

## Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Analisis SWOT di Desa Tengah-Tengah Kabupaten Maluku Tengah

Muammar Wijayanto Maruapey<sup>\*1</sup>, Arizal Hamizar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Agama Islam Negeri Ambon, Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>muammarmaruapey@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan potensi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Tengah-Tengah serta merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDMnya. Dengan menggunakan metode analisis SWOT, penelitian ini melakukan evaluasi komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan SDM, termasuk tingkat pendidikan, partisipasi sekolah, keterampilan, dan migrasi. Metodologi penelitian melibatkan observasi lapangan, wawancara dengan pemangku kepentingan lokal, dan analisis data sekunder untuk memahami konteks sosial, ekonomi, dan pendidikan desa. Dengan pendekatan yang holistik, penelitian ini memadukan teori-teori terkait pengembangan SDM dengan kondisi faktual di lapangan untuk merumuskan strategi yang terukur dan relevan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keterbatasan akses pendidikan, tingkat pendidikan, lapangan kerja dan migrasi masal menjadi tantangan utama dalam pengembangan SDM di Desa Tengah-Tengah. Namun, terdapat potensi besar dalam sumber daya alam, penduduk yang potensial, dan partisipasi masyarakat. Berdasarkan analisis SWOT, strategi yang diusulkan meliputi meningkatkan akses pendidikan, pelatihan keterampilan lokal, pemberdayaan perempuan, program beasiswa dan manajemen migrasi yang bijak. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini, diharapkan Desa Tengah-Tengah dapat mencapai perkembangan SDM yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas hidup penduduknya.

**Kata kunci:** Analisis SWOT, Sumber Daya Manusia, Strategi Pengembangan

### Abstract

*This study aims to identify challenges and potentials in the development of Human Resources (HR) in Tengah-Tengah Village and to formulate appropriate strategies to enhance its HR quality. Utilizing the SWOT analysis method, this research conducts a comprehensive evaluation of factors influencing HR development, including education levels, school participation, skills, and migration. The research methodology involves field observations, interviews with local stakeholders, and secondary data analysis to understand the social, economic, and educational context of the village. Taking a holistic approach, this study integrates theories related to HR development with factual conditions on the ground to formulate measurable and relevant strategies. The research findings reveal that limited access to education, educational levels, job opportunities, and mass migration are the main challenges in HR development in Tengah-Tengah Village. However, there is significant potential in natural resources, the potential population, and community participation. Based on the SWOT analysis, proposed strategies include improving access to education, local skill training, women empowerment, scholarship programs, and wise migration management. By implementing these strategies, it is hoped that Tengah-Tengah Village can achieve sustainable HR development and improve the quality of life for its residents.*

**Keywords:** Development Strategies, Human Resources, SWOT Analysis

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sering dikatakan sebagai manusia yang berdaya guna, yang memiliki kemampuan, ketrampilan maupun keahlian yang dapat diandalkan dan dibutuhkan didalam setiap bentuk organisasi. Peranannyapun sangat penting bagi setiap organisasi dibanding sumber daya-sumber daya lainnya yang hanya merupakan pelengkap. Dimana pelengkap ini tidak akan berfungsi dengan baik tanpa keberadaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas

hanya akan mampu diwujudkan dengan berbagai inisiatif pelatihan maupun pengembangan memanfaatkan segala bentuk fasilitas yang ada.

Dalam hal pengembangan Sumber daya manusia sangat dibutuhkan langkah-langkah kongkrit tidak hanya sekedar wacana dan angan-angan belaka melainkan dibutuhkan langkah-langkah yang terukur, langkah terukur ini hanya dapat dilakukan dengan berdasar paada strategi yang dirumuskan. Sehingga arah pengembangan SDM dapat diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi. Pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mendongkrak kinerja organisasi merupakan hal vital yang perlu mendapat perhatian lebih. Sejalan dengan hal ini Kasdi (2016) berpendapat bahwa pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung seluruh aktivitas baik sektor pendidikan, sosial, budaya, industri barang dan jasa maupun sektor lainnya agar lebih produktif, inovatif dan kompetitif.

Hasibuan (2003) berpendapat Sumber Daya Manusia berarti kepakaran terstruktur yang diperoleh dari daya pikir serta daya fisik yang dipunyai hampir semua individu. Keturunan dan lingkungan masih berhubungan erat dengan sifat dan individu tersebut, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan untuk memenuhi keinginannya. Sumber daya manusia merupakan kunci dari keberhasilan suatu organisasi maupun daerah. Sebaik apapun sumber daya yang dimiliki oleh suatu daerah, jika tidak didukung dengan adanya ketersediaan potensi yang mumpuni maka sumber daya lain menjadi tidak berarti apa-apa.

