayah tersebut, potensi ekonomi wilayah tersebut dapat dimaksimalkan dan standar hidup dapat ditingkatkan melalui usaha yang berkelanjutan.

Kajian terhadap korelasi sumber daya manusia

(SDM) dengan potensi kewirausahaan suatu desa dapat dilakukan dalam kerangka pembangunan ekonomi di desa. Pengembangan kota wirausaha diharapkan menghasilkan banyak keuntungan, termasuk pengentasan kemiskinan, urbanisasi penduduk, penciptaan lapangan kerja, pelestarian budaya, dan peningkatan pendapatan. Potensi desa, termasuk sumber daya manusia, dapat menjadi modal investasi utama dalam pengembangan kewirausahaan desa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis menuju kemajuan desa wirausaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia dan potensi kewirausahaan suatu kota mempunyai korelasi yang tinggi, karena personel yang kompeten mempunyai kemampuan untuk menginspirasi dan mempromosikan upaya kewirausahaan dalam komunitas lokal.

Selain itu, sumber daya manusia dapat melihat potensi suatu desa dengan berbagai cara. Untuk memulainya, seseorang dapat melakukan penelitian dan survei untuk mengetahui potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia di desa. Sebagai gambaran, mereka mengumpulkan data mengenai wilayah tertinggal, hutan, sungai, waduk, dan atribut sumber daya alam lainnya di desa. Selain itu, mereka juga bisa melihat sumber daya manusia yang ada di desa, baik itu kader pertanian, posyandu, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat melibatkan masyarakat desa dalam proses identifikasi potensi desa. Masyarakat desa dapat dimintai informasi dan masukan mengenai potensi yang sudah ada melalui pertemuan atau dialog. Untuk mempertahankan pariwisata daerah, mereka mungkin menanyakan kesiapan masyarakat untuk membangun desa, memfasilitasi pengunjung internasional, atau memprioritaskan pelestarian lingkungan. Sumber daya manusia mempunyai kapasitas untuk melihat potensi masyarakat dengan memanfaatkan data dan teknologi yang sudah ada. Potensi desa dapat dilihat dengan memanfaatkan informasi dan data yang tersedia, termasuk data statistik, peta, dan sumber daya online. Pemanfaatan karakteristik tenaga kerja, data kependudukan, dan kualitas sumber daya manusia sebagai indikator untuk menilai potensi sumber daya manusia suatu desa adalah salah satu contohnya. Selanjutnya, mereka dapat memperoleh pengetahuan mengenai sumber daya alam kota, seperti tanah, air, dan bahan ekstraksi, melalui penggunaan peta dan sumber daya online

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan desain studi kasus. Penelitian studi kasus kualitatif berupaya mencapai pemahaman mendalam tentang fenomena atau kasus tertentu. Menurut (Dr. Umar Sidiq,

M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, 2019) Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas produk atau jasa, yang merupakan hal yang krusial. Elemen terpenting mengenai suatu produk atau layanan memanifestasikan dirinya melalui kejadian, fenomena, dan gejala sosial. Dengan mengambil pelajaran berharga dari pentingnya kejadian ini, seseorang dapat mendorong pengembangan konsep teoritis.

Menurut (Mudjia Rahardjo, 2017) Studi kasus terdiri dari serangkaian penyelidikan ilmiah yang cermat, komprehensif, dan terperinci yang dilakukan dengan tujuan untuk mencapai pemahaman mendalam tentang suatu program, peristiwa, atau aktivitas yang dijalankan pada tingkat individu, kelompok, lembaga, atau organisasi. Tujuan penelitian studi kasus kualitatif adalah untuk memperoleh pemahaman komprehensif tentang fenomena atau kasus tertentu. Metode penelitian kualitatif yang sangat penting menekankan keunggulan produk atau layanan, aspek paling penting yang berkaitan dengan suatu layanan atau produk menjadi jelas melalui peristiwa, fenomena, dan fenomena sosial. Dengan memperoleh wawasan mendalam tentang pentingnya kejadian-kejadian ini, kita dapat mendorong pertumbuhan kerangka teoritis

Penelitian berbasis studi kasus melibatkan peneliti yang melakukan observasi mendalam dan langsung untuk mengkarakterisasi kasus yang diselidiki. Penting bagi para ilmuwan untuk memahami fenomena yang terjadi dalam kehidupan manusia dan melakukan analisis kasus yang mendalam. Selain itu, studi kasus dapat diterapkan dalam penelitian kuantitatif. Metode perolehan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara dan observasi komprehensif yang dilakukan di wilayah Kecamatan Sarirejo. Melalui penggunaan metode penelitian kualitatif dan desain studi kasus, ilmuwan dapat memperoleh pemahaman komprehensif tentang fenomena atau kasus yang diselidiki.

4. PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kelurahan Sarirejo

Sarirejo merupakan sebuah kelurahan di Kabupaten Mojokerto Provinsi Jawa Timur, Kecamatan Mojosari. Kelurahan Sarirejo yang letaknya berdekatan dengan Pasar Sawahan yang merupakan episentrum perdagangan sayur mayur di wilayah Mojosari, secara demografis terletak di dataran rendah dengan ketinggian 175 meter di atas permukaan laut. Desa Mojosari (di utara), Desa Sawahan (di timur), Desa Kauman (di barat), dan Desa Awang-Awang (di selatan) merupakan tetangga dekat Desa Sarirejo (Sarirejo, 2023).

Potensi Kelurahan Sarirejo

Kelurahan Sarirejo Kecamatan Mojosari mempunyai potensi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang cukup besar. Jika ditilik dari kacamata

ekonomi, Kecamatan Sarirejo tergolong salah satu wilayah yang menjadikan kewirausahaan sebagai sumber pendapatan yang cukup besar, baik dalam negeri maupun internasional. Salah satu usaha wirausaha yang sangat terkenal di Kecamatan Sarirejo adalah Bengkel Kaki Palsu yang khusus memproduksi kaki palsu modifikasi dan jajanan tradisional. Ekosistem kewirausahaan di Kecamatan Sarirejo sudah dikenal luas tidak hanya di Kota Mojokerto namun juga internasional. Pengakuan ini tidak lepas dari upaya produktif warga kecamatan dan peningkatan prestasi pendidikan.

Berdasarkan Kondisi demografi, Jumlah penduduk kelurahan sarirejo sampai dengan bulan Agustus 2023 sebanyak 2.947 jiwa

KONDISI DEMOGRAFI	
Jumlah Penduduk sampai dengan bulan Agustus 2023 sebanyak 2.947 Jiwa yang terdiri dari :	
- Jumlah Penduduk Laki-Laki	: 1.486
- Jumlah Penduduk Perempuan	: 1.461
- Jumlah RW	: 03
- Jumlah RT	: 14

Jumlah penduduk Kelurahan sarirejo usia produktif pada tahun 2023 adalah 1.597 orang. Jumlah angkatan kerja tersebut jika dilihat berdasarkan angkatan kerja adalah sebagai berikut:

No	Angkatan Kerja	Jumlah
1.	Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang masih sekolah dan tidak bekerja (orang)	394
2.	Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang menjadi ibu rumah tangga (orang)	395
3.	Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang bekerja penuh (orang)	396
4.	Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang bekerja tidak tentu (orang)	390
5	Jumlah penduduk usia 18-56 tahun yang tidak bekerja/pensiun (orang)	1
Jumlah		1.576

Tabel di atas menunjukkan bahwa kelompok usia

produktif sebanyak (53.%) dan kelompok usia non produktif (47.%). Fakta ini menunjukkan bahwa angkatan kerja yang tersedia di Kecamatan Sarirejo dapat mengisi lapangan kerja, sedangkan lapangan kerja yang tersedia sebagian besar adalah pada bidang sumber daya manusia (wirausaha) yang cukup tersedia.

Sedangkan tingkat pendidikan di Kelurahan Sarirejo sangat baik, terlihat dari jumlah penduduk yang berpendidikan tinggi hampir separuhnya. Komposisi penduduk Kelurahan Sarirejo berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)
1	Tidak/belum sekolah	559
2	Belum Tamat SD/Sederajat	200
3	Tamat SD/Sederajat	247
4	SLTP/Sederajat	319
5	SLTA/Sederajat	676
6	Diploma I/II	20
7	Akademi/Diploma III/S. Muda	51
8	Diploma IV/Strata I	168
9	Strata II	8

Kedua informasi tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) di Kecamatan Sarirejo melengkapi potensi desa yang ada saat ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya signifikan yang dapat menghasilkan manfaat ekonomi jangka panjang. Standar pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan keterampilan individu sehingga mendorong berkembangnya keterampilan kewirausahaan dan prospek kerja baru. Oleh karena itu, hal ini akan membantu inisiatif pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan dan pengangguran.

