



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 7090-7104

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Strategi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah

Djamiah Silawane<sup>1✉</sup>, M.A.Rahawarin<sup>2</sup>, Hendry Selanno<sup>3</sup>

Universitas Pattimura Ambon

Email: [milasilawane3@gmail.com](mailto:milasilawane3@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dari analisa lingkungan internal kekuatan dan kelemahan serta lingkungan eksternal peluang dan ancaman. Penelitian ini didesain dengan bentuk kuantitatif dan menggunakan metode survai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT untuk merumuskan strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threat*). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) faktor internal strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah terdiri dari variabel kekuatan dan kelemahan; (2) Faktor eksternal strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah terdiri dari variabel peluang dan ancaman; (3) Strategi strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah adalah *strategi agresif* yakni berusaha memperbaiki kondisi internal kelemahan dan eksternal ancaman dengan memanfaatkan sejumlah kekuatan internal yang dimiliki dan peluang eksternal yang ada.

Kata Kunci: *Strategi, Analisis SWOT, Kualitas SDM*

## Abstract

This research aims to find out, test and analyze strategies for improving the quality of human resources at the Central Maluku Regency Food Security Service from an analysis of the internal environment of strengths and weaknesses as well as the external environment of opportunities and threats. This research was designed in quantitative form and used a survey method. The data analysis used in this research is a SWOT analysis to formulate a strategy to improve the quality of human resources at the Central Maluku Regency Food Security Service. This analysis is based on logic that can maximize strengths and opportunities, but simultaneously minimize weaknesses and threats. The research results concluded that (1) the internal factors of the strategy to improve the quality of human resources at the Central Maluku Regency Food Security Service consist of strength and weakness variables; (2) The external factors of the strategy to improve the quality of human resources at the Central Maluku Regency Food Security Service consist of opportunity and threat variables; (3) The strategic strategy for improving the quality of human resources at the Central Maluku Regency Food Security Service is an aggressive strategy, namely trying to improve internal conditions of weaknesses and external threats by utilizing a number of internal strengths and existing external opportunities.

Keywords: *Teaching Materials, Basic Education, Cybernetic Technology*

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi akan dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam penyediaan pelayanan. Berbagai bentuk pelayanan, baik berupa barang, jasa, dan administratif sangat ditentukan oleh bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik pusat dan daerah bagaimana mengelola pegawainya dengan sebaik-baiknya. Strategi yang biasa dilakukan dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah pemberdayaan pegawai. Hal ini merupakan suatu proses untuk mengikut sertakan para pegawai disemua level dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam paradigma baru mengenai orientasi pelayanan para aparatur/birokrat adalah pengembangan SDM.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang dimiliki. Keadaan ini menjadi sangat penting karena dari pengetahuanlah manusia mempunyai dasar untuk bertindak, dan dari pengetahuanlah manusia bisa meningkatkan kualitas hidupnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM

dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama (Siwi, 2022).

Peningkatan kualitas dan kinerja Aparatur Sipil Negara telah dituangkan dalam Peraturan Menteri Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Konsep urusan kinerja PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 merupakan perpaduan dari dua Peraturan Pemerintah yang telah ada sebelumnya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 mengatur perilaku pegawai berdasarkan nilai dasar Berakhlak. Berakhlak yang dimaksud adalah Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia meliputi berbagai kegiatan dan proses yang diarahkan pada terjadinya dampak pembelajaran, baik bagi organisasi maupun bagi individu (Iskandar, 2018), (Ansori, 2016), (Maulyan, 2019), (Djuwita, 2016).

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang pangan. Dinas Ketahanan Pangan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang ketersediaan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, konsumsi dan keamanan pangan. Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, Dinas

Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah belum menetapkan kebijakan, oleh karena itu penelitian ini berupaya untuk menyusun strategi peningkatan kualitas SDM melalui pendekatan analisis SWOT yang mencakup analisis lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan serta analisis lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman kemudian melakukan pemeringkatan strategi, mulai dari yang paling penting dilaksanakan baik pada jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

