JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
Vol 1, No. 2, 2025, pp. 15-30
https://jurnal.fisip.untad.ac.id/index.php/jsip/index
©Ilmu Pemerintahan FISIP Untad

KEMITRAAN STRATEGIS DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PETANI DI DESA BOBO

Alif Royhan Pratama [1]; M. Nur Alamsyah [2], Syamsul Bahri[3],
[1] Universitas Tadulako, Palu, Indonesia; rayhanalifputra17@gmail.com
[2] Universitas Tadulako, Palu, Indonesia; mnuralamsyahsip@gmail.com
[3] Universitas Tadulako, Palu, Indonesia; sy2msul@gmail.com

Correspondence : rayhanalifputra17@gmail.com

ARTICLE INFO:
Kata kunci: ***manajemen sumber daya manusia, kemitraan strategis, pembudidayaan vanili, pengembangan desa***

Received. : 18/03/2025
Revised. :
Accepted : 20/03/2025

ABSTRAK

Introduction: Uraian masalah penelitian ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) di desa Bobo kecamatan Palolo Kabupaten Sigi, baik dari segi pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, maupun kurangnya pelibatan aktif masyarakat dalam proses pelaksanaan program, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting disini oleh karena itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana proses MSDM dalam program tersebut berjalan, Penelitian ini berfokus pada aspek MSDM yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen kinerja oleh (Gary Dessler, 2013).
Methods: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, Pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara informan yang berasal dari pemerintah desa, anggota dinas koperasi dan masyarakat yang terlibat dalam program tersebut.
Results: Penelitian ini mengungkapkan bahwa MSDM dalam program ini belum optimal karena kurangnya perencanaan yang matang, proses rekrutmen yang tidak memadai, serta minimnya pelatihan yang diberikan oleh pihak pemerintah desa.
Conclusion: penelitian ini menyarankan agar perlu memperbaiki dan perlu meningkatkan monitiroring serta mentoring dalam program kemitraan strategis ini.

ABSTRACT

Introduction: *The description of the problem of this research is the low quality of human resources (HR) in Bobo village, Palolo sub-district, Sigi Regency, both in terms of technical knowledge, managerial skills, and the lack of active community involvement in the program implementation process, human resource management (HRM) is very important here, therefore the purpose of this research is to find out how the HRM process in the program is running, this research focuses on HRM aspects which include planning, recruitment and selection, training and development, and performance management by* (Gary Dessler, 2013)
Methodes: *This research uses a descriptive qualitative approach, collecting data through direct observation, interviewing informants from the village government, members of the cooperative office and the community involved in the program.*
Results: *the study reveals that HRM in this program is not optimal due to insufficient planning, inadequate recruitment processes, and limited training initiatives by local authorities.*

Conclusion: *This research suggests that it is necessary to improve and need to increase monitiroring and mentoring in this strategic partnership program.*

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebuah elemen kunci terhadap pengelolaan organisasi atau pemerintahan, Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya suatu organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara sukses begitupun pada pemerintahan, manajemen SDM dapat dipahami sebagai proses organisasi dan dapat ditafsirkan sebagai kebijakan (politik) (priyono, 2010). pada perencanaan yang berhasil atau tidaknya itu dilihat dari kemampuan sumber daya manusia ketika menjalankan tugas dan fungsinya (Mulyadi, 2019). Program kemitraan strategis, dalam pembudidayaan vanili di Desa Bobo, Kecamatan Palolo, Kabupaten Sigi, MSDM menjadi landasan utama untuk memastikan keberhasilan implementasi program dan keberlanjutannya.

Program ini merupakan inisiatif yang dirancang oleh Kementerian PPN/Bappenas bekerja sama dengan PT Conservana, sebuah perusahaan swasta yang bertindak sebagai *offtaker*. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas petani lokal, mempromosikan hasil pertanian bernilai ekspor, serta menciptakan rantai pasok yang kompetitif di pasar global. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) di desa tersebut, baik dari segi pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, maupun akses terhadap teknologi modern. Hal ini diperparah dengan keterbatasan fasilitas pendukung dan kurangnya pelibatan aktif masyarakat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program.

Secara teoretis, MSDM melibatkan berbagai aktivitas seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja (Gary Dessler & Varrkey, 2005). Dalam konteks program kemitraan strategis Sederhananya, perencanaan manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses memproyeksikan kebutuhan dan ketersediaan pekerja yang tepat dalam jumlah yang tepat untuk perusahaan baru (Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022), (Saputra et al., 2020) menyatakan dimana perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara cara tertentu, MSDM tidak hanya berfungsi untuk mengelola meproyeksikan kebutuhan tenaga kerja ataupun menetapkan, tetapi juga untuk memberdayakan masyarakat desa agar mampu beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan peluang ekonomi yang lebih luas, menurut (Nawawi, Muh,Sitti Mufidah, 2024) Perencanaan yang baik tentu perlu dirumuskan, dalam membuat perumusan dan menetapkan

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

tujuan perencanaan yang yang baik serta memiliki tujuan yang jelas.