Peneliti Institute for Development of Economics and Finance (INDEF) firdaus mengemukakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya pekerjaan. di Indonesia sendiri pekerjaan dengan lulusan berpendidikan rendah pada Agustus 2018 sebesar 58,78% sementara turun 0,24% per Februari 2019 sebesar 58,26%. Bersumber jenjang pendidikan masih dikuasai oleh tamatan sekolah dasar dan menengah pertama atau setingkatnya pada jumlah angkatan kerja. Sehingga untuk memenuhi ketersediaan sumber daya manusia yang mumpuni tentunya juga bukan hal yang mudah melainkan dengan adanya perhatian lebih dan komitmen yang tinggi. Perlunya upaya pengembangan manusia menjadi sumber daya yang berkompeten, berkualitas dan penuh kreatifitas sehingga dapat menjadi penjamin berkembangnya suatu daerah. Hal ini tentunya berlaku bagi setiap daerah yang mencita-citakan kemajuan dan unggul dalam mengelola sumber daya yang dimiliki sehingga status ketertinggalan, ketimpangan dan kesenjangan dapat dihindari.

Louruhu Namatei atau lebih dikenal dengan Desa Tengah-tengah merupakan suatu Desa yang berada di bawah pemerintahan Kabupaten Maluku Tengah sebagai Kabupaten Tertua di Provinsi Maluku, letak keberadaan Desa Tengah-Tengah ini berada di wilayah Pulau Ambon berdekatan dengan Ibu Kota Provinsi Maluku. Dari gambaran singkat mengenai letak geografis ini seharusnya Desa Tengah-tengah tidak seharusnya berada lama pada level daerah tertinggal dibandingkan Desa-desa yang berada disekitaran pulau Ambon. Dimana hingga tahun 2016 menurut data IDM, Desa Tengah-tengah masih tercantum sebagai Desa Tertinggal. Baru kemudian rilisan tahun 2018 menyatakan status Desa Tengah-tengah dari tertinggal menjadi berkembang dan bertahan hingga sekarang.

Meskipun status ketertinggalan Desa Tengah-tengah ini sudah menjadi berkembang sejak tahun 2018, namun proses pengembangan sumber daya manusianya masih tetap menjadi perhatian khusus. Status ketertinggalan yang pernah diemban oleh Desa Tengah-tengah bukan tanpa alasan, melainkan dapat dilihat dari beberapa factor dasar terkait dengan kualitas SDM yang tidak terlepas juga dari kualitas pendidikan yang ada.

Berdasarkan hasil observasi, problematika pengembangan kualitas SDM Desa Tengah-tengah hingga sekarang tidak terlepas dari ketertinggalan fasilitas pendidikan untuk menunjang pengembangan Kualitas SDMnya. Tingkatan pendidikan tertinggi yang ada di Desa ini adalah Sekolah Dasar. Sementara untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi yakni Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat, Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat hingga jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Setiap anak yang melangsungkan pendidikan diatas tingkatan Sekolah dasar diharuskan menempuh perjalanan yang lumayan jauh ke Desa Tetangga dengan jarak terdekat kurang lebih 6 km perjalan yang ditempuh dengan berbagai keterbatasan.

Analisis SWOT merupakan salah satu metode dalam melihat tentang sejauh mana resource yang dimiliki oleh Desa Tengah-tengah dari segi eksternal maupun internal dan bagaimana dapat memformulasikan strategi yang tepat dalam pengembangannya kedepan. Oleh karena itu tujuan dari