Metode analisa SWOT dianggap sebagai metode analisa yang paling dasar, berguna untuk melihat suatu topik atau permasalahan dari 4 (empat) sisi yang berbeda. Hasil analisa biasanya adalah arahan atau rekomendasi untuk mempertahankan kekuatan dan menambah keuntungan dari peluang yang ada, sambil mengurangi kekurangan dan menghindari ancaman. Jika digunakan dengan benar, analisa SWOT akan membantu kita untuk melihat sisi-sisi yang terlupakan atau tidak terlihat selama ini. Teknik analisis SWOT pada dasarnya merupakan suatu teknik untuk mengenali berbagai kondisi yang menjadi basis bagi perencanaan strategi (strategic planner). SWOT adalah singkatan dari lingkungan internal Strengths dan Weaknesses serta lingkungan eksternal Opportunity dan Threats yang dihadapi dunia bisnis. Analisa SWOT mempertimbangkan faktor lingkungan internal strengths dan weakness serta lingkungan eksternal opportunities dan threats yang dihadapi organisasi. Analisa ini membandingkan antara faktor eksternal peluang dan ancaman dengan faktor internal kekuatan dan kelemahan sehingga dari analisis ini dapat diambil suatu keputusan strategi organisasi (Isnaini & Affiani, 2019), (Meiyuti, 2013)(Fitri Anggreani, 2021), (Budiarti et al., 2021)(Nisak, 2014), (Istiqomah, 2016).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini didesain dengan bentuk kuantitatif dan menggunakan metode survai yang bertujuan untuk menganalisis faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah. Waktu penelitian selama 2 bulan, Agustus – September 2023. Populasi penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah sebanyak 23 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu atau ciri/keadaan yang akan diukur. Berhubung jumlah populasi yang relatif kecil, maka digunakan *full sampling* (sampling jenuh) yakni 23 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT untuk merumuskan strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*), namun

secara bersamaan dan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threat*). Proses pengambilan keputusan strategi selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang lebih fleksibel mengenai analisis SWOT, maka digunakan tabel faktor-faktor internal dan eksternal. Hal ini agar dapat diketahui posisi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dalam perencanaan strategi peningkatan kualitas SDM.

Tabel 1. Perhitungan Bobot dan Rating Faktor Internal

No	Pernyataan	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan				
1.	Komitmen pimpinan	0,1369	3,750	0,5133
2.	Keragaman SDM	0,1305	3,417	0,4459
3.	Dukungan budaya organisasi	0,1433	3,417	0,4896
4.	Kebijakan pengembangan SDM yang jelas	0,1528	3,667	0,5603
5.	Tingginya motivasi pegawai	0,1464	3,917	0,5734
6.	Adanya kolaborasi antar seksi dan bidang	0,1401	3,917	0,5487
7.	Ketersediaan sumber daya internal	0,1496	3,583	0,5360
Jumlah		1	-	3,667
Kelemahan				
1.	Kurangnya anggaran	0,1506	-3,1670	-0,4769
2.	Rotasi dan mutasi yang tinggi	0,1464	-2,7500	-0,4206
3.	Kurangnya inovasi dalam metode pengembangan	0,1924	-3,0000	-0,5772
4.	Penilaian kinerja yang tidak efektif	0,2000	-3,5000	-0,7000
5.	Resistensi terhadap perubahan	0,1589	-2,0000	-0,3178
6.	Kurangnya pembaruan teknologi	0,1506	-2,5000	-0,3765
Jumlah		1	-	-2,869

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa skor total untuk faktor internal kekuatan (*strength*) adalah sebesar 3,693. Angka ini diperlukan sebagai proses untuk mengetahui diposisi mana titik potong (E) dalam Diagram SWOT. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa skor total untuk faktor internal kelemahan (*weakness*) adalah sebesar -2,978. Angka ini juga diperlukan sebagai proses untuk mengetahui pada posisi mana titik potong (E) dalam Diagram SWOT berada. Untuk mengetahui pada kuadran mana letak

faktor lingkungan internal dalam Diagram SWOT maka digunakan analisis yang disebut analisis faktor internal. Hasil analisis ini dapat diketahui dengan menggunakan rumus Kekuatan dikurangi Kelemahan (Kekuatan-Kelemahan).