Oleh karena itu, MSDM dalam program ini perlu dirancang secara strategis agar dapat memenuhi kebutuhan lokal sekaligus mendukung pencapaian tujuan pembangunan yang lebih besar, (Endah, 2020) mengungkapkan pada pembangunan yang datang dari bawah (*bottom up*) yaitu dimana masyarakat desa diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi memberikan masukan sejak perencanaan dimulai hingga pelibatan saat pelaksanaan pembangunan hal ini karena masyarakat mampu mengidentifikasi berkaitan masalah, dan inilah poin penting dari perencanaan SDM.

Minimnya perencanaan SDM yang matang dan strateginya dimana strategi salah satu cara menjadi pusat pemikiran dimana perusahaan membuat inovasi yang berbeda dengan para pesaingnya serta menggunakan karyawannya untuk bisa memuaskan segala kebutuhan (Sukarno & Ahsan, 2021) dalam konteks Program tersebut, perencanaan SDM adalah proses yang melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, untuk memastikan bahwa program memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Proses rekrutmen dan seleksi peserta program yang kurang terstruktur, (Lina, 2020) mendefinisikan pada dasarnya suatu proses rekrutmen yaitu untuk mendapatkan sejumlah SDM atau karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen bertujuan untuk menarik kandidat terbaik yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan serta merupakan bagian utama dari strategi organisasi dalam sumber daya manusia, dengan mengidentifikasi dan menarik orang-orang, diperlukan bagi organisasi untuk bertahan hidup dan berhasil dalam jangka pendek dan menengah (Sigit Hermawan, 2020). Sayangnya, dalam program ini, kriteria rekrutmen tidak dijelaskan secara rinci, sehingga beberapa peserta yang terpilih tidak memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk mengikuti program. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas program dan hasil yang kurang optimal.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan dalam program ini masih sangat terbatas yang dimana pelatihan itu saja sebagai upaya memakismalkan dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menopang keberhasilan suatu perusahaan (Halisa, 2020). Pelatihan dan pendidikan biasanya bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka, terutama dalam bidang yang berkaitan dengan manajemen atau kepemimpinan, yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Yuliani, 2023) sejalan denagan pendapat (F. H. Kurniawan & Maulana, 2022) dimana pengembangan didalam masyarakat ialah dimana kegiatan itu direncanakan agar meningkatkan tujuan hidup masyarakat desa melalui program yang akan mendorong mengembangkan sumber daya atau potensi yang dimiliki.

Pelatihan adalah salah satu elemen penting dalam MSDM yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dasar peserta unutk kedepannya. Dari pendapat (Kuruppu et al., 2021) yang mana mereka berpendapat bahwa keberhasilan

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi untuk bertahan dan mencapai tujuan. Jika sumber daya manusia diabaikan, organisasi tidak akan dapat bertahan dan mencapai tujuan (Suryani et al., 2023), selain itu pelatihan ini berhubungan untuk menambah wawasan dan keterampilan serta kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu, dalam artian pelatihan ini digunakan sebagai hasil setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan, sehingga mereka lebih baik dalam menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang di geluti karyawan atau anggota (Sunarsi, 2018). Pelatihan yang dilakukan selama program ini lebih bersifat teknis dan tidak mencakup aspek-aspek penting seperti manajemen usaha, pengelolaan keuangan, dan strategi pemasaran.

Menurut (Bariqi, 2018) pada intinya inti dari pelatihan dan pengembangan adalah supaya dapat memaksimalkan kemampuan pekerja, baik secara sikap (*afektif*), pengetahuan (*kognitif*) dan tingkah laku (*psikomotorik*) yang membuat pekerja atau karyawan bersiap untuk menghadapi adanya perubahan yang ada sehingga bisa mengatasi masalah di sekitarnya yang ada. Jika tidak ada proses pelatihan akibatnya, peserta tidak sepenuhnya siap mental dan moral, seperti yang dikatakan oleh (Pratiwi et al., 2023) pelatihan juga sangat membantu meningkatkan moral karyawan dengan mengembangkan sikap positif, kepuasan kerja, dan pembelajaran yang ditingkatkan.

Manajemen kinerja juga menjadi aspek yang kurang mendapatkan perhatian dalam program ini karena untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu, jadinya kesiapan dan kemampuan seseorang tidak cukup untuk mencapai apa pun tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana mencapainya (Yulius, 2022).

. Manajemen kinerja adalah proses evaluasi yang bertujuan untuk mengukur keberhasilan peserta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka pada dasarnya, kinerja pada karyawan ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. Tanpa adanya sistem evaluasi yang jelas, sulit untuk mengetahui sejauh mana program ini berhasil meningkatkan kapasitas peserta dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat desa. Manajemen senantiasa harus menjaga terjaminnya ketersedian SDM yang sesuai dengan kemampuan dan tugas yang dibebankan diantaranya yaitu, harus menjamin ketersediaan yang dibutuhkan sesuai tuntutan yang ada (Saputra et al., 2020).

Program ini juga sangat bergantung pada kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Didalam kebutuhan untuk berkolaborasi itu bisa ada karena munculnya rasa saling keterkaitan diantara pemain (aktor dalam organisasi) dari situ, saling keterkaitan ini akan mendorong meningkatkan frekuensi dan intensitas komunikasi antar organisasi, dan masing-masing kekuatan dikerja sama akan dalam bentuk tindakan serta kolektivitas pada beberapa tingkatan dalam (Zainuddin, 2019).

