

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAHAN GUNA PENGEMBANGAN POTENSI DESA CIBIRU WETAN

Indra Kristian

Universitas Jenderal Achmad Yani

*Korespondensi : technician2007@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) bersifat proaktif dan penting bagi operasional organisasi mana pun, baik itu korporasi atau lembaga. Mereka merupakan aset yang tak ternilai harganya dan sangat penting bagi operasional organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam persaingan global yang ada, yang mengakibatkan meningkatnya tingkat persaingan di tengah suasana yang tidak dapat diprediksi. Sumber Daya Manusia merupakan bagian integral dalam proses pembangunan desa. Peran dalam tugas pokok dan fungsi pemerintahan juga diperlukan untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan potensi yang ada. Peran tersebut dekat dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi koordinasi kegiatan, pemberian dukungan kompetensi, dan penerapan konsep penempatan Sumber Daya Personal. Sumber daya manusia (SDM) harus memiliki beberapa kompetensi penting untuk memenuhi tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif, sebab penelitian ini berusaha untuk menjelaskan suatu fakta atau realita fenomena sosial tertentu sebagaimana adanya dan memberikan gambaran secara objektif tentang keadaan atau permasalahan yang dihadapi. Keterlibatan sumber daya manusia pemerintah sangat penting dalam meningkatkan potensi Desa Cibiru Wetan. Kepala Desa dan Sekretaris Desa bertanggung jawab membina dan melibatkan masyarakat Cibiru Wetan dalam pengembangan. Mereka menciptakan hubungan positif dengan masyarakat, memberikan informasi tentang kebijakan dan inisiatif pemerintah, dan melibatkan masyarakat dalam merencanakan masa depan potensi wilayah.

Kata Kunci : *Kompetensi, Sumberdaya manusia, pengembangan, potensi,*

ABSTRACT

Human Resources (HR) are proactive and important for the operations of any organization, be it a corporation or institution. They are invaluable assets and very important for organizational operations. Human resource development is an important factor in existing global competition, which has resulted in increasing levels of competition amidst an unpredictable atmosphere. Human Resources are an integral part of the village development process. A role in the main tasks and functions of government is also needed to support the growth and development of existing potential. This role is close to Human Resources (HR) development which includes coordinating activities, providing competency support, and implementing the concept of placing Personnel Resources. Human resources (HR) must have several important competencies to fulfill their responsibilities. In this research, the author uses descriptive research with qualitative data, because this research seeks to explain a fact or reality of a particular

social phenomenon as it is and provide an objective picture of the situation or problems being faced. The involvement of government human resources is very important in increasing the potential of Cibiru Wetan Village. The Village Head and Village Secretary are responsible for developing and involving the Cibiru Wetan community in development. They create positive relationships with communities, provide information about government policies and initiatives, and involve communities in planning the potential future of the region.

Keywords : *Competence, human resources, development, potential*

A. PENDAHULUAN

Tata kelola sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan kapasitas setiap individu untuk secara efektif memanfaatkan kemampuan, ide, dan kreativitas mereka guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia pemerintah secara khusus mengacu pada sumber daya manusia yang berada di bawah penyelenggaraan pemerintah untuk memperlancar kegiatan negara. Manajemen sumber daya manusia di sektor publik memerlukan koordinasi strategis, pengembangan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan pemeliharaan personel untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional lembaga pemerintah. Sumber daya manusia pemerintah berdampak pada lapangan kerja dan pembangunan pada tingkat mikro serta populasi dan faktor produksi pada tingkat makro dalam konteks perekonomian (Suparyanto, 2020)

Untuk memaksimalkan potensi suatu pemerintahan, sangat penting bagi sumber daya manusia pemerintah untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat yang disediakan oleh pemerintah, memanfaatkan potensi pemerintah secara efektif, dan mengatasi semua tantangan dan permasalahan yang mungkin timbul. selama proses pembangunan. Partisipasi ini juga penting dalam pelatihan dan pengembangan

pejabat pemerintah untuk meningkatkan kompetensi mereka dan berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan pemerintah.

Potensi besar Indonesia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan data Bank Dunia tahun 2018, pertumbuhan sumber daya manusia Indonesia berada pada angka 87 persen, sedangkan defisit sumber daya manusia berada pada angka 45 persen. Namun demikian, diperlukan upaya yang signifikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mengatasi tantangan ekonomi dan global, termasuk pendidikan, ilmu pengetahuan, teknologi, pendidikan, dan peraturan. Namun hal ini dapat dicapai melalui upaya inisiatif-inisiatif yang efektif (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 berkaliber tinggi mencakup reformasi sistem pendidikan, memperkuat pengaruh lembaga keagamaan, dan

memperluas kapasitas sumber daya manusia melalui program pendampingan dan pelatihan. (Muhaimin, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi pertumbuhan industri di Indonesia, karena memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi negara.