Tabel 2. Perhitungan Bobot dan Rating Faktor Eksternal

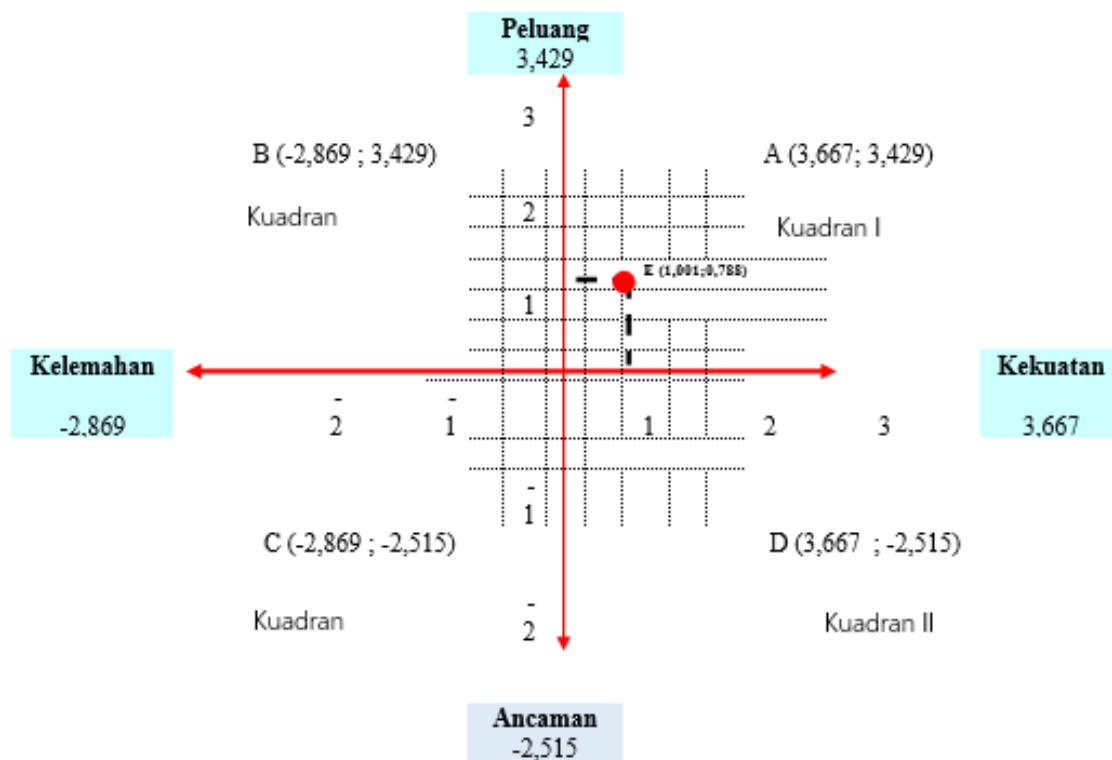
No	Pernyataan	Bobot	Rating	Skor
Peluang				
1.	Bantuan pemerintah pusat	0,0909	3,0000	0,2727
2.	Kolaborasi dengan institusi pendidikan lokal	0,0867	3,4167	0,2962
3.	Kebijakan nasional pengembangan SDM	0,0761	3,5833	0,2726
4.	Ketersediaan teknologi informasi	0,0761	3,8333	0,2917
5.	Tingginya akses informasi	0,0867	3,1667	0,2745
6.	Globalisasi	0,0867	3,4167	0,2962
7.	Kebijakan peningkatan kompetensi	0,0846	3,5000	0,2961
8.	Pembaruan hukum dan regulasi	0,0867	3,5833	0,3106
9.	Kerjasama dengan lembaga swasta	0,0761	3,6667	0,2790
10.	Peningkatan akses ke sumber daya online	0,0761	3,1667	0,2400
11.	Peningkatan budaya inovasi	0,0867	3,4167	0,2962
12.	Peningkatan kesadaran masyarakat	0,0867	3,5000	0,3030
Jumlah		1	-	3,429
Ancaman				
1.	Tantangan sosial demografis	0,1885	-2,7500	-0,5183
2.	Ketidakstabilan politik	0,1832	-2,5000	-0,4580
3.	Pembaruan birokrasi	0,1885	-3,0000	-0,5655
4.	Krisis, bencana alam atau wabah penyakit	0,2513	-2,0000	-0,5026
5.	Tantangan masyarakat	0,1885	-2,5000	-0,4712
Jumlah		1	-	-2,515

Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa skor total untuk faktor eksternal peluang (*opportunity*) adalah sebesar 3,356. Angka ini diperlukan sebagai proses untuk mengetahui pada posisi mana titik potong (E) dalam Diagram SWOT berada. Tabel 2 ini juga menunjukkan bahwa skor total untuk faktor eksternal ancaman (*threats*) adalah sebesar -2,518. Angka ini juga diperlukan sebagai proses untuk mengetahui pada posisi mana titik potong (E) dalam Diagram SWOT berada. Untuk mengetahui pada kuadran mana letak faktor lingkungan eksternal dalam Diagram SWOT maka digunakan analisis yang disebut analisis faktor eksternal. Hasil analisis ini dapat diketahui dengan menggunakan rumus Peluang dikurangi Ancaman (Peluang-Ancaman).