Dari sini diharapkan kehidupan masyarakat semakin maju dan tanggung jawab pemerintah yang semakin besar, sektor swasta yang memberikan harapan agar bisa

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

mengambil alih sebagian dari tanggung jawab pemerintah, hal ini disebabkan oleh munculnya gagasan tentang manajemen oleh (Mahsyar, 2015), karena melihat fakta bahwa kemampuan pemerintah untuk mengelola aset publiknya terbatas.

Keberhasilan program ini juga sangat bergantung pada kemampuan pemerintah desa, koperasi, dan pihak swasta untuk bekerja sama dalam mengelola SDM secara efektif. Pemerintah desa berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan petani dengan sumber daya yang tersedia, sementara koperasi bertugas untuk mengorganisasi petani dan memastikan bahwa mereka menerima pelatihan dan pendampingan yang diperlukan. Di sisi lain, PT Conservana bertanggung jawab untuk memberikan dukungan teknis dan memastikan bahwa hasil panen petani dapat diterima di pasar global. Kolaborasi tidak selalu berjalan mulus, kendala utamanya ada pada kurangnya komunikasi antara pihak-pihak yang terkait, sering kali terjadinya kesalahpahaman dan konflik kepentingan. Selain itu, perbedaan dalam tujuan dan prioritas masing-masing pihak juga menjadi hambatan dalam menciptakan kemitraan yang harmonis. Misalnya, sementara pemerintah fokus pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, PT Conservana mungkin lebih berorientasi pada keuntungan bisnis.

Strategi mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan pendekatan yang lebih terintegrasi dalam perencanaan dan pelaksanaan program. Hal ini mencakup pengembangan sistem MSDM yang lebih komprehensif, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga evaluasi kinerja. Selain itu, pelatihan yang diberikan kepada peserta harus dirancang sedemikian rupa agar dapat memenuhi kebutuhan spesifik mereka, baik dalam aspek teknis maupun manajerial.

Untuk penelitian sebelumnya telah membahas manajemen SDM dalam pendidikan, penelitian dari (N. Kurniawan, 2019) menjelaskan karena organisasi itu sendiri terdiri dari orang-orang dan sumber daya inilah yang dapat membantu organisasi bertahan dan berhasil. Melalui upaya dan kreativitas sumber daya manusianya, suatu organisasi dapat menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena masing-masing pekerja dan lembaga pendukung mempunyai keunggulannya masing-masing, sehingga masing-masing sumber daya mempunyai kapasitasnya, dan tanpa saling curiga maka terciptalah kesatuan dan keterbukaan untuk membangun hubungan kerja yang layaknya sebuah kekeluargaan. Pentingnya staf sebagai sumber daya yang mampu membantu organisasi mencapai tujuannya dan menjalankan fungsi dan kegiatannya, pelaksanaan fungsi serta kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin menggunakan mereka secara efisien dan adil untuk kepentingan organisasi. untuk mewujudkannya dalam individu dan masyarakat. Dalam penelitiannya ini bertujuan untuk mengetahui proses dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program kemitraan strategis dalam meningkatkan kualitas SDM di Desa Bobo, dengan fokus pada empat aspek

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

utama MSDM: perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan manajemen kinerja. Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya untuk memberikan kontribusi nyata dalam menjalankan dan mencapai tujuan dalam memajukan SDM desa. Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi referensi atau rujukan kepada pelaku utama dalam proses implementasi program di desa dan kabupaten. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat langsung bagi masyarakat Desa Bobo dengan dapat memberikan rekomendasi yang efektif. Fokus dalam meningkatkan penelitian ini ada pada aspek aspek perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen kinerja, khususnya apa tantangan untuk mendukung kemajuan yang lebih jelas serta tujuan masa depan yang lebih baik, dan partisipatif bagi masyarakat dan para pihak pihak dari pemerintah Desa Bobo, Kecamatan Palolo, Kabupaten Sigi.

Metode

Dalam Penelitian ini pendekatan yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif, pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian sesuai dan dapat dimengerti serta bisa mengulik tentang bagaimana manajemen SDM dalam program kemitraan strategis ini berjalan, dalam metode kualitatif peneliti dapat memodifikasi arah penelitian atau strategi pengumpulan data tergantung pada hasil dan data yang diperoleh, di dalam penelitian kualitatif itu melibatkan peneliti lebih dalam sehingga akan paham tentang konteks dengan situasi dan setting fenomena alami sesuai yang sedang diteliti (Fadli, 2021). Pada gaya deskriptif ini digunakan untuk memberikan penjelasan secara rinci dan detail mengenai fenomena yang diamati, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya terkait penelitian program tersebut. Data dikumpulkan melalui teknik purposive karena peneliti bisa menjelejahi dan menganalisis masalah yang ada dengan melibatkan empat informan yang dianggap memiliki wawasan serta pengalaman yang lebih dalam atau relevan dengan topik masalah, mereka termasuk dari aparat pemerintah desa dan perwakilan koperasi serta masyarakat desa Bobo. Kepala desa dipilih karena memiliki peran sebagai pemimpin dalam menjalankan pemerintahan desa, lalu ada anggota-anggota koperasi dari ketua serta anggota lapangan koperasi, anggota koperasi dipilih agar bisa memperlihatkan lebih jelas mengenai program tersebut, lalu ada masyarakat desa Bobo, yang dipilih menjadi saksi dalam berjalannya program ini serta bisa memberikan perbandingan pendapat terkait program kemitraan strategis dalam konteks MSDM