Peran sumberdaya manusia pemerintahan dalam pengembangan potensi kelurahan sarirejo

Sumber daya manusia membantu Kelurahan Sarirejo, Kecamatan Mojokerto, dan Kabupaten Mojokerto dalam mencapai kapasitas maksimalnya melalui tindakan pengelola, pengembang, dan pemimpin. Pemerintah, masyarakat, pendidik, dan pemilik bisnis adalah beberapa

contoh “sumber daya manusia”. Kabupaten Mojokerto dan Pemerintah Kabupaten Mojokerto berperan penting dalam mewujudkan potensi Kelurahan Sarirejo secara maksimal. Mereka dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan dan pembangunan regional dengan mengoordinasikan kegiatan dan merumuskan inisiatif strategis. Akademisi dan dunia usaha sangat penting dalam mewujudkan Kelurahan Sarirejo mencapai kapasitas maksimalnya. Salah satu hasil potensialnya adalah mendorong ekspansi bisnis lokal dan meningkatkan keterampilan masyarakat. Masyarakat juga dapat berkontribusi secara signifikan dalam mengembangkan potensi Kelurahan Sarirejo. Melalui kemitraan dan kontribusi dengan institusi akademis, pemerintah, dan dunia usaha, mereka dapat membantu mewujudkan potensi penuh dari lingkungan ini. Keterlibatan sumber daya manusia sangat penting dalam mewujudkan potensi Kelurahan Sarirejo dalam kapasitas sebagai administrator, pengembang dan pemimpin. Bersama-sama, mereka dapat membantu mencapai kapasitas maksimal dan membangun lingkungan yang progresif dan kompetitif yang kondusif bagi kesehatan yang baik. (Diskominfo-informatika, 2023)

Pentingnya pemerintah daerah di Kabupaten Mojokerto, Kecamatan Mojokerto, dan Kelurahan Sarirejo dalam mewujudkan seluruh potensinya tidak bisa dipungkiri. Sumber daya (SDM) pemerintah sangat penting bagi pembangunan desa dan peningkatan taraf hidup. Untuk membantu Kelurahan Sarirejo mewujudkan potensinya secara maksimal, salah satu tanggung jawab sumber daya manusia pemerintah adalah perencanaan dan pengelolaan program pembangunan. Aparatur pemerintah di Kelurahan Sarirejo bertanggung jawab merencanakan dan mengawasi program pembangunan. Kecamatan mengalokasikan dana yang diperlukan, melakukan analisis kebutuhan, dan mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan pembangunannya. Masyarakat Kelurahan sarirejo mendapatkan manfaat dari pelayanan publik yang diselenggarakan oleh departemen sumber daya manusia pemerintah. Mereka melaksanakan tanggung jawab pemerintah di bidang pendidikan, infrastruktur, kesehatan, dan administrasi. Dengan pelayanan yang efektif dan dikelola dengan baik, taraf hidup masyarakat akan

meningkat .

Kolaborasi dan Koordinasi sumber daya manusia pemerintah merupakan komponen penting dalam mendorong kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan internal dan eksternal dengan tujuan untuk mengoptimalkan potensi pembangunan di Kelurahan Sarirejo. Mereka bekerja sama dengan organisasi non-pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pemerintah lainnya untuk mencapai tujuan pembangunan yang lebih ambisius. Pemantauan dan Penilaian: Program pembangunan di Kelurahan Sarirejo dilaksanakan dengan pengawasan dan penilaian terhadap personel yang dipekerjakan oleh pemerintah. Mereka memastikan bahwa pelaksanaan dan pelaksanaan program sejalan dengan tujuan yang dimaksudkan (Tengah, 2018).