penelitian ini adalah untuk melihat, mengkaji dan memformulasikan Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Tengah-tengah Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Field research ini digunakan agar dapat menggali data yang berasal dari lokasi atau lapangan dengan melakukan riset dilapangan dalam medan yang nyata. Karena didasarkan pada permasalahan serta maksud dari hasil akhir yang dituju maka riset ini bersifat deskriptif dimana teknik riset berlandaskan enterpretif yang dimanfaatkan dalam meneliti pada objek alamiah dalam kaitannya dengan peristiwa dan keadaan saat ini sesuai riset. Dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Dalam pelaksanaannya, penelitian kualitatif deskriptif menggunakan tehnik pengumpulan data secara triangulasi. Penelitian ini berlokasi di Desa Tengah-Tengah, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah, Provinsi Maluku. Informan Penelitian Menurut Bungin (2007:107) Dalam metode kualitatif, informan sangat berhubungan erat dengan informasi yang akan diperoleh melalui langkah-langkah yang ditempuh oleh peneliti. Karena yang paling penting dalam bahasan ini yaitu bagaimana peneliti menetapkan informan serta menemukan informan. Peneliti bisa melakukan penentuan informan penelitian jika sebagai periset dimana dilakukannya riset ini haruslah memahami masalah lazim yang dijumpai dalam riset dan mengerti anatomi masyarakat. Dalam proses pengumpulan data di lapangan dalam penelitian ini menggunakan teknik Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SWOT dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Strengths-Weakness-Opportunities-strengths atau disingkat SWOT ini merupakan artian dari Kekuatan-Kelemahan-Peluang-Ancaman. Asal dari keempat kata ini yakni kekuatan dan kelemahan yang berasal dari analisis internal, dan peluang dan ancaman berasal dari analisis eksternal (Senja Nilasari 2014). Informan yang diambil sebagai sumber data adalah stakeholder yang terlibat langsung dalam pengambilan kebijakan SDM desa seperti Pejabat Pemerintah, Penjabat adat, Masyarakat dan pihak-pihak yang berkontribusi. Setelah data diperoleh maka selanjutnya data dikalisifikasikan dan diolah menggunakan analisis SWOT.

## 3. PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya mempersiapkan SDM dalam menghadapi situasi atau keadaan tertentu yang akan datang nantinya (Mahapatro, 2022). Upaya pengembangan yang dilakukan oleh Desa Tengah-tengah dalam hal pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, terdapat serangkaian aktifitas yang dilakukan oleh pemerintah Desa mengingat pengembangan SDM merupakan salah satu misi penting dari Desa Tengah-tengah untuk menjangkau visi yang dibangun dan hingga kini menjadi konsentrasi pencapaian oleh Pemerintah Desa Tengah-tengah. Terdapat masalah utama dari upaya pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu masalah itu adalah minimnya fasilitas pendidikan yang pada kenyataannya hanya terdapat Sekolah Dasar sebagai tingkat Pendidikan tertinggi di Desa Tengah-tengah. Hal ini menjadikan Pemerintah Desa mau tidak mau harus mencari cara untuk mewujudkan dan mempermudah setiap anak agar bisa sekolah. Pemerintah Desa juga merencanakan berbagai macam program yang dapat dilakukan dengan mengadakan berbagai macam pelatihan-pelatihan baik secara mandiri ataupun menggandeng/membangun kerja sama dengan Instansi/lembaga-lembaga lain yang mendukung. Langkah ini dilakukan oleh pemerintah sendiri terlepas dari aktifitas pemuda/mahasiswa setempat yang juga aktif menginisiasi kegiatan-kegiatan yang dapat mengembangkan kualitas SDM Desa Tengah-Tengah.

Pola pengembangan yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Tengah-Tengah adalah memanfaatkan kreatifitas pemuda atau mahasiswa yang terjaring dalam beberapa komunitas maupun organisasi untuk ikut mengembangkan potensi atau meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki oleh masyarakat Desa Tengah-Tengah. Sembari juga tentunya tidak hanya menitikberatkan pada kreatifitas pemuda saja, namun langkah-langkah kongkrit juga dilakukan oleh Pemerintah Desa dalam bentuk kerja sama dengan berbagai lembaga ataupun instansi terkait untuk melakukan pengembangan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan ataupun kepentingan Masyarakat. Dengan keterbatasan fasilitas penunjang kualitas SDM

yang dimiliki oleh Desa Tengah-Tengah diantaranya minimnya fasilitas pendidikan (SD menjadi fasilitas tertinggi di Desa Tengah-Tengah), juga akses pendidikan tingkat SMP, SMA yang lumayan jauh bagi anak-anak, dan belum adanya fasilitas pendukung (tempat-tempat kursus) sehingga menjadikan Desa Tengah-Tengah mau tidak mau harus survive dengan mengandalkan kreatifitas mahasiswa maupun pemuda-pemudi kreatif yang tergabung dalam organisasi ataupun komunitas yang ada di Desa Tengah-Tengah, mengadakan kerja sama dengan berbagai instansi ataupun lembaga-lembaga terkait untuk menutupi keterbatasan yang ada sembari juga melakukan perumusan program-program untuk mengcover misi pengembangan SDM Desa Tengah-Tengah.