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dan data primer diperoleh langsung dari informan yang terkait atau terlibat dalam program ini, pada observasi digunakan agar bisa mendapatkan visual asli bagaimana proses manajemen SDM berjalan dalam program tersebut dan bagaiaman kondisi di lapangan, selain itu, analisis dokumen dilakukan dengan menelaah berbagai arsip, dokumen pemerintah desa, laporan keuangan, dan data lain yang relevan dengan topik penelitian. Kombinasi ketiga metode ini dirancang untuk memberikan gambaran perspektif yang komprehensif tentang program kemitraan strategis berjalan di desa, serta tantangan dan peluang

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

yang dihadapi mengenai SDM didalam program kemitraan strategis.

Pengumpulan data lagi dilakukan dengan menggunakan beberapa alat bantu utama, yaitu panduan wawancara setengah terstruktur dan daftar dokumen kontrol. Panduan wawancara setengah terstruktur dikembangkan untuk memastikan fleksibilitas dalam menggali informasi yang lebih rinci sehingga informan dapat dengan leluasa memberikan jawaban, tanpa terikat pada pertanyaan-pertanyaan yang terlalu sulit. Daftar kontrol dokumen dapat membantu peneliti memastikan integritas data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen. Instrumen ini dikembangkan dengan mempertimbangkan sikap terhadap tujuan penelitian, serta keandalan dan reliabilitas data yang diperoleh.

Pada analisis data, penelitian ini mengadopsi model analisis data interaktif yang dikembangkan oleh (Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, 2013). Menurut mereka hal pertama yang dilakukan adalah Kondensasi data dimana tahap ini adalah proses mengubah data lapangan mentah menjadi lebih ringkas, terorganisir, dan bermakna sehingga lebih mudah dianalisis. yang kedua ada penyajian data dalam penyajian data inilah yang dimana adanya proses penyusunan data ada dalam bentuk yang rapi atau terorganisir sehingga memudahkan untuk memahami, mengidentifikasi pola, dan menarik kesimpulan. dan ketiga atau terakhir adalah penarikan kesimpulan, ini adalah tahap akhir dari analisis data miles dan Huberman, dimana proses memahami makna data, menjelaskan pola, hubungan, atau tema, dan memastikan validitas temuan, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa analisis yang menyeluruh dan berkelanjutan dilakukan sehingga semua temuan dapat diverifikasi dan dikembangkan lebih lanjut.

Analisis induktif digunakan untuk menemukan pola atau tema utama dari data yang dikumpulkan. Dengan pendekatan ini, penelitian ini telah menciptakan pemahaman yang menyeluruh dan rinci tentang bagaiman MSDM dari program kemitraan strategis ini berjalan di Desa Bobo.

Hasil

Program Kemitraan Strategis yang diterapkan di Desa Bobo, Kecamatan Palolo, bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui pembudidayaan vanili. Sebagai salah satu komoditas bernilai tinggi, vanili menjadi fokus program ini dengan harapan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat desa akan tetapi dalam proses berjalannya program tersebut ada beberapa kendala yang terjadi didalamnya, seperti ketidakmampuan dalam memaksimalkan manajemen sumber daya manusia yang mana memiliki kualitas SDM yang tidak maju-maju seperti kurangnya pelibatan aktif masyarakat dalam proses pelaksanaan program dan dari segi pengetahuan teknis, keterampilan, maupun akses terhadap teknologi modern .

Penelitian ini, punya empat aspek utama menurut (Gary Dessler, 2013) dalam MSDM yang menjadi fokus, yaitu perencanaan yang mana perencanaan ialah proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, dan keadilan. Lalu ada rekrutmen dan seleksi yaitu proses untuk menarik,

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

menilai, dan memilih kandidat terbaik untuk posisi di perusahaan, serta pelatihan dan pengembangan untuk membantu pekerja atau individu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat memberi kontribusi yang lebih besar kepada organisasi maupun pemerintahan, serta manajemen kinerja proses unutk menilai dan meningkatkan kinerja pekerja secara berkelanjutan serta memberikan umpan balik, atau evaluasi. Dengan menggunakan teori ini, peneliti bertujuan agar dapat memberikan visual persepektif menyeluruh seperti apa program kemitraan strategis ini berjalan dalam meningkatkan SDM di desa Bobo.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam mewujudkan prinsip perencanaan, pemerintah desa dan koperasi sudah berusaha sebisa mungkin dalam partisipasinya, hal ini dapat diliat dari usaha Pemerintah Desa yang mempertanggung jawabkan perencanaan dan bagaimana juga koperasi desa mengajak masyarakat ikut dalam berpartisipasi dalam proses perencanaan program ini akan tetapi ada masalah dari perencanaan sosialisasi yang dilakukan tidak sesuai harapan dan kurang maksimal nya potensi dari petani dan masyarakat. Dalam perencanaan sumber daya manusia ini ialah tahap awal yang krusial dalam implementasi program seperti contohnya, program ini membutuhkan petani yang memiliki kemampuan teknis modern dalam budidaya vanili, seperti pengendalian hama, pemupukan, dan penyerbukan manual. Namun, mayoritas petani di Desa Bobo belum bisa memaksimalkan pengetahuan lebih tentang hal ini. Akibatnya, banyak petani merasa kesulitan untuk mengikuti standar yang ditetapkan oleh program. Selain itu, perencanaan tidak mempertimbangkan keterbatasan infrastruktur di desa, seperti akses ke teknologi pertanian dan sarana transportasi. Hal ini menghambat distribusi hasil panen ke pasar yang lebih luas. Untuk meningkatkan efektivitas program, perencanaan SDM harus mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja yang komprehensif serta strategi untuk mengatasi keterbatasan lokal.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa individu yang terlibat dalam program memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai. Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti dilapangan mendapatkan jawaban sebagai berikut