Kemajuan teknologi dan pertumbuhan tenaga kerja telah menjadi faktor kunci dalam revolusi industri baru-baru ini di negara ini, yang memungkinkan meningkatnya permintaan akan sumber daya manusia di bidang otomasi dan digitalisasi.

Pembangunan di berbagai sektor, seperti kesehatan, pendidikan, dan layanan kesehatan, dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia operasional. Peningkatan kinerja tenaga kerja dan keberhasilan organisasi dapat dicapai melalui koordinasi dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

Koordinasi ini sangat penting dalam mengelola kinerja dan swadaya pemerintah, karena dapat meningkatkan output angkatan kerja dan mencapai tujuan organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode Deskriptif Kualitatif. Menurut Subagyo A & Kristian, I (2023:12) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif, sebab penelitian ini berusaha untuk menjelaskan suatu fakta atau realita

fenomena sosial tertentu sebagaimana adanya dan memberikan gambaran secara objektif tentang keadaan atau permasalahan yang dihadapi. Ini sesuai dengan jenis penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai “Analisis Sumber Daya Manusia Pemerintahan Dalam Pengembangan Potensi Desa Cibiru Wetan”.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif Bungin dalam Indra (2021:15) mengatakan bahwa penelitian kualitatif deskriptif, yaitu dengan mencatat semua temuan mengenai Potensi Desa secara umum dalam setiap pembahasan penelitian yang diperoleh dalam literatur dan sumber, dan atau temuan terbaru mengenai Analisis Sumber Daya Manusia Pemerintahan Dalam Pengembangan Potensi Desa Cibiru Wetan.

Penelitian kualitatif disebut juga penelitian naturalistik. Disebut kualitatif karena sifat data yang dikumpulkan tidak kuantitatif dan tidak menggunakan alat ukur statistik. Disebut naturalistik karena situasi lapangan penelitian bersifat alamiah, tanpa dimanipulasi dan diatur oleh eksperimen dan pengujian. Menganalisis semua temuan dari berbagai bacaan, berkaitan dengan kekurangan masing-masing sumber, kekuatan atau hubungannya masing-masing tentang wacana yang dibahas di dalamnya. Penelitian ini berhubungan langsung dengan teks, dengan data lapangan atau saksi mata, berupa peristiwa, orang, atau objek.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif di mana jenis data yang berbentuk informasi baik lisan maupun tulisan yang sifatnya bukan angka. Data dikelompokkan

agar lebih mudah dalam menyaring mana data yang dibutuhkan dan mana yang tidak. Setelah dikelompokkan, data tersebut penulis jabarkan dengan bentuk teks agar lebih dimengerti. Setelah itu, ditarik kesimpulan dari data tersebut, sehingga dapat menjawab pokok masalah penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.

Desa Cibiru Wetan artinya Desa Cibiru bagian timur (= Wetan) nama Cibiru itu sendiri diambil dari nama sebuah pohon yaitu “Pohon Biru” yang konon katanya pernah tumbuh disebuah tempat yang sekarang berlokasi di RT 04 RW 07 Kampung Cibiru Tonggoh Desa Cibiru Wetan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Dari akar pohon Biru tersebut keluar mata air yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat setempat dan sekitarnya.

Cibiru adalah kata mudah dari Cai - biru berarti air yang keluar dari mata air pohon Biru bukan berarti air yang berwarna biru. Karena keberadaan mata air dari Tangkal / Pohon Biru tersebut dinamakanlah Kampung Cibiru (yang sekarang disebut Cibiru Tonggoh) sedangkan nama Cibiru selanjutnya berkembang menjadi nama desa yaitu Desa Cibiru yang masuk wilayah Kecamatan Ujung Berung Kabupaten Bandung.

Beberapa nama yang pernah menjadi Kepala Desa Cibiru diantaranya H.Asy'ari, M.Partaatmaja, Moh. Daud, M. Sukanda, dan Endang. Pada masa kepemimpinan / Kepala Desa Endang D. sekitar Tahun 1983/1984 dibentuk Tim Perumus Pemekaran Desa (TPPD) yang bertugas merumuskan pemekaran Desa Cibiru. Maka sejak bulan April 1984 desa Cibiru resmi dimekarkan menjadi dua desa yaitu

Desa Cibiru Kulon sebagai desa induk dan Desa Cibiru Wetan sebagai desa hasil pemekaran.