Setelah semua data yang diperlukan untuk menyelesaikan analisis SWOT, langkah selanjutnya adalah menyusun strategi. Pada tesis ini, metode yang digunakan adalah diagram SWOT dan matriks SWOT.

### Diagram SWOT

Diagram SWOT digunakan untuk mempermudah pihak yang berkepentingan, sehingga dapat menetapkan strategi yang tepat untuk masa yang akan datang dan digunakan cara perhitungan luas tiap kuadran. Berdasarkan analisis strategis, maka dibuatlah suatu diagram SWOT seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Posisi Perencanaan Strategi Peningkatan Kualitas SDM di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik potong dari pertemuan garis antara kekuatan-kelemahan dan peluang-ancaman berada pada Kuadran Pertama, dimana terlihat titik potong E (1,001;0,788) berada pada area Kuadran Pertama. Hal ini menjelaskan bahwa dalam rangka perencanaan strategi peningkatan kualitas SDM, strategi yang harus diterapkan adalah strategi SO (*strenght-opportunity*) yang memadukan antara kekuatan dan peluang untuk menghadapi kelemahan dan ancaman. Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui luas tiap kuadran pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Luasan Tiap Kuadran dan Prioritas Strategi

Kuadran	Posisi Kuadran	Luasan Kuadran	Rangking	Prioritas Strategi
I	3,667 x 3,429	12,574	I	Agresif
II	3,667 x (-2,515)	-9,222	III	Konservatif
III	(-2,869) x 3,429	-9,837	II	Defensif
IV	(-2,515) x (-2,869)	7,215	IV	Diversifikasi

### Matriks SWOT

Matriks SWOT merupakan strategi yang mengkombinasikan antara peluang dan ancaman dengan kekuatan dan kelemahan. Dalam matriks SWOT, terdapat empat strategi kombinasi yaitu :

1. Strategi SO (*strenght- opportunity*) pada kuadran I, rangking I.
2. Strategi ST (*strenght-threats*) pada kuadran II, rangking III
3. Strategi WO (*weakness – opportunity*) pada kuadran III, rangking II
4. Strategi WT (*weakness-threats*) pada kuadran IV, rangking IV

Pada matriks SWOT terdapat strategi utama dan strategi alternatif. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat pada olahan diagram SWOT. Berdasarkan penentuan luas daerah, kuadran I yang paling luas, demikian pula dengan letak titik potong terletak pada kuadran I, sehingga strategi utama dari perencanaan peningkatan kualitas SDM di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah adalah *strategi SO*. Sedangkan strategi alternatif perencanaan peningkatan kualitas SDM di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah adalah strategi ST, WO dan WT.

Berdasarkan analisis faktor internal dan eksternal di atas, maka disusun matriks SWOT/TOWS untuk berbagai alternatif strategi seperti terlihat pada tabel berikut ini. Penyusunan strategi ini merupakan buah pikir dari peneliti yang merupakan hasil olah pikir yang akan disumbangkan bagi perencanaan strategi peningkatan kualitas SDM di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah.

### Teknik QSPM

Strategi yang telah dipetakan menurut kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman tersebut di atas, akan dijabarkan dalam bentuk program kerja, baik jangka panjang, menengah maupun jangka pendek. Dengan penentuan waktu pelaksanaan program kerja tersebut, diharapkan tidak terjadi tumpang tindih (*over lapping*) dalam pelaksanaan di lapangan.