> "Untuk rekrtumen ataupun seleksi program ini sudah dilakukan dengan langsung diambil dari kelompok tani yang sudah ada dan secara langsung". Wawancara dengan kepala desa Bobo Bapak Sudarmin, Oktober 2024.

Dari kepala desa mengungkapkan bahwa perekrutan hanya dilakukan dengan cara mengambil kelompok tani yang sudah ada disini tidak adanya seleksi dalam pemilihan kandidat yang masuk dalam kriteria target program kemitraan tersebut, selain itu, metode rekrutmen yang digunakan tidak cukup efektif untuk menjangkau semua lapisan masyarakat desa. Informasi tentang program hanya disebarkan melalui kepala desa dan beberapa tokoh masyarakat, sehingga petani yang kurang aktif dalam kegiatan desa sering kali tidak mendapatkan informasi tentang program ini.

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

Rekrutmen yang baik melibatkan deskripsi yang jelas dan strategi pemasaran posisi yang efektif. Untuk meningkatkan proses rekrutmen, pihak program harus menyusun kriteria seleksi yang terperinci dan memastikan bahwa informasi tentang program tersebar secara merata di seluruh desa.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah aspek penting dalam meningkatkan kapasitas SDM, selain itu pelatihan itu bertujuan untuk mempersiapkan hal yang jangka pendek yang dimana seperti mempersiapkan tujuan, tugas, atau aktivitas yang dibuat untuk dicapai dalam waktu yang relatif singkat, sementara pengembangan lebih kepada peningkatan jangka panjang yang mana proses yang sama akan tetapi dipersiapkan untuk waktu yang lama, pengembangan mendukung karier dan peran yang lebih besar di masa depan jadi masyarakat disini berperan penting agar juga bisa maju dalam dalam program kemitraan strategis untuk mempersiapkan tantangan yang dihadapi kedepannya. Dalam program ini, pelatihan difokuskan pada teknik budidaya vanili, seperti pemilihan bibit, teknik tanam, dan pemeliharaan tanaman. Namun, pelatihan ini belum mencakup kebutuhan peserta secara menyeluruh. Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat berikut ini

> "Kalau dari desa itu tidak ada, dalam proses nya itu sampai sekarang mungkin itu ada. mungkin masih ada pelatihan tapi kurang tahu sampe sejauh mana dan sekarang itu terlihat seperti koperasi yang berjuang sendiri untuk program ini karena makin kurang kolaborasi nya mereka dan tidak bersinergi lagi". wawancara november 2024 dengan ibu Zaitun masyarakat desa Bobo.

pada kutipan wawancara tersebut hasilnya pada proses pelatihan dari desa itu tidak ada masyarakat yang terlibat tidak lagi mengetahui kelanjutan dari proses pelatihan dan pengembangan program tersebut, dikarenakan desa memberikan proses pelatihan kepada koperasi pertanian di desa Bobo dengan begitu maka proses pelatihan dan pengembangan sudah tidak optimal, selain itu beban yang diberikan sepenuhnya kepada koperasi hanya akan menghambat dalam proses pelatihan dan pengembangan karena koperasi tidak bisa melakukan itu dengan sendirinya tanpa bantuan dari desa. Masyarakat sebagai peserta program ini juga mengungkapkan bahwa pelatihan yang diberikan terlalu singkat dan tidak ada tindak lanjut setelah pelatihan selesai. Sebagai contoh, peserta hanya diajarkan teknik dasar selama satu atau dua sesi, tanpa adanya pendampingan berkelanjutan dari pihak yang lebih profesional dan kurangnya usaha dalam mencarikan pelatihan dan mentor dari luar untuk memastikan bahwa mereka dapat mengimplementasikan teknik tersebut di lapangan. Selain itu, pelatihan tidak mencakup aspek manajemen usaha, seperti pengelolaan keuangan dan strategi pemasaran. Padahal, kemampuan ini sangat penting untuk membantu petani. Selain itu pelatihan yang efektif harus dirancang berdasarkan analisis kebutuhan peserta dan mencakup aspek teknis serta manajerial.

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

4. Manajemen Kinerja

Salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah kinerja pekerja atau karyawan. dalam studi ini adalah para petani dan perangkat desa. Karena tujuan atau target organisasi hanya dapat tercapai jika pekerjanya melakukannya dengan baik. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja pekerja atau karyawan.