Setelah diberlakukan PP. No. 16 Tahun 1987 Desa Cibiru Kulon berubah nama menjadi Desa Pasir Biru yang masuk wilayah Kecamatan Cibiru Kota Bandung. Nama Kecamatan Cibiru diadopsi dari nama Desa Cibiru yang berasal dari kata Cai-Biru atau air dari Pohon Biru. Setelah dilaksanakan pemekaran Desa Cibiru, maka sejak tanggal 30 Juli 1984 berdirilah satu Desa baru yang dinamakan Desa Cibiru Wetan. Sebagai pejabat sementara Kepala Desa Cibiru wetan ditunjuk salah seorang pamong desa dari desa induk yaitu Pak Usman (sebagai Juru Tulis Desa Cibiru).

Pada bulan Mei 1986 Pak Usman ditetapkan sebagai Kepala Desa Cibiru Wetan yang definitife berdasarkan hasil Pemilihan Kepala Desa pada bulan April 1986. Pada Tahun 1992 Desa Cibiru Wetan dimekarkan menjadi Desa Cibiru Wetan dan Desa Cibiru Hilir

2. Profil Desa

Desa Cibiru Wetan Merupakan Sebuah Pemerintahan Desa. Agar Pembangunan Dapat Dirasakan Secara Merata Maka Diperlukan Aparat Pemerintahan Yang Membuat Perencanaan Dan Melaksanakan Pembangunan Yang Tepat. Selain Aparat Pemerintahan, Peran Aktif Semua Lapisan Masyarakat Juga Harus Di Bangun Dengan Baik Agar Roda Penggerak Pembangunan Sinergi Antara Aparat Pemerintahan Dengan Masyarakat Supaya Pembangunan Dapat Dinikmati Dan Dirasakan Oleh Seluruh Masyarakat.

3. Profil Potensi Desa

Tak ingin kalah dengan segala bentuk hingar bingar perkotaan, melalui berbagai macam program pengembangan

dan juga pemberdayaan masyarakat, desa dapat bersaing dengan daerah perkotaan Alasannya karena setiap desa di Indonesia memiliki karakteristik dan ciri khasnya tersendiri sehingga dapat meminimalisir persaingan.

Ditampilkannya potensi fisik seperti:

- a. Tanah (kualitas tanah)
- b. Air (kualitas air/pengelolaan air)
- c. Iklim (Suhu udara/ curah hujan) Data yang diterima nantinya juga dapat dikembangkan untuk pengembangan seperti untuk usaha pertanian dan objek wisata
- d. Peternakan dan perikanan (sebagai sumber makanan dan mata pencaharian penduduk atau masyarakat desa)
- e. Manusia (manusia atau dalam hal ini adalah masyarakat desa akan menjadi sumber tenaga kerja yang mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam desanya)

Ditampilkannya potensi non fisik seperti:

- a. Kondisi Masyarakat (tunjukkan sifat gotong royong yang kuat)
- b. Lembaga Sosial (Peran serta seperti PKK, Karang Taruna)
- c. Kreativitas Aparatur Desa (Tampilkan inovasi desa)

Sasaran:

Dengan ditampilkannya menu potensi berikut diharapkan dapat menarik wisatawan, mahasiswa untuk penelitian atau mendapatkan bantuan CSR.

Pembangunan yang merata serta kemudahan dalam mengakses informasi melalui internet akan memudahkan potensi desa untuk diketahui banyak orang mulai dari produk desa seperti produk perkebunan atau pertanian hingga potensi lainnya.

Apa yang didapat ?

- a. Produk Pertanian Organik yang baik

- b. Produk Kesenian yang dikenal
- c. Pengembangan Wisata Terpadu (contoh eco wisata)

4. Pembahasan

a. Peran Sumberdaya Manusia Pemerintahan Dalam Pengembangan Potensi Desa Cibiru Wetan

Peran pemerintah dalam meningkatkan potensi di Kabupaten Bandung, Kecamatan Cileunyi, dan Desa Cibiru Wetan sangatlah penting. Sumber daya manusia (SDM) pemerintah sangat penting bagi pembangunan dan pertumbuhan penduduk.