Tingkat Pendidikan adalah salah satu indikator kunci dalam mengukur dan menganalisis peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Tengah-Tengah. Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam masyarakat desa (Angrist dkk, 2021). Namun berdasarkan hasil temuan peneliti diatas, bahwa tingkat pendidikan yang ada di Desa Tengah-Tengah masih sangatlah minim dengan tingkat pendidikan yang paling tingginya adalah tingkat Sekolah Dasar yakni SD Negeri 218 dan SD Negeri 259. Ini menunjukkan perhatian untuk meningkatkan mutu pendidikan di Desa Tengah-Tengah masih sangat minim, sehingga menjadikan Desa Tengah-Tengah sulit untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki melalui jalur Pendidikan Formal.

Kesadaran dalam menempuh dunia pendidikan sangatlah penting untuk mengembangkan kualitas SDM (Collins, 2021), ini dimulai dari kesadaran orang tua, lingkungan dan pemerintah untuk tetap memastikan Partisipasi anak untuk sekolah tidak terhenti meski dengan keadaan minim fasilitas pendidikan local. Dalam kaitannya dengan peran Pemerintah Desa untuk meningkatkan angka partisipasi masyarakat untuk sekolah sangatlah penting. Berdasarkan hasil temuan, peran ini masih lebih banyak didominasi oleh organisasi dan komunitas yang ada di Desa, sementara peran pemerintah masih sebatas memberikan dukungan-dukungan berupa moril ataupun materil kepada organisasi/komunitas tanpa menginisiasi program nyata yang muncul dari pemerintah Desa sendiri seperti program beasiswa untuk siswa/i berprestasi atau untuk siswa/i tidak mampu. dimana program ini dapat menjadi stimulus ketertarikan masyarakat untuk berpartisipasi sekolah dan berprestasi. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Tengah-Tengah ini dapat dicapai dengan memperhatikan indikator Angka Partisipasi Sekolah (Kearney & Childs, 2023). Indikator ini mengukur sejauh mana anak-anak dan pemuda desa berpartisipasi dalam pendidikan formal. Meningkatkan Angka Partisipasi Sekolah adalah langkah penting dalam mengoptimalkan potensi SDM desa.

Peningkatan Angka Melek Huruf adalah langkah penting dalam mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Tengah-Tengah. Angka Melek Huruf mengukur tingkat literasi dan kemampuan membaca serta menulis di masyarakat (Barus, Simanjuntak & Rasmayasari, 2021). Meningkatkan Angka Melek Huruf dapat berdampak positif pada berbagai aspek kehidupan masyarakat (Hadiyanti dkk, 2021). Peningkatan angka melek huruf ini merupakan salah satu focus Pemerintah Desa, hal ini dilihat dari perhatian Pemerintah Desa terhadap pendidikan Formal yang ada di Desa Tengah-Tengah mulai dari tingkat TK/PAUD hingga Sekolah Dasar dan juga non-formal yang digerakkan oleh komunitas yang ada di Desa. Dari perhatian yang selama ini dibangun dengan sinergitas pemerintah Desa dengan masyarakat yang tergabung dalam komunitas, dan Sekolah-sekolah menjadikan Angka Melek Huruf selalu terjaga.

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Tengah-Tengah dengan berfokus pada indikator Tingkat Keterampilan sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan kesejahteraan masyarakat. Dengan minimnya Pendidikan yang ada, Pemerintah Desa Tengah-Tengah sadar betul untuk mencari solusi agar peningkatan keterampilan SDM dapat dilakukan. Berdasarkan hasil temuan, langkah-langkah yang dilakukan oleh pemerintah Desa adalah dengan mendukung segala macam bentuk Program Pelatihan dan Pengembangan yang dilakukan oleh komunitas maupun organisasi-organisasi yang ada di Desa, selain itu membangun kerjasama-kerjasama dengan berbagai instansi ataupun lembaga pelatihan juga merupakan upaya-upaya yang selama ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan masyarakat Desa Tengah-Tengah.

Tingkat keterampilan mencerminkan kemampuan dan kompetensi masyarakat dalam berbagai bidang, dan peningkatan keterampilan dapat membuka pintu menuju peluang pekerjaan yang lebih baik dan pengembangan ekonomi lokal (Tursunovich, 2022).