Dari hasil yang diamati oleh peneliti terkait dengan manajemen kinerja, baik dari pemerintah desa dan koperasi, serta bagaimana masyarakat tani ikut andil didalamnya, pengontrolan situasi di Desa Bobo untuk manajemen kinerja tersebut gagal, ditambah lagi dengan dinas pertanian yang bekerja sama dengan dinas koperasi telah berhenti membantu aktif dalam program akibat masuknya komoditi baru seperti kakao yang harga nya itu naik akibatnya para kelompok petani terpecah fokusnya dalam mengembangkan kemampuan mereka, evaluasi yang seharusnya bisa dilakukan pun tidak maksimal, dari koperasi mereka harus mencari cara agar bisa menarik Kembali para petani, dikarenakan berkurangnya para petani yang aktif dalam program kemitraan teresebut . Meskipun evaluasi kinerja ada dan dapat dilihat, akan tetapi itu tidak jelas untuk sistem pemantauan rutinnya, akibatnya, kinerja para pihak yang terlibat tidak dapat dievaluasi secara berkala untuk mengetahui kemajuan atau masalah yang dihadapi.

5. Kolaborasi antara Pemerintah, Swasta, dan Masyarakat

Pemerintah desa berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan petani dengan sumber daya yang tersedia, sementara PT Conservana bertindak sebagai offtaker yang memberikan dukungan teknis dan menjamin pembelian hasil panen. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi ini belum berjalan secara optimal. Salah satu kendala utama adalah kurangnya komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat. Misalnya, petani sering kali tidak mendapatkan informasi yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka dalam program ini. Selain itu, pemerintah desa dan PT Conservana belum memiliki mekanisme koordinasi yang efektif untuk menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan.

Evaluasi itu ada serta di koperasi itu sendiri mereke ada evaluasi unutk tiap anggota-anggota dan para petani, akan tetapi untuk seberapa sering evaluasi itu tidak diketahui dan pastinya tidak maksimal, karena itulah tadi kolaborasinya sudah berkurang dan dari program ini juga sudah kurang dilirik dari dinas pertanian, jadi sekarang itu hanya dinas koperasi yang masih bertahan dalam melangsungkan kelancaran program kemitraan strategis ini. Maka dari itu untuk meningkatkan kolaborasi, diperlukan pendekatan yang lebih terintegrasi. Maksudnya Semua pihak yang terlibat harus memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan program dan bekerja sama untuk mencapainya. Selain itu, komunikasi yang efektif harus menjadi prioritas agar semua pihak dapat berkontribusi secara maksimal.

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

6. Dampak terhadap Masyarakat Desa Bobo

Meskipun terdapat berbagai kendala, program ini telah memberikan dampak positif bagi sebagian masyarakat Desa Bobo. Beberapa petani yang aktif dalam program ini melaporkan peningkatan hasil panen dan pendapatan mereka. Selain itu, program ini juga telah mendorong masyarakat untuk lebih terbuka terhadap teknologi pertanian modern. Namun, dampak positif ini belum dirasakan oleh seluruh masyarakat desa. kurangnya yang tidak terlibat dalam program ini sering kali merasa terpinggirkan dan tidak mendapatkan manfaat yang sama. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk memperluas cakupan program agar lebih inklusif dan memberikan manfaat bagi seluruh masyarakat desa.

Pembahasan

Hasil studi menunjukkan bahwa MSDM dari program kemitraan strategis di Desa Bobo Kecamatan Palolo Kabupaten Sigi dengan melibatkan adanya peran Pemerintah Desa dan Koperasi dalam segi perencanaan, seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen kinerja masih belum terlaksana dengan optimal. Maka dari itu pendekatan yang diperlukan itu harusnya lebih terintegrasi dalam sisitem perencanaan dan pelaksanaan program. Hal ini tentu mencakup pengembangan sistem MSDM yang lebih komprehensif, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga evaluasi kinerja. Selain itu kolaborasi dari pemerintah itu sendiri seharusnya bisa bertahan dengan baik unutk mendapatkan dampak yang positif bagi desa kedepannya seperti masyarakat yang pada akhirnya bisa mengikuti perkembangan dan peraturan dari pertanian modern dengan begitu hasil positif tersebut diharapkan bisa berjalan menuju tujuan yang diinginkan.

Jika dilihat dan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, yang umumnya membicarakan tentang MSDM dalam bidang pendidikan dan berfokus pada instansi pendidikan sebagai pemerannya, pada penelitian ini mengungkapkan bahwa peran pemerintah desa dalam memajukan SDM sangat diperlukan akan tetapi pada temuan dalam penelitian ini masih belum optimal yang mana peran tersebut justru di beratkan kepada pihak koperasi, yang mengakibatkan terpecah fokusnya koperasi, serta masyarakat di desa lebih pasif, karena bersaing dengan komoditi lain yang harga nya tinggi dan karena minimnya usaha dari pihak pemerintah desa maupun keterbatasan lainnya seperti teknologi, sosialisasi, mentoring dan monitoring.