Dengan pemantauan dan evaluasi yang efisien, pelaksanaan program pembangunan dapat dilaksanakan secara lebih akuntabel dan berkualitas. Selain itu, pemerintah juga melakukan pemberdayaan sumber daya manusia warga Kelurahan Sarirejo. Mereka memfasilitasi pengembangan kemampuan dan kemandirian individu melalui pemberian bimbingan, pendampingan, dan dukungan. Pemberdayaan masyarakat akan memungkinkan penduduk Kelurahan Sarirejo mencapai kemampuan maksimalnya dan meningkatkan kualitas hidupnya. Pendayagunaan sumber daya manusia pemerintah secara efektif dapat memungkinkan pemerintah Desa Sarirejo di Kecamatan Mojokerto Kabupaten Mojokerto untuk mencapai potensi maksimalnya dan meningkatkan taraf hidup warganya melalui terjalinnya kolaborasi dan kerjasama di bidang tersebut (Dian, 2021).

Identifikasi Tupoksi Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pemerintahan dengan memfasilitasi terselenggaranya administrasi aparatur secara lebih efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dari organisasi mana pun, termasuk lembaga pemerintah, bisnis, lembaga pendidikan, dan banyak lagi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses mewujudkan visi dan misi organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dan terpenting dalam mencapai tujuan organisasi dan proses pengembangan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang mampu secara efektif mengelola dan memanfaatkan modal organisasi yang besar, teknologi yang canggih, dan sumber daya alam yang melimpah, maka pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai (Rusfiana & Supriatna, 2021).

Oleh karena itu, peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting, baik sebagai pendorong maupun penentu keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Keterpaduan sumber daya manusia dalam pemerintahan meliputi penyelenggaraan aparatur pemerintah yang merupakan suatu komponen yang tidak terpisahkan mengingat

semakin besarnya peran aparatur pemerintah dalam mengawasi pembangunan. Meningkatnya pengakuan terhadap sifat kritis manajemen sumber daya manusia juga terlihat jelas di lembaga-lembaga pemerintah. Hal ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia baik dalam upaya individu maupun organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi dalam pemerintahan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Sosialisasi penerapan sertifikat halal di kalangan pengusaha mikro dan kecil (UMKM) diakui menjadi tanggung jawab dan fungsi utama sumber daya manusia pemerintah dalam kaitannya dengan pembangunan Kecamatan Sarirejo. Sertifikat ini diberikan secara gratis untuk membantu desa wirausaha di Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Selain itu, SDM Pemerintah Kecamatan Sarirejo ikut serta dalam penerbitan dan pengurusan izin usaha UMKM.

Penanaman jiwa wirausaha di Kelurahan Sarirejo mungkin akan menemui banyak hambatan dan tantangan. Diantara potensi tantangan dan hambatan pengembangan potensi kewirausahaan di Kelurahan Sarirejo adalah sebagai berikut:

1. Kendala Sumber Daya: Desa sering kali menghadapi kendala dalam hal permodalan, infrastruktur, dan aksesibilitas pasar. Kendala ini dapat menghambat pengembangan potensi desa wirausaha.

2. Pengetahuan dan Keterampilan yang Kurang: Pengembangan desa wirausaha mungkin terhambat oleh kurangnya keahlian dan pengetahuan di bidang kewirausahaan. Pendidikan dan pelatihan yang memadai dapat membantu mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

3. Ketergantungan Sektor: Desa sering kali mengalami ketergantungan pada sektor tertentu, termasuk pertanian atau kerajinan tangan. Untuk mencegah desa menjadi terlalu bergantung pada satu sektor, maka penting untuk melakukan diversifikasi sektor usaha ketika mencoba mengembangkan potensi kewirausahaan mereka.

4. Terbatasnya Aksesibilitas Pembiayaan: Ketiadaan akses pembiayaan dapat menghambat pengembangan potensi kewirausahaan di pedesaan. Penting bagi desa untuk memiliki akses yang memadai terhadap program pembiayaan dan lembaga keuangan yang dapat membantu perluasan usaha.

5. Kurangnya Jaringan dan Kemitraan: Ketiadaan jaringan dan kemitraan dengan lembaga pemerintah, sosial, serta pelaku usaha lainnya dapat menghambat pengembangan potensi desa wirausaha. Kolaborasi dan jaringan yang efektif dapat memfasilitasi pemasaran, distribusi, dan akses terhadap sumber daya yang lebih luas.