Salah satu aspek kunci dari sumber daya manusia adalah perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan. Instansi pemerintah di Desa Cibiru Wetan bertanggung jawab atas pelayanan publik, termasuk pendidikan, infrastruktur, kesehatan, dan administrasi. Pelayanan yang efektif dan terkoordinasi dengan baik akan meningkatkan taraf hidup masyarakat.

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 Desa Cibiru Wetan. Mereka bekerja sama dengan organisasi non-pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pemerintah lainnya untuk mencapai tujuan pembangunan yang lebih ambisius.

Program pembangunan dapat lebih akuntabel dan efektif dengan perencanaan dan evaluasi yang efektif. Pemerintah juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di wilayah Desa Cibiru Wetan, meningkatkan pengembangan individu

melalui perencanaan, pembangunan, dan lingkungan hidup. Partisipasi masyarakat dapat membantu masyarakat Desa Cibiru Wetan mencapai potensi dan meningkatkan taraf hidupnya. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu pemerintahan Desa Cibiru Wetan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung mencapai potensinya dan meningkatkan kehidupannya secara keseluruhan.

5. Identifikasi Tupoksi Sumberdaya Manusia Pemerintahan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam pemerintahan dengan meningkatkan administrasi sumber daya yang efisien dan efektif. SDM merupakan komponen penting dalam berbagai organisasi, termasuk pemerintahan, bisnis, dan pendidikan. Ini memainkan peran penting dalam memandu visi dan misi suatu organisasi. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, kemampuan memanfaatkan modus organisasi yang besar, teknologi maju, dan sumber daya manusia yang terampil secara efektif akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Rusfiana & Supriatna, 2021).

Oleh karena itu salah satu bentuk pengembangan SDM Pemerintah Desa yang patut mendapat apresiasi di Desa Cibiru Wetan adalah dengan diresmikannya sarana penambah Ilmu yaitu Perpustakaan Digital. Perpustakaan Digital Desa Cibiru Wetan telah diresmikan. Mewakili Bupati Bandung, Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Bandung hadir dalam proses peresmian ini. Kepala Desa, Perangkat Desa, Bunda Literasi, Lembaga Kemasyarakatan Desa, juga tenaga pendidik dan siswa/i dari sekolah yang berada di lingkung Desa Cibiru Wetan turut mengikuti proses

peresmian perpustakaan digital ini. Hadian Supriatna (Kades) dalam sambutannya, Perpustakaan Digital ini merupakan sebuah transformasi digital desa.

6. Tantangan Dan Hambatan Dalam Pengembangan Potensi Desa

Tantangan dan hambatan dalam pengembangan potensi desa di Kabupaten Bandung dapat bervariasi, tergantung pada kondisi spesifik di setiap desa. Berikut beberapa tantangan umum yang mungkin dihadapi:

a. Keterbatasan Akses Infrastruktur

- **Infrastruktur Jalan:** Beberapa desa mungkin menghadapi kendala dalam akses ke jalan yang baik, menyulitkan mobilitas barang dan orang.
- **Akses Listrik dan Air Bersih:** Desa-desa terpencil mungkin mengalami kesulitan dalam mendapatkan akses yang stabil dan terjangkau ke listrik dan air bersih.

b. Keterbatasan Sumber Daya Manusia dan Keahlian

- **Keterbatasan Tenaga Kerja:** Desa-desa mungkin kesulitan menarik atau mempertahankan tenaga kerja terampil karena kurangnya pelatihan atau kesempatan kerja yang menarik.
- **Keterbatasan Pendidikan dan Keterampilan:** Keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan bisa menjadi hambatan dalam pengembangan potensi ekonomi dan sosial di desa.

c. Kurangnya Akses Keuangan

- **Keterbatasan Akses ke Lembaga Keuangan:** Desa-desa mungkin kesulitan mendapatkan akses ke modal usaha dan kredit dari lembaga

keuangan formal.

- **Kurangnya Kesadaran akan Manajemen Keuangan:** Kurangnya pemahaman tentang manajemen keuangan dan pengelolaan dana dapat menghambat pembangunan proyek-proyek di desa.

d. Perubahan Iklim dan Bencana Alam

- **Ancaman Bencana Alam:** Desa-desa yang rentan terhadap bencana alam seperti banjir, tanah longsor, atau kekeringan mungkin mengalami kesulitan dalam menjaga dan mengembangkan potensi mereka.
- **Dampak Perubahan Iklim:** Perubahan iklim dapat mengganggu pola musim dan produktivitas pertanian, yang merupakan sumber pendapatan utama bagi sebagian besar desa.