Pada proses berjalan nya program ini ada berbagai tantangan dalam implementasinya yang harus dihadapi, seperti dari perencanaannya yang sudah transparan bahwa pemerintah desa dalam menyusun rencana, akan tetapi untuk keseluruhan dengan terbatasnya dan kurangnya sumber daya manusia yang kompeten, perencanaan belum terlaksana dengan baik. Akibatnya, jika proses perencanaan tidak optimal, tujuan yang ini dicapai tidak terlaksanakan dengan penuh. Selain itu pada aspek seleksi dan rekrutmen, pemerintah desa seperti belum tegas ketika memilih para kandidat atau para petani baik dalam pengelompokan potensi, dan kemampuan khusus ataupun kriteria pengaturan untuk mencapai suatu

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

tujuan jadinya untuk rekrutmennya masih setengah matang karena yang masuk saja tidak di lihat dan di pilih dengan baik.

Ketika program ini diumumkan rekrutmen dipilih secara langsung tanpa ada proses, disinilah akan ada pihak yang terlihat akan tidak serius ketika menjalankan tugas serta target tujuan dari organisasi maupun dari pemerintah itu sendiri, dan pada akhirnya kekurangan potensi dan SDM, maka dari itu proses perencanaannya rekrutmen ini tidak berjalan maksimal dan akan berdampak di masa depan.

Dalam hal pelatihan dan pengembangan untuk mencapai tujuan dengan berpedoman pada perencanaan dan seleksi, manajemen sumber daya manusia pemerintah desa masih kurang baik karena sebagian besar tugas dilakukan oleh koperasi. Pada pelatihan yang diberikan kepada masyarakat itu harus dirancang sedemikian rupa agar dapat memenuhi kebutuhan spesifik mereka yang mana nantinya sifat atau karakteristik yang menunjukkan sesuatu yang dirancang, serta diarahkan, untuk ditujukan terhadap suatu hal tertentu secara jelas. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, program ini perlu memperpanjang durasi pelatihan dan menyediakan pendampingan berkelanjutan dari pihak ketiga seperti dari swasta agar memberikan mentor handal dalam memberikan sosialisasi pelatihan pada masyarakat dan kelompok tani, tetapi pelatihan harus dirancang secara holistik yang dimana secara menyeluruh dan utuh agar mencakup semua aspek yang relevan dengan keberhasilan petani.

Aspek manajemen kinerja dalam upaya meningkatkan manajemen kinerja, pihak program harus menetapkan indikator yang jelas dan melakukan evaluasi secara berkala. Umpan balik yang diberikan kepada peserta juga harus bersifat konstruktif agar mereka termotivasi untuk terus belajar dan berkembang. karena masih ada tidak konsistennya evaluasi yang dilakukan akibat jarangnya para kelompok berkumpul, akibat kesibukkan baru para petani yang fokus pada komoditi lain yang memiliki harga tinggi, maka untuk memajukan SDM dari program yang ada di Desa Bobo Kecamatan Palolo Kabupaten Sigi ini terhambat sehingga pada aspek ini tidak bisa dilaksanakan dengan optimal.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dan efektif dapat meningkatkan produktivitas organisasi maupun desa. Pemerintah desa perlu memperkuat evaluasi langsung dengan menyediakan pelatihan teknis bagi masyarakat desa atau para kelompok tani dan meningkatkan alokasi sumber daya untuk mendukung kegiatan evaluasi di lapangan. Di sisi lain, untuk meningkatkan efektivitas penerapan teknologi informasi harus ditingkatkan untuk akurasi dan transparansi data. Selain itu, keterlibatan masyarakat harus diprioritaskan, termasuk melalui cara *mentoring* yang di mana orang yang lebih berpengalaman (mentor) memberikan bimbingan kepada orang yang kurang berpengalaman. Penekanannya adalah pada pengembangan pribadi dan professional. Sedangkan Monitoring yaitu proses pengawasan serta evaluasi yang sistematis kepada suatu aktivitas atau poetensi untuk memastikan tujuan tertentu tercapai.

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sesuai dengan tujuan penelitian, yang ingin mengetahui seperti apa MSDM berjalan di Program Kemitraan Strategis pada Desa Bobo. Penelitian ini menemukan bahwa proses perencanaan, rekrtumen, pelatihan, dan manajemen kinerja, memiliki kontribusi yang penting dan saling berkaitan satu sama lain. Studi ini menyimpulkan bahwa aspek MSDM dalam program tersebut membutuhkan perbaikan signifikan. Walaupun dari aspek tersebut sudah sesuai yang mana seperti telah dilakukannya aspek-aspek manajemen SDM, akan tetapi proses setelahnya itu tidak optimal atau implementasinya yang tidak berjalan dengan baik. Perencanaan yang matang, proses rekrutmen yang terstruktur, pelatihan yang berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang sistematis sangat diperlukan untuk mendukung pengembangan SDM dan keberlanjutan program. Pada akhirnya Ketika hal tersebut tidak maksimal ini bisa menghambat pencapaian tujuan bersama, menurunkan semangat partisipasi, dan mengurangi potensi pertumbuhan serta keuntungan yang bisa diperoleh dari program kemitraan strategis dan tentu saja dengan kurangnya efketif aspek-aspek manajemen SDM dari Pemerintah Desa Bobo lalu turun ke Koperasi Desa dan ke masyarakat tani akan mempengaruhi poin-poin untuk memajukan SDM masyarakat dan kelompok tani di Desa Bobo Kecamatan Palolo Kabupaten Sigi. Sangat diharapkan perlu memperbaiki dan perlu meningkatkan *monitoring* serta *mentoring* dalam program kemitraan strategis ini yang ada agar Pemerintah Desa dan Koperasi Simpotove bisa meningkatkan SDM para petani serta masyarakat dan pihak-pihak terkait yang terlibat yang ada di Desa Bobo agar program ini bisa berjalan lebih jauh dan menjadi salah satu dorongan Pendapatan Desa dan juga dapat memberikan peluang pekerjaan kepada Masyarakat setempat.

Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin menyampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan petunjuk dan hidayah-Nya sehingga jurnal ini dapat diselesaikan. Ia menyatakan bahwa ia memiliki kekuasaan atas segalanya, bahwa tidak ada daun di pohon yang akan layu, dan bahwa keputusannya hanya memengaruhi sebagian kecil jiwa seseorang serta tak ada kata yang lebih indah daripada rasa syukur dan ibadah.

Dengan penuh ketulusan hati, penulis membuat jurnal ini kepada mama saya yang tercinta (Sherly) dan papa saya yang tercinta (Muflich), yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, memotivasi, mendukung, dan selalu mengiringi doa, cinta, dan kasih sayang untuk anaknya. Semua yang kalian lakukan mungkin tidak akan dapat penulis balas satu persatu, kata-kata penghargaan tidak akan pernah cukup untuk berterima kasih atas kemurahan hati orang tua, gelar sarjana ini penulis persembahkan untuk kalian. Doaku semoga mama dan papa selalu diberikan nikmat kesehatan serta umur panjang agar anakmu ini dapat memberikan kebahagiaan yang lebih banyak lagi.

Dalam keterbatasan kemampuan dan pemahaman penulis, jurnal ini masih jauh

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan

dari kata sempurna. Semoga jurnal ini bermanfaat bagi penulis dan orang lain. Terima kasih untuk Masyarakat desa dan Kepala Desa Bobo dan Ketua Koperasi Simpotove Desa Bobo beserta staff yang sudah berperan dan membantu penulis dalam proses penelitian dan pengumpulan data selama penelitian berlangsung. Dan Terima Kasih untuk kedua dosen pembimbing penulis yang sudah memberikan saran, gagasan serta solusi dalam penulisan ini.

Referensi

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, *5*(1), 64–69. https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128

Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. In *Bandung: CV Mandar Maju*.

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

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Medan, Restu Printing Indonesia, Hal.57*, *21*(1), 33–54. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.

Gary Dessler. (2013). Strategic Human Resource Management and the HR Scorecard After studying this chapter , you should be able to : *Prentice Hall Inc.*, 17–753.

Gary Dessler, & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management by Gary Dessler 15th-ed*. http://www.pearsonmylabandmastering.com

Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *1*(2 Desember), 14–22. https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168

Kurniawan, F. H., & Maulana, M. A. (2022). Model Strategi Pengembangan Masyarakat Berbasis Desa Wisata di Situ Gunung Sukabumi. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, *7*(2), 219–236. https://doi.org/10.47200/jnajpm.v7i2.1236

Kurniawan, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. In *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*

Kuruppu, C. ., Kavirathne, C. ., & Karunarathna, N. (2021). the Impact of Training on Employee Performance in Private Insurance Sector. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, *21*(2), 1–9.

Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(3), 281–290. https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694

Mahsyar, A. (2015). Public private partnership: kolaborasi pemerintah dan swasta dalam pengelolaan aset publik di kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, *12*(1), 71–80.

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan

Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.

Mulyadi. (2019). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. ◎ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *17* no *31*(31), 113–124. http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19

Nawawi, Muh,Sitti Mufidah, M. (2024). Manajemen Pemungutan Retribusi Sampah di Kelurahan Taipa, Kecamatan Palu Utara, Kota Palu. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, *5*(5).

Prasetya, D., & Rani, M. (2014). PENGEMBANGAN POTENSI PARIWISATA Kabupaten Sumenep, Madura, Jawa Timur (Studi Kasus: Pantai Lombang). *Jurnal Politik Muda*, *3*(3), 412–421.

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(3), 561–570. https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325

priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *zifatama*.

Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Rona Tanjung. (2020). *PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *4*(1), 90–99.

Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, *16*, 215. https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399

Sigit Hermawan. (2020). Rekrutmen dan Seleksi. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Sukarno, B. R., & Ahsan, M. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Bisnis Dengan Business Model Canvas. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, *4*(2), 51–61. https://doi.org/10.15642/manova.v4i2.456

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, *6*(1), 14–31.

Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatiahan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, *2*(3), 363–370. https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai

Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue januari). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)

.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Yulius, Y. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*.

Zainuddin, M. (2019). *Implikasi Kolaborasi Pemerintah Daerah Dan Pihak Swasta Terhadap Produksi Petani Kelapa Sawit*. *5*(2), 108–115. http://journal.lldikti9.id/sosiosains

Copyright © 2024, JSIP: Jurnal Studi Inovasi Pemerintahan
3089-1426 (e-ISSN)