6. Perubahan Lingkungan Usaha: Penyimpangan dalam lingkungan usaha, yang mencakup perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, dan tren pasar, dapat menjadi hambatan bagi kemajuan desa wirausaha. Desa harus memiliki kapasitas untuk menyesuaikan diri dengan

transformasi ini guna mempertahankan daya saing dan relevansinya.

7. Kurangnya Dukungan Masyarakat dan Pemerintah: Tidak adanya dukungan masyarakat dan pemerintah dapat menghambat pengembangan potensi kewirausahaan di pedesaan. Dukungan masyarakat dan pemerintah sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan usaha di desa.

Kolaborasi antar lembaga sosial, badan pemerintah, dan kemajuan teknologi sangat penting dalam mengatasi hambatan dan tantangan ini. Selain kehadiran lembaga-lembaga sosial yang berperan sebagai katalis, dukungan masyarakat dan pemerintah dapat membantu mengatasi tantangan dan hambatan terkait pengembangan potensi desa wirausaha (Djahmiq & Salahudin, 2022).

Analisis Kompetensi Yang Diperlukan Oleh Sdmp Dalam Melaksanakan Perannya

Sumber Daya Manusia Pemerintahan (SDMP) di Kelurahan Sairejo harus memiliki beragam kompetensi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan efisien. Kompetensi yang diamanatkan oleh SDMP dapat mencakup berbagai aspek, termasuk pengetahuan khusus tugas, keterampilan, dan sikap perilaku. Kompetensi manajerial dan sosiokultural dapat dimasukkan ke dalam daftar kompetensi minimum yang diharapkan dimiliki pegawai pemerintah dalam SDMP. Selain itu, SDMP harus memiliki kompetensi personal, profesional, pedagogi, dan sosial sesuai dengan peraturan yang mengatur tentang kompetensi guru.

Kemampuan mendasar SDMP dalam konteks manajerial meliputi hubungan interpersonal, analisis, komunikasi, dan berpikir kritis. Hal ini penting karena SDMP bertugas membangun dan memelihara lingkungan kerja yang positif di Kelurahan Sairejo. Selain keahlian teknis yang sesuai dengan tanggung jawabnya, SDMP juga harus memiliki kapasitas metodologi uji kompetensi (penilaian tempat kerja). SDMP akan dapat melakukan penilaian, mengidentifikasi persyaratan kompetensi industri, dan mengembangkan standar kompetensi spesifik kecamatan Sairejo dengan bantuan fungsi-fungsi ini.

5. KESIMPULAN

Keterlibatan sumber daya manusia pemerintah sangat penting dalam meningkatkan potensi Kelurahan Sairejo. Sumber daya manusia pada pemerintahan terdiri dari personel yang bertugas dalam urusan pemerintahan dan pengembangan kemampuan kecamatan. Mereka bertugas menyusun strategi, mengkoordinasikan, mengawasi, dan melaksanakan berbagai upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kecamatan. Fungsi sumber daya manusia pemerintah dalam mendorong tumbuhnya potensi kecamatan sangatlah penting. Mereka bertugas merumuskan kebijakan dan strategi untuk mendorong

pengembangan potensi kecamatan, mengkoordinasikan beragam program dan proyek dengan tujuan yang sama, dan mengawasi pelaksanaan upaya-upaya tersebut (Kabupaten Lamongan, 2021).

Selain itu, menjadi tanggung jawab sumber daya manusia pemerintah untuk mendorong dan menggerakkan masyarakat Kecamatan Sarirejo untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan potensi kecamatan. Mereka memikul tanggung jawab untuk membina hubungan masyarakat yang positif, menyebarkan informasi mengenai kebijakan dan inisiatif pemerintah, dan melibatkan masyarakat dalam musyawarah mengenai prospek pembangunan kecamatan. Untuk memenuhi tanggung jawabnya, sumber daya manusia pemerintah harus memiliki kompetensi dan keterampilan yang diperlukan. Selain memiliki pemahaman dan kesadaran yang kuat akan potensi kecamatan, mereka juga harus mahir dalam mengatur, merencanakan, dan mengawasi kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan potensi kecamatan. Selain itu, mereka juga harus mempunyai kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan masyarakat, serta membina kerja sama dan kolaborasi dengan berbagai pihak terkait (Soleh, 2017).