e. Tantangan Sosial dan Budaya

- **Pengaruh Urbanisasi:** Urbanisasi dapat mengurangi jumlah penduduk desa dan meningkatkan kesenjangan generasi serta kehilangan tradisi dan budaya lokal.
- **Masalah Kesejahteraan Sosial:** Desa-desa mungkin menghadapi masalah seperti kemiskinan, kesehatan masyarakat, dan ketimpangan gender yang perlu ditangani secara holistik.

f. Kurangnya Koordinasi dan Sinergi Antar Pihak

- **Kurangnya Koordinasi Antar Lembaga:** Tantangan dalam koordinasi antara pemerintah daerah, LSM, sektor swasta, dan masyarakat lokal dalam merumuskan dan melaksanakan program pembangunan.

- **Kurangnya Sinergi antara Program Pembangunan:** Program pembangunan yang tidak terkoordinasi secara baik dapat menyebabkan tumpang tindih atau kurang efisiennya penggunaan sumber daya.

Upaya Mitigasi dan Solusi

Untuk mengatasi tantangan dan hambatan ini, perlu dilakukan upaya-upaya seperti peningkatan investasi dalam infrastruktur, pelatihan keterampilan dan pendidikan, penyediaan akses keuangan yang lebih baik, pengelolaan risiko bencana, pemberdayaan masyarakat lokal, dan peningkatan koordinasi antar berbagai pemangku kepentingan. Dengan pendekatan yang terintegrasi dan kolaboratif, desa-desa di Kabupaten Bandung dapat mengatasi tantangan dan mengembangkan potensi mereka secara berkelanjutan.

Walaupun dalam temuan dilapangan kendala terkait SDM dalam pengembangan Potensi Desa bukan yang pertama selain Akses infrastruktu namun kenyataan dilapangan berkata lain sehingga titik berat dari hasil penulisan artikel ini lebih kepada keterbatasan SDM serta Keahlian yang dimiliki Desa Cibiru Wetan.

7. Analisis Kompetensi Yang Diperlukan Oleh Sdm Dalam Melaksanakan Perannya

Sumber Daya Manusia Pemerintahan (SDMP) di Desa Cibiru Wetan perlu memiliki kompetensi untuk melaksanakan tujuannya secara efektif. Kompetensi tersebut dapat mencakup berbagai aspek seperti manajemen sumber daya manusia, pelatihan, dan perilaku kerja. Kompetensi manajemen dan sosiokultural harus dimasukkan dalam kompetensi minimum yang dipersyaratkan

oleh pejabat pemerintah di SDMP. Kompetensi pribadi, profesional, pedagogi, dan sosial juga penting.

Interpersonal, analisis, komunikasi, dan pemikiran kritis sangat penting untuk mengembangkan dan meningkatkan lingkungan kerja yang positif di Sairejo. SDMP juga harus memiliki kemampuan melakukan pelatihan, mengidentifikasi kompetensi industri, dan mengembangkan kompetensi spesifik Sairejo sesuai fungsinya (Wulandari & Prasetyo, 2023).

Dalam konteks pengembangan desa di Kabupaten Bandung, sumber daya manusia (SDM) yang efektif memerlukan beragam kompetensi untuk melaksanakan perannya dengan baik. Berikut adalah analisis beberapa kompetensi yang diperlukan oleh SDM dalam peran mereka:

a. Pengetahuan Tentang Pengembangan Desa

- **Pemahaman tentang Perencanaan Pembangunan:** SDM harus memahami proses perencanaan pembangunan desa, termasuk pengenalan terhadap kebutuhan dan potensi desa.
- **Pemahaman tentang Kebijakan Pembangunan:** Memiliki pengetahuan tentang kebijakan pembangunan di tingkat nasional, regional, dan lokal yang relevan dengan pengembangan desa.

b. Keterampilan Manajemen Proyek

- **Perencanaan Strategis:** Mampu merumuskan tujuan jangka panjang dan rencana tindakan yang terukur untuk pengembangan desa.
- **Pelaksanaan dan Pengawasan:** Keterampilan dalam mengelola sumber daya, memimpin tim, dan memastikan pelaksanaan proyek sesuai dengan rencana.

c. Keterampilan Komunikasi dan Kemitraan

- **Komunikasi Efektif:** Kemampuan untuk berkomunikasi dengan berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah daerah, masyarakat desa, LSM, dan sektor swasta.
- **Kemitraan dan Kolaborasi:** Mampu membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan berbagai pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan bersama.