## 1. Jangka Pendek (1-3 tahun)

Jangka pendek adalah jangka pelaksanaan antara 1 hingga 3 tahun, dimana akan dilakukan serangkaian kerja yang sifatnya mendesak dalam arti bahwa program yang termuat dalam jangka pendek ini merupakan persyaratan bagi pelaksanaan kegiatan di tahap berikutnya :

- a. Identifikasi kebutuhan pengembangan SDM melalui survei, wawancara, dan evaluasi kinerja. Ini membantu dalam menentukan area-area yang memerlukan perhatian khusus.
- b. Menyusun rencana pengembangan SDM yang berkelanjutan dan terstruktur berdasarkan hasil penilaian kebutuhan. Rencana ini harus mencakup tujuan, target, dan sumber daya yang dibutuhkan.
- c. Melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, termasuk pelatihan dalam layanan publik, manajemen, teknologi, dan kompetensi lainnya yang diperlukan
- d. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dan membantu mereka mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.
- e. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang mencapai prestasi atau mengembangkan diri mereka dengan baik
- f. Menentukan indikator kinerja yang jelas untuk mengukur hasil dari upaya pengembangan SDM, seperti peningkatan produktivitas, peningkatan pelayanan, atau peningkatan kepuasan masyarakat.
- g. Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap program pengembangan SDM untuk memastikan efektivitas dan relevansinya
- h. Transparan dan akuntabel dalam penggunaan sumber daya untuk pengembangan SDM, termasuk alokasi anggaran.
- i. Kolaborasi dengan instansi pemerintah daerah lainnya atau pemerintah pusat dalam hal pengembangan SDM dapat memaksimalkan sumber daya dan berbagi praktik terbaik.

## 2. Jangka Menengah (3-5 tahun)

Jangka menengah adalah jangka pelaksanaan antara 3 hingga 5 tahun, dimana akan dilakukan serangkaian kegiatan program kerja yang sifatnya tidak terlalu mendesak namun akan menjadi acuan bagi pelaksanaan program selanjutnya :

- a. Memberikan fasilitasi akses pegawai ke program pendidikan tinggi atau kursus yang relevan, dan jika mungkin, berikan insentif atau dukungan keuangan.
- b. Menjalin kemitraan dengan universitas dan sekolah tinggi lokal untuk mengakses program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah daerah
- c. Menyediakan program mentoring dan pembimbingan untuk pegawai yang ingin berkembang lebih lanjut. Pengalaman dan pengetahuan dari rekan sekerja yang lebih berpengalaman dapat sangat berharga.
- d. Pimpinan pemerintah daerah harus menjadi contoh dalam mendukung pengembangan SDM dan memberikan dorongan serta dukungan kepada pegawai
- e. Melakukan komunikasi secara terbuka tentang program pengembangan SDM kepada seluruh organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi.
- f. Menggunakan teknologi seperti platform e-learning atau sistem manajemen pembelajaran untuk memfasilitasi pembelajaran mandiri dan berbasis online

## 3. Jangka Panjang (Lebih dari 5 tahun)

Jangka panjang adalah jangka pelaksanaan lebih dari 5 tahun, dimana akan dilakukan serangkaian program kerja yang sifatnya mendasar karena berupaya meletakkan pondasi yang cukup kuat bagi perencanaan strategi peningkatan kualitas SDM di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah.

- a. Mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin masa depan di dalam organisasi melalui program pengembangan kepemimpinan
- b. Menciptakan budaya organisasi yang mendorong pembelajaran, inovasi, dan pertumbuhan individu
- c. Memastikan kebijakan dan program pengembangan SDM mendukung keragaman dan inklusivitas di dalam organisasi.
- d. Edukasi masyarakat tentang pentingnya peningkatan kualitas SDM dalam pelayanan publik dan dampak positifnya bagi masyarakat
- e. Beradaptasi dan belajar dari pengalaman serta perubahan dalam kebutuhan masyarakat dan lingkungan kerja