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Tengah-Tengah dapat dilihat melalui indikator Tingkat Kepesertaan Program Pelatihan. Peran Pemerintah dalam memastikan Kepesertaan Program Pelatihan ini didasarkan pada kebutuhan Masyarakat dengan situasi kondisi kekinian. Apa yang dilakukan oleh pemerintah Desa adalah dengan melibatkan organisasi-organisasi maupun komunitas yang ada di Desa untuk memastikan program pelatihan yang akan dilakukan adalah program yang sesuai dan dapat meningkatkan keikutsertaan masyarakat dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Langkah ini menjadi efektif dalam meningkatkan kepesertaan program pelatihan.

Tingkat kepesertaan ini mencerminkan sejauh mana masyarakat desa terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Program pelatihan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat (Hang, 2021), yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan SDM.

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Tengah-Tengah dapat dicapai melalui indikator Tingkat Partisipasi Masyarakat. Tingkat partisipasi masyarakat mencerminkan sejauh mana penduduk desa terlibat dalam kegiatan pembangunan dan pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka. Berkaitan dengan ini, Partisipasi Masyarakat dapat dilihat dengan tingkat partisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah maupun organisasi/komunitas Desa (Sandi dkk, 2021). Dimana ketertarikan Masyarakat didominasi oleh keinginan untuk mengetahui hal-hal baru yang dapat dimanfaatkan dan keinginan untuk terlibat dalam upaya pembangunan Desa kedepan. Tingkat partisipasi yang tinggi dapat berdampak positif pada pembangunan desa dan kualitas SDM (Nawawi, 2020).

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Tengah-Tengah dapat dilihat melalui indikator Tingkat Partisipasi dalam Program Pembangunan. Tingkat partisipasi ini mencerminkan sejauh mana penduduk desa terlibat dalam program-program pembangunan yang dilaksanakan di desa (Thetsane, 2019). Partisipasi yang aktif dalam program pembangunan dapat berdampak positif pada peningkatan SDM dan kesejahteraan masyarakat. Dalam kaitannya dengan hal ini, Pemerintah Desa dalam merumuskan program-program Desa rutin melakukan Musyawarah Desa dengan melibatkan semua elemen masyarakat. Tidak sampai disitu, elemen masyarakat yang tergabung dalam komunitas dan organisasi juga seringkali dilibatkan dalam mengimplementasikan program-program yang terkait. Hal ini sesuai dengan temuan hasil penelitian diatas dimana sinergitas antara pemerintah Desa dengan komunitas dan organisasi sangat dijaga sehingga hubungan timbal balik dalam pengembangan SDM berjalan baik.

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Tengah-Tengah dalam konteks indikator Tingkat Migrasi dan Mobilitas dapat memiliki beberapa implikasi yang penting. Tingkat migrasi mencerminkan sejauh mana penduduk desa berpindah ke daerah lain (Deller, 2019), sementara mobilitas merujuk pada kemampuan penduduk untuk bergerak dan mendapatkan pengalaman baru (Schewel, 2020). Berkaitan dengan hal ini, Migrasi dan Mobilitas merupakan hal yang tidak asing bagi masyarakat Desa Tengah-Tengah, dikarenakan Tingkat Pendidikan dan lapangan kerja yang minim mengharuskan masyarakat Desa umumnya melakukan migrasi dan mobilitas untuk melangsungkan/menyambung hidup dan mendapatkan pengalaman-pengalaman baru. Peran Pemerintah Desa disini masih hanya sebatas menjembatani atau memfasilitasi belum sampai pada tingkat pengelolaan yang lebih dalam agar lebih bermanfaat bagi pengembangan SDM Desa Tengah-Tengah.

Peningkatan SDM melalui pengelolaan migrasi dan mobilitas akan membantu masyarakat untuk membuat pilihan yang lebih baik terkait perpindahan mereka dan memanfaatkan pengalaman migrasi dengan lebih baik (Nocker & Sena, 2019). Dengan mengurangi tekanan migrasi dan meningkatkan keterampilan penduduk (Zare dkk, 2019), Desa Tengah-Tengah dapat menciptakan SDM yang lebih berdaya dan berpotensi untuk berkontribusi pada pembangunan desa secara berkelanjutan.