Penilaian terhadap kapabilitas, kemahiran, dan kesanggupan sumber daya manusia yang digunakan oleh pemerintah Kelurahan Sarirejo guna memaksimalkan potensi yang telah ada merupakan tujuan dari Analisis Sumber Daya Manusia Pemerintahan Dalam Pengembangan Potensi Kelurahan Sarirejo. Personel yang efektif dan cakap sangat penting dalam pengelolaan potensi sumber daya alam desa. Untuk mengelola potensi sumber daya alam desa dan mengembangkan potensi Kecamatan Sarirejo diperlukan tenaga yang kompeten, profesional, dan bersertifikat internasional. Hal ini merupakan inisiatif untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan desa.

Untuk kepentingan kecamatan maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pemerintahan Kelurahan Sarirejo baik waktu, tenaga, maupun kemampuan manusia (baik kemampuan mental maupun fisik) harus dimanfaatkan secara terpadu dan optimal. Hal ini mencakup pemanfaatan kemampuan sumber daya alam desa untuk kesejahteraan masyarakat.

Ketika mempertimbangkan pengembangan sumber daya manusia, permasalahan umum yang ditemui di desa-desa di sebagian besar wilayah Indonesia adalah kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam pengelolaan desa. Kekurangan ini menimbulkan risiko tidak memadainya pemanfaatan sumber daya alam. Program, sistem, kebijakan, peraturan, dan undang-undang terpadu dari pemerintah federal, provinsi, dan daerah untuk desa merupakan solusi atas permasalahan ini.

- [1.] [1] Dian, S. (2021). *Kajian Strategis Pengembangan Ekonomi Kreatif yang Inklusif dan Berkelanjutan di Kota Semarang* UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG HALAMAN PENGESAHAN.
- [2.] Diskominfo-informatika. (2023). *Pemerintah Kabupaten Mojokerto*. <https://mojokertokab.go.id/detail-berita/wujudkan-kelurahan-sarirejo-bebas-stunting-bupati-ikfina-sosialisasi-kesehatan-1685545540>
- [3.] Djahmiq, N. I., & Salahudin, S. (2022). Analisis Tantangan dan Potensi Dalam Meningkatkan Inovasi Pembangunan Desa Bagi Keberlangsungan Masyarakat Desa. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 7(1), 25–44. <https://doi.org/10.14710/jiip.v7i1.13486>
- [4.] Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)
- [5.] Endah, K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat: Menggali Potensi Lokal Desa. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 135–143. <https://jurnal.unigal.ac.id/moderat/article/view/3319/2914>
- [6.] Kabupaten Lamongan. (2021). *LPPD Kabupaten Lamongan TA 2021*. 1–357.
- [7.] Maarif, S. (2019). Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia Daftar Isi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [8.] Mudjia Rahardjo. (2017). STUDI KASUS DALAM PENELITIAN KUALITATIF: KONSEP DAN PROSEDURNYA. *Repository Uin Malang*. <http://repository.uin-malang.ac.id/1104/1/Studi-kasus-dalam-penelitian-kualitatif.pdf>
- [9.] Muhaimin, H. (2019). Tata Kelola Pariwisata Dalam Pengembangan Potensi Desa Ketapanrame Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto. *Journal of Governance Innovation*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v1i1.296>

- [10.] Mukminin, A., Akhmad, H., Prasajo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Amirul Mukminin Akhmad Habibi Lantip Diat Prasajo Lia Yuliana*.
- [11.] Rusfiana, Y., & Supriatna, C. (2021). Memahami Birokrasi Pemerintahan Dan Perkembangan. *Alfabeta Bandung*, 148.
- [12.] Sarirejo, K. (2023). *PROFIL KELURAHAN SARIREJO, MOJOSARI, MOJOKERTO*. Blogspot.Com. <https://kelurahansarirejo-mojosari.blogspot.com/>
- [13.] Soleh, A. (2017). Strategi pengembangan potensi desa. *Jurnal Sungkai*, 5(1), 32–52.
- [14.] Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- [15.] Tengah, P. J. (2018). *Pelaksanaan Program Kerja Ta 2018*. <https://bpbd.jatengprov.go.id/PPID/wp-content/uploads/2019/11/laporan-akhir-BPBD-2018-Repaired-CETAK.pdf>
- [16.] Adisasmita, Rahardjo. 2006. *Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal 34