## Pembahasan

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di instansi pemerintah daerah adalah suatu langkah penting untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan pelayanan publik yang berkualitas. Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3, terlihat bahwa daerah yang paling luas terdapat pada kuadran pertama dengan luas 12,574 yang berarti bahwa strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah memiliki sejumlah faktor internal kekuatan dan sejumlah faktor eksternal peluang untuk mengatasi faktor internal kelemahan dan faktor eksternal ancaman, sehingga strategi yang paling tepat adalah *strategi agresif* yakni berusaha memperbaiki kondisi internal kelemahan dan eksternal ancaman dengan memanfaatkan sejumlah kekuatan internal yang dimiliki dan peluang eksternal yang ada. Strategi agresif merupakan strategi yang mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*). Penentuan strategi agresif didasarkan pada kondisi empirik, Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah menghadapi ancaman eksternal dan kelemahan internal, sehingga perlu segera diantisipasi dan diperbaiki melalui sinergitas secara lebih agresif antara peluang eksternal dan kekuatan internal yang dimiliki. Strategi agresif ini dimaksudkan bahwa pihak-pihak yang berkepentingan dan penentu kebijakan harus mengambil langkah-langkah strategis yang lebih konkrit dan cepat sehingga strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah dapat segera dilakukan dengan tetap memperhitungkan kondisi empirik yang dihadapi.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Fardela (2015) yang menemukan bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Probolinggo terletak pada strategi agresif (sel 1) dengan strategi Pengembangan Pasar, Penetrasi Pasar, dan Pengembangan Produk. Banyak bank pesaing di Kota Probolinggo, maka PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Probolinggo harus mampu melihat lingkungan internal sehingga lingkungan eksternal menjadi baik dan selalu berkompetitif maupun inovatif dalam menjalankan tugas dan wewenang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang keuangan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sulistiyo (2015) yang menyimpulkan bahwa strategi agresif /ofensif dapat melakukan strategi forward (mampu mengontrol perusahaan distributor), backward (mampu mengontrol pemasok) atau horizontal (mampu mengontrol/memiliki perusahaan pesaing) dan berupaya melakukan penetrasi pasar lebih lanjut. Demikian juga Suhartini (2012) bahwa beberapa alternatif strategi yaitu memperluas target pasar, mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan, meningkatkan kualitas produk, menambah dan melakukan pelatihan terhadap

Sumber Daya Manusia, memperbaiki sistem manajemen, menetapkan dan mempertahankan harga pasar yang bersaing, meningkatkan promosi, meningkatkan kinerja kerja karyawan, mempertahankan hubungan baik dengan konsumen.

Perencanaan strategis ini didasarkan pada kondisi internal dan kondisi eksternal yang dihadapi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah sebagaimana dikemukakan oleh Zimmerer dan Scarborough (2002) bahwa perencanaan strategis bukan merupakan hasil atau keluaran melainkan suatu proses yang terus berlangsung. Pemikiran strategis tidak memiliki titik akhir dan akibatnya proses perencanaan berlangsung terus menerus. Salah satu dari proses manajemen strategis adalah mengenali lingkungan internal organisasi (*Strength-Weakness*) dan lingkungan eksternal perusahaan (*Opportunity-Threat*). Sebagaimana dikemukakan pula oleh Salusu (2002) bahwa kekuatan (*strength*) adalah suatu kondisi di mana perusahaan mampu melakukan semua tugasnya secara sangat baik (diatas rata-rata industri). Kelemahan (*weakness*) adalah kondisi di mana perusahaan kurang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik di karenakan sarana dan prasarannya kurang mencukupi. Peluang (*opportunity*) adalah suatu potensi bisnis menguntungkan yang dapat diraih oleh perusahaan yang masih belum di kuasai oleh pihak pesaing dan masih belum tersentuh oleh pihak manapun. Ancaman (*threats*) adalah suatu keadaan di mana perusahaan mengalami kesulitan yang disebabkan oleh kinerja pihak pesaing, yang jika dibiarkan maka perusahaan akan mengalami kesulitan dikemudian hari.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah harus segera dilakukan untuk mengantisipasi ancaman dari luar dan mengatasi kelemahan dari dalam melalui pemanfaatan kekuatan yang dimiliki serta peluang yang berasal dari luar. Penentuan strategi utama yakni strategi SO yang merupakan strategi yang berupaya meraih peluang dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki sejalan dengan pendapat Umar (2002) yang menyatakan bahwa strategi SO merupakan strategi yang menggunakan kekuatan internal suatu organisasi untuk meraih peluang-peluang yang ada di luar. Jika suatu organisasi memiliki banyak kelemahan, maka organisasi tersebut harus mengatasi kelemahan itu agar menjadi kuat. Sedangkan jika suatu organisasi memiliki banyak ancaman, maka organisasi tersebut harus berusaha menghindarinya dan berkonsentrasi pada peluang-peluang yang ada.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di instansi pemerintah merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kemajuan dan keberhasilan suatu negara. SDM yang berkualitas bukan hanya mencakup tingkat pendidikan, tetapi juga kompetensi, integritas, dan etika dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam tulisan ini, kita akan membahas

mengapa peningkatan kualitas SDM di instansi pemerintah sangat penting. Pertama, pemerintah adalah penyelenggara pelayanan publik yang melayani kepentingan masyarakat. SDM yang berkualitas di instansi pemerintah akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien dan efektif, menghasilkan keputusan yang baik, dan merespons kebutuhan masyarakat dengan lebih baik. Kedua, peningkatan kualitas SDM di instansi pemerintah juga berkaitan dengan transparansi dan akuntabilitas. SDM yang berkompeten dan berintegritas cenderung lebih jujur dan tidak rentan terhadap praktik-praktik korupsi. Hal ini akan meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan membantu membangun good governance.