Hasil Formulasi strategi Pengembangan Kualitas SDM dengan menggunakan Matriks SWOT, dimana matriks SWOT merupakan alat visual yang digunakan untuk menggambarkan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dalam bentuk matriks atau tabel untuk menghasilkan

rangkaian Strategi atau langkah-langkah yang dapat digunakan untuk kepentingan Pengembangan Kualitas SDM Desa Tengah-Tengah. Berikut ini adalah representasi visual matriks SWOT untuk pengembangan kualitas SDM di Desa Tengah-Tengah:

Tabel 1. Analisis SWOT Desa Tengah-tengah

		STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
<b>Faktor Internal</b>	<b>Faktor Eksternal</b>	1. Potensi Sumber Daya Alam	1. Minim Fasilitas Pendidikan
		2. Ketersediaan Anggaran Desa dari Pemerintah	2. Tingkat Pendidikan yang Rendah
3. Penduduk yang Potensial		3. Keterbatasan Akses ke Pendidikan yang lebih Tinggi	
4. Potensi Kewirausahaan		4. Keterbatasan Infrastruktur	
5. Kreatifitas Organisasi/Komunitas		5. Keterbatasan Sumber Dana	
6. Skil kerjasama yang baik dengan LSM		6. Konflik kepentingan	
<b>OPPORTUNIES (O)</b>		<b>STRATEGI SO</b>	<b>STRATEGI WO</b>
1. Perhatian Pemerintah Daerah	• Tingkatkan akses Pendidikan (S1, S4, S6, O1, O2, O4)	• Tingkatkan Aksesibilitas, bangun kerja sama Pendidikan (W1, W2, W3, W5, O1, O2, O4)	
2. Program wajib belajar 12 tahun Pemerintah	• Aktif dalam Mengadakan program Pelatihan Keterampilan Lokal (S1,S2, S3, S4, S5, O3, O4)	• Program pelatihan dan pengembangan (W1, W2, W3, O3, O4)	
3. Partisipasi Masyarakat	• Mengadakan Program beasiswa bagi dan bantuan keuangan (S2, S3, O1, O4)	• Kampanye kesadaran Pendidikan Masyarakat (W1, W2, W3, W4, W5, W6, O3)	
4. Keterbukaan Organisasi/ lembaga di luar Desa dalam membangun kerja sama	• Mengadakan pusat pembelajaran (perpustakaan, taman baca) sebagai asset pengembangan kualitas SDM Desa. (S2, S3, S5, O1,O4)		
	• Program pertukaran dan pelatihan luar (S3, O4)		
	• Membangun akses ke pendidikan tinggi. (S3, S5, O4)		
<b>THREATS (T)</b>		<b>STRATEGI ST</b>	<b>STRATEGI WT</b>
1. Migrasi Massal	• Program pelatihan dan pengembangan ketrampilan berwirausaha (S1, S2, S3, S4, S6, T1, T2, T3, T4)	• Mengadakan dan meningkatkan kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan di luar Desa (W1, W2, W3, W4, W6, T1, T2, T3, T4)	
2. Perubahan Iklim			
3. Kompetisi Global	• Manajemen Migrasi yang Bijak (S3, S5, T1, T4)		
4. Keterbatasan Lapangan Kerja	• Membangun kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan diluar desa. (S1, S3, S4, T2, T3, T4)		

#### 4. KESIMPULAN

Pengembangan Kualitas SDM di Desa Tengah-Tengah memiliki keterbasan fasilitas pendidikan, sehingga Pemerintah Desa lebih mengandalkan kreatifitas mahasiswa dan pemuda-pemudi kreatif yang tergabung dalam organisasi ataupun komunitas-komnitas yang ada di Desa Tengah-Tengah, kerja sama dengan berbagai instansi ataupun lembaga-lembaga terkait menjadi alternative Desa Tengah-Tengah dalam mengembangkan Kualitas SDM Desa Tengah-Tengah. Ini dapat dilihat dengan mengukur indicator pengembangan kualitas SDM Desa Tengah-Tengah dimana Tingkat Pendidikan, tingkat

migrasi dan mobilitas belum dimanaj dengan baik, sementara angka partisipasi sekolah, melek huruf, tingkat keterampilan, tingkat kepesertaan program pelatihan masih didominasi oleh kreaktifitas organisasi dan komunitas di Desa, dan tingkat partisipasi masyarakat dipengaruhi oleh keinginan tahanan masyarakat terkait hal-hal baru.