d. Keterampilan Teknis

- **Pengelolaan Keuangan:** Memiliki pemahaman dasar tentang manajemen keuangan, termasuk pengelolaan anggaran dan pelaporan keuangan.
- **Teknologi Informasi:** Kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mengelola data, mempercepat akses informasi, dan meningkatkan efisiensi operasional.

e. Keterampilan Kepemimpinan dan Pemberdayaan

- **Kepemimpinan:** Mampu memimpin, menginspirasi, dan memotivasi tim untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- **Pemberdayaan Masyarakat:** Kemampuan untuk mendengarkan dan melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, membangun kapasitas lokal, dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa.

f. Keterampilan Analitis

- **Analisis Situasi:** Kemampuan untuk menganalisis tantangan, peluang, dan risiko yang dihadapi oleh desa, serta mengidentifikasi solusi yang

tepat.

- **Evaluasi Kinerja:** Mampu melakukan evaluasi terhadap program dan kegiatan pembangunan desa untuk mengevaluasi dampaknya dan memperbaiki proses ke depannya.

g. Keterampilan Adaptasi dan Inovasi

- **Fleksibilitas:** Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan situasi yang dinamis.
- **Kreativitas dan Inovasi:** Mampu menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang pengembangan desa.

SDM yang efektif dalam melaksanakan perannya dalam pengembangan desa di Kabupaten Bandung perlu memiliki kombinasi keterampilan teknis, manajerial, komunikasi, kepemimpinan, dan analitis. Dengan kompetensi-kompetensi ini, mereka akan mampu menjalankan tugas mereka dengan efektif dan berkontribusi pada pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif di tingkat desa.

D. KESIMPULAN

- 1) Keterlibatan sumber daya manusia pemerintah sangat penting dalam meningkatkan potensi Desa Cibiru Wetan. 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 Desa Cibiru Wetan dalam pengembangan potensi yang

ada.

- 2) Kepala Desa dan Sekretaris Desa bertanggung jawab membina dan melibatkan masyarakat Cibiru Wetan dalam pengembangan. Mereka menciptakan hubungan positif dengan masyarakat, memberikan informasi tentang kebijakan dan inisiatif pemerintah, dan melibatkan masyarakat dalam merencanakan masa depan potensi wilayah. Untuk memenuhi peran ini, pemerintah harus memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk merencanakan, merancang, dan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan, serta kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan masyarakat (Soleh, 2017).
- 3) Penilaian terhadap kapabilitas, kemahiran, dan kesanggupan sumber daya manusia yang digunakan oleh pemerintah Desa Cibiru Wetan guna memaksimalkan potensi yang telah ada merupakan tujuan dari Analisis Sumber Daya Manusia Pemerintahan Dalam Pengembangan Potensi Desa Cibiru Wetan. Personel yang efektif dan cakap sangat penting dalam pengelolaan potensi sumber daya alam desa.

E. DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- 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>
- 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>
- Downey, W. David. dan P. E. Steven. (1987). *Manajemen Agribisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga,
- Graham, R., Brown, (2005), *Lecture Notes Dermatologi*, diterjemahkan oleh Anies, Z. M., Edisi ke-8, 1, 8, 59, Jakarta: , Erlangga
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr., J.H., & Konopaske, R. (2003). *Organization: Behavior, structure, processes*. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Kristian, I. (2020). Perluakah Konservasi Moral. *Jurnal Sosial dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Bandung* vol 2(1), 40–53 .
- Kristian, I. (2024). Implementation of Human Resource Management and The Harmony of Organizational Culture. *The International Journal of Education Management and Sociology*, 3(1), 38–45.
<https://doi.org/10.58818/ijems.v3i1.96>
- Kilpatrick, William Heard. (2002). *Philosophy of Education*. New York: The Mcmillan Company
- Maarif, S. (2019). *Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia Daftar Isi. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Maharani, D., & Kristian, I. (2021). Konservasi Moral Dan Pembentukan Karakter Menuju Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(3), 49-59.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior*. International Edition. 10th Edition. New Jersey: Pearson Education
- Rusfiana, Y., & Supriatna, C. (2021). Memahami Birokrasi Pemerintahan Dan Perkembangan. *Alfabeta Bandung*, 148.
- Soleh, A. (2017). Strategi pengembangan potensi desa. *Jurnal Sungkai*, 5(1), 32–52.
- Subagyo, A., IP, S., Kristian, I., IP, S., & Kom, S. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Aksara Global Akademia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- W. Poespoprodjo, (1999). *Filsafat Moral*. Bandung : CV Pustaka Grafika, Inc.