Ketiga, SDM yang berkualitas juga memiliki peran penting dalam perencanaan dan implementasi kebijakan publik. Mereka dapat menganalisis situasi dengan baik, merumuskan kebijakan yang tepat, dan mengukur dampak kebijakan tersebut secara objektif. Ini akan membantu pemerintah mencapai tujuan pembangunan jangka panjang yang berkelanjutan. Keempat, peningkatan kualitas SDM di instansi pemerintah dapat mendukung inovasi dan kemajuan teknologi. SDM yang terampil dalam berbagai bidang akan mampu mengembangkan solusi-solusi kreatif untuk masalah-masalah yang dihadapi pemerintah. Mereka juga dapat mengadopsi teknologi terbaru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam penyelenggaraan pelayanan public.

Kelima, SDM yang berkualitas di instansi pemerintah akan mampu menjalin kerja sama yang lebih baik dengan sektor swasta, masyarakat sipil, dan lembaga internasional. Ini dapat membuka peluang kolaborasi yang positif untuk pembangunan negara dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Keenam, peningkatan kualitas SDM juga merupakan investasi jangka panjang dalam pembangunan sumber daya manusia negara. SDM yang berkualitas akan menjadi pondasi bagi generasi mendatang yang lebih unggul. Mereka akan mampu mewariskan nilai-nilai integritas, kompetensi, dan tanggung jawab kepada generasi penerus. Ketujuh, pentingnya peningkatan kualitas SDM di instansi pemerintah tidak hanya bersifat nasional, tetapi juga global. Negara yang memiliki SDM berkualitas akan lebih mampu bersaing dalam konteks global, baik dalam perdagangan internasional maupun diplomasi internasional. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM menjadi sangat penting untuk memastikan kedaulatan dan keberlanjutan Negara.

Secara keseluruhan, peningkatan kualitas SDM di instansi pemerintah adalah langkah strategis yang sangat penting untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan, transparan, dan berintegritas. Hal ini akan memberikan manfaat jangka panjang bagi negara

dan masyarakatnya, serta membantu memenuhi tuntutan zaman yang semakin kompleks dan berubah-ubah

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa :

1. Faktor internal strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah terdiri dari variabel kekuatan dan kelemahan.
2. Faktor eksternal strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah terdiri dari variabel peluang dan ancaman.
3. Strategi strategi peningkatan kualitas SDM pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Maluku Tengah adalah *strategi agresif* yakni berusaha memperbaiki kondisi internal kelemahan dan eksternal ancaman dengan memanfaatkan sejumlah kekuatan internal yang dimiliki dan peluang eksternal yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, A. H. (2016). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Qathruna*, 2(2), 29–52.
- Budiarti, I., Iffan, M., Mahardika, K., Seftiani, S., Warlina, L., & Sufa'atin, S. (2021). Kajian Model Pengembangan SDM Pariwisata Di Kawasan Jatigede Kec. Darmaraja Kab. Sumedang. *Indonesian Community Service and Empowerment Journal (IComSE)*, 2(1), 99–107. <https://doi.org/10.34010/icomse.v2i1.4706>
- Djuwita, T. M. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal MANAJERIAL*, 10(19), 15–21. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161>
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi SWOT: Strategi Pengembangan SDM, Strategi Bisnis, Dan Strategi MSDM (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Isnaini, L., & Affiani, M. (2019). Analisis Strategis dan Kunci Keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 118. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.79>

- Istiqomah, A. (2016). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Dengan Menggunakan Analisis SWOT (Studi Kasus Di Desa Pinggan, Kecamatan Bulu, Kabupaten Rembang). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06, 3(1), 1–23.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Meiayuti, P. W. (2013). Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, 1(2), 1–12.
- Nisak, Z. (2014). Analisis SWOT Untuk Menentukan Strategi Kompetitif. *Jurnal Ekbis*, 3(1), 1–8.
- Siwi, T. P. U. (2022). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah Manajemen : Terminal Informasi Ilmiah*, 11(2), 102–112..