Strategi Pengembangan Kualitas SDM Desa Tengah-Tengah Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah yang dihasilkan menggunakan Analisis SWOT antara lain: Meningkatkan akses pendidikan, Programkan pelatihan ketrampilan local, Mengadakan program beasiswa prestasi dan bantuan keuangan, pengadaan pusat pembelajaran, mengadakan program pertukaran dan pelatihan luar, kampanyekan kesadaran pendidikan masyarakat, manajemen migrasi yang bijak, membangun kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan di dalam maupun di luar desa, membangun akses pendidikan tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommuni-cations companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438.
- Al-Shqairat, Z. I., Al Shra'ah, A. E., & Abu-Rumman, A. (2020). The role of critical success factors of knowledge stations in the development of local communities in Jordan: A managerial perspective. *Journal of management Information and Decision Sciences*, 23(5), 510-526.
- Alzoubi, H. M., Ghazal, T. M., Sahawneh, N., & Al-kassem, A. H. (2022). Fuzzy assisted human resource management for supply chain management issues. *Annals of Operations Research*.
- Andrabi, T., Daniels, B., & Das, J. (2023). Human capital accumulation and disasters: Evidence from the Pakistan earthquake of 2005. *Journal of Human Resources*, 58(4), 1057-1096.
- Andrabi, T., Daniels, B., & Das, J. (2023). Human capital accumulation and disasters: Evidence from the Pakistan earthquake of 2005. *Journal of Human Resources*, 58(4), 1057-1096.
- Angrist, N., Djankov, S., Goldberg, P. K., & Patrinos, H. A. (2021). Measuring human capital using global learning data. *Nature*, 592(7854), 403-408.
- Apanaviciene, R., Vanagas, A., & Fokaidis, P. A. (2020). Smart building integration into a smart city (SBISC): Development of a new evaluation framework. *Energies*, 13(9), 2190.
- Aziiza, A. A., & Susanto, T. D. (2020). The smart village model for rural area (case study: Banyuwangi Regency). In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 722, No. 1, p. 012011). IOP Publishing.
- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6).
- Barus, I. R. G., Simanjuntak, M. B., & Resmayasari, I. (2021). READING LITERACIES THROUGH EVIETA-BASED LEARNING MATERIAL: STUDENTS'PERCEPTIONS (Study Case Taken from Vocational School–IPB University). *Journal of Advanced English Studies*, 4(1), 15-20.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Chans, G. M., & Portuguez Castro, M. (2021). Gamification as a strategy to increase motivation and engagement in higher education chemistry students. *Computers*, 10(10), 132.
- Cin, F. M., & Doğan, N. (2021). Navigating university spaces as refugees: Syrian students' pathways of access to and through higher education in Turkey. *International Journal of Inclusive Education*, 25(2), 298-312.
- Collings, D. G., Nyberg, A. J., Wright, P. M., & McMackin, J. (2021). Leading through paradox in a COVID-19 world: Human resources comes of age. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 819-833.

- Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358.
- Deller, S., Kures, M., & Conroy, T. (2019). Rural entrepreneurship and migration. *Journal of Rural Studies*, 66, 30-42.
- Dhanpat, N., Buthelezi, Z. P., Joe, M. R., Maphela, T. V., & Shongwe, N. (2020). Industry 4.0: The role of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-11.
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human resource development international*, 23(4), 380-394.
- Dolezal, C., & Novelli, M. (2022). Power in community-based tourism: empowerment and partnership in Bali. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(10), 2352-2370.
- Du Plessis, P., & Mestry, R. (2019). Teachers for rural schools—a challenge for South Africa. *South African Journal of Education*, 39.
- Ferri, F., Grifoni, P., & Guzzo, T. (2020). Online learning and emergency remote teaching: Opportunities and challenges in emergency situations. *Societies*, 10(4), 86.
- Hadiyanti, N. F. D., Prihandoko, A. C., Murtikusuma, R. P., Khasanah, N., & Maharani, P. (2021, March). Development of mathematics e-module with STEM-collaborative project based learning to improve mathematical literacy ability of vocational high school students. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1839, No. 1, p. 012031). IOP Publishing.
- Hang, N. T. (2021). Educating and training labor force under Covid 19: Impacts to meet market demand in Vietnam during globalization and integration era. *JETT*, 12(1), 179-184.
- Hooykaas, M. J., Schilthuizen, M., Aten, C., Hemelaar, E. M., Albers, C. J., & Smeets, I. (2019). Identification skills in biodiversity professionals and laypeople: A gap in species literacy. *Biological Conservation*, 238, 108202.
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., Mata, M. N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021). Perceived green human resource management practices and corporate sustainability: Multigroup analysis and major industries perspectives. *Sustainability*, 13(6), 3045.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., & Latif, W. B. (2019). The impact of training and development on employees' performance: an analysis of quantitative data. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 3(2), 25-33.
- Kearney, C. A., & Childs, J. (2023). Improving school attendance data and defining problematic and chronic school absenteeism: the next stage for educational policies and health-based practices. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 67(4), 265-275.
- Khoshmaram, M., Shiri, N., Shinnar, R. S., & Savari, M. (2020). Environmental support and entrepreneurial behavior among Iranian farmers: The mediating roles of social and human capital. *Journal of Small Business Management*, 58(5), 1064-1088.
- Khoshtaria, T., Datuashvili, D., & Matin, A. (2020). The impact of brand equity dimensions on university reputation: an empirical study of Georgian higher education. *Journal of Marketing for Higher Education*, 30(2), 239-255.
- Mahapatro, B. B. (2022). Human resource management. PG Department of Business Management.

- Mulang, H. (2021). The effect of competences, work motivation, learning environment on human resource performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Muñoz, P., & Kimmitt, J. (2019). Rural entrepreneurship in place: An integrated framework. *Entrepreneurship & Regional Development*, 31(9-10), 842-873.
- Nawawi, M., Ali, A., Irawan, B., Ahmad, B., Mukramin, S. U., Marsuki, N. R., ... & Kaya, I. R. G. (2020). The village kalesang program as a poverty alleviation community. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 3103-3107.
- Ngoc, N. M., & Tien, N. H. (2023). Solutions for Development of High-Quality Human Resource in Binh Duong Industrial Province of Vietnam. *International journal of business and globalisation*.
- Nocker, M., & Sena, V. (2019). Big data and human resources management: The rise of talent analytics. *Social Sciences*, 8(10), 273.
- Ojong, M. U., Iji, M. E., & Angioha, P. U. (2019). Curing socio-economic ills in Obudu Local Government Area: An assessment of non-governmental agencies activities. *Journal of Social Service and Welfare*, 1(2), 38-45.
- Paulet, R., Holland, P., & Morgan, D. (2021). A meta-review of 10 years of green human resource management: is Green HRM headed towards a roadblock or a revitalisation?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 159-183.
- Piowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM—with the focus on production engineers. *Journal of cleaner production*, 278, 124008.
- Raghupathi, V., & Raghupathi, W. (2020). Healthcare expenditure and economic performance: insights from the United States data. *Frontiers in public health*, 8, 156.
- Saleumsouk, K., Phannolath, V., & Noonan, R. (2020). Non-formal education and lifelong learning. *Education in the Lao People's Democratic Republic: On Track for the Twenty-First Century*, 143-162.
- Salmi, J., & D'Addio, A. (2021). Policies for achieving inclusion in higher education. *Policy Reviews in Higher Education*, 5(1), 47-72.
- Sandi, H., Yunita, N. A., Heikal, M., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2021). Relationship Between Budget Participation, Job Characteristics, Emotional Intelligence and Work Motivation As Mediator Variables to Strengthening User Power Performance: An Emperical Evidence From Indonesia Government. *Morfai Journal*, 1(1), 36-48.
- Schewel, K. (2020). Understanding immobility: Moving beyond the mobility bias in migration studies. *International migration review*, 54(2), 328-355.
- Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021, April). Human Resources Competency at Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. In *2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)* (pp. 248-251). Atlantis Press.
- Soelton, M., Apriani, F., Wahyono, T., Arief, H., Saratian, E. T. P., Nugrahati, T., ... & Syah, T. Y. R. (2021). Conceptualizing the Role of Organizational Performance and Good Corporate Governance in Social Welfare Institutions Banten—Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(3), 982-992.
- Spisakova, E. D. (2019). Position of employee benefits in remuneration structure. *Transformations in business & economics*, 18(2), 47.
- Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G., & Hajro, A. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708.
- Thetsane, R. M. (2019). Local community participation in tourism development: The case of Katse villages in Lesotho. *Athens Journal of Tourism*, 6(2), 123-140.

- Tursunovich, R. I. (2022). Linguistic and Cultural Aspects of Literary Translation and Translation Skills. *British Journal of Global Ecology and Sustainable Development*, 10, 168-173.
- Wandasari, Y., Kristiawan, M., & Arafat, Y. (2019). Policy evaluation of school's literacy movement on improving discipline of state high school students. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(4), 190-198.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume*, 3, 747-752.
- Zare, F., Elsawah, S., Bagheri, A., Nabavi, E., & Jakeman, A. J. (2019). Improved integrated water resource modelling by combining DPSIR and system dynamics conceptual modelling techniques. *Journal of environmental management*, 246, 27-41.