

## **Strategi Pencapaian Kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo dengan Pendekatan Analisis SWOT**

**Arik Agus Setiyowati\*, Ernani Hadiyati, Gendut Budi Wahyono**

Universitas Gajayana Malang

\*Correspondence: ariksetiyowati0@gmail.com

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan hasil analisis SWOT terhadap strategi pencapaian kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penentuan responden menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua pegawai di Bidang Pemerintahan Desa yang berjumlah 10 orang, digunakan sebagai informan. Model analisis data menggunakan analisis SWOT dengan perhitungan nilai IFAS dan EFAS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rencana strategi pencapaian kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa berada pada kuadran-3. Strategi yang harus diterapkan adalah mendukung turn around yaitu memanfaatkan peluang eksternal untuk memperbaiki kelemahan internal.

**Kata kunci :** Strategi; Kinerja; Analisis SWOT

***Abstract.** The purpose of this study is to explain the results of the SWOT analysis of the strategy for achieving performance in the Village Government Development Sector at the Community and Village Empowerment Service in Probolinggo Regency. This research use descriptive qualitative approach. The determination of respondents used a saturated sampling technique, namely all employees in the Village Government Sector, totaling 10 people, were used as informants. The data analysis model uses SWOT analysis with the calculation of IFAS and EFAS values. The results of the study show that the strategic plan for achieving the performance of the Village Government Development Sector is in quadrant-3. The strategy that must be implemented is to support turn around, namely taking advantage of external opportunities to improve internal weaknesses.*

***Keywords :** Strategy; Performance; SWOT analysis*

### **PENDAHULUAN**

Saat ini birokrasi pemerintahan menuntut pemahaman yang mendalam terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah agar dapat berperan sebagai pegawai yang profesional dan mandiri. Terdapat beberapa hal yang harus diprioritaskan, salah satunya adalah membentuk kinerja pegawai yang semakin baik dalam hal pelayanan publik. Setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pasti memiliki tujuan yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Tujuan didirikannya suatu organisasi adalah untuk meningkatkan nilai organisasi melalui pencapaian kinerja bagian-bagian pada organisasi tersebut. Pencapaian kinerja bagian organisasi dapat dilakukan dengan kapasitas kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas. Berbagai permasalahan yang muncul dalam instansi pemerintahan menjadi perhatian masyarakat, utamanya sejak timbul iklim demokratis dalam instansi pemerintah. Masyarakat mulai memiliki berbagai pertanyaan atas nilai yang mereka dapatkan atas pelayanan instansi pemerintah. Masyarakat umumnya masih belum merasa puas atas kualitas jasa pelayanan publik yang didapatkan dari instansi pemerintah (Moehariono. 2012)

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo mempunyai tugas pokok dan fungsi sesuai dengan yang tertulis dalam dalam Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 6 Tahun 2016 sebagaimana yang sudah dilakukan penyesuaian perubahan dengan Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 75 Tahun 2016, adalah leading sektor dalam program pemberdayaan masyarakat yang mempunyai peran strategis dalam merealisasikan kemandirian dan keberdayaan masyarakat di Kabupaten Probolinggo sehingga dapat memberikan dorongan untuk ikut serta dalam berbagai upaya untuk menurunkan tingkat kemiskinan di Kabupaten Probolinggo yang meliputi Bina Pemerintahan Desa, Penataan dan Kerjasama Desa, Pemberdayaan Kemasyarakatan dan Potensi Lembaga Desa. Demi mewujudkan kewajiban dalam mempertanggungjawabkan kegagalan ataupun keberhasilan

dalam menjalankan program, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo sudah membuat Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2018-2023. Dokumen Renstra Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo adalah rencana strategis yang dibuat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2019 – 2023. Tujuan dari penyusunan Renstra adalah untuk dapat mengarahkan semua program dan kegiatan yang umumnya mempunyai orientasi atas hasil (oriented result) yang hendak dicapai sampai dengan Tahun 2023 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan hambatan yang sudah ada ataupun yang akan dihadapi sekaligus berisi sasaran, tujuan dan arah kebijakan, strategi, program serta kegiatan pokok yang akan dijalankan sampai dengan tahun 2023. Salah satu bidang pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah Bidang Bina Pemerintahan Desa yang bertugas untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan, memberikan bimbingan teknis, memantau dan mengevaluasi kegiatan di bidang pemerintahan Desa serta menjalankan berbagai tugas lainnya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Kepala Dinas. (Amir, 2011).

Berdasarkan Restra Perubahan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo Tahun 2018-2023, capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo kinerja organisasi belum terpenuhi sehingga capaian kinerja organisasi dipandang perlu untuk ditingkatkan. Berdasarkan empat indikator capaian kinerja tersebut indikator prosentase swadaya masyarakat dan prosentase data profil Desa merupakan kegiatan pada Bagian Bina Pemerintahan Desa. Realisasi pencapaian kinerja dari tahun 2018 sampai tahun 2021 masih dibawah target capaian. Target pencapaian indikator swadaya masyarakat pada tahun 2021 sebesar 4,15% belum terealisasi secara optimal. Hal ini ditunjukkan oleh data realisasi capaian indikator tersebut sebesar 3,97%. Demikian juga dengan indikator data profil desa, target yang diharapkan pada tahun 2021 sebesar 92,42% terealisasi sebesar 91,77%. Berdasarkan data tersebut guna meningkatkan capaian kinerja perlu upaya analisis yang lebih mendalam terhadap elemen-elemen kunci keberhasilan yang harus dilakukan melalui teknik analisis SWOT yang mengkaji lingkungan internal dan eksternal organisasi berupa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman terhadap organisasi (Rangkuti Freddy. 2014)

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan rancangan studi kasus. Rancangan tersebut dipilih karena penelitian dilakukan di satu lokasi yaitu Bagian Bina Pemerintahan Desa pada Dinas Pemberdayaan dan Desa Kabupaten Probolinggo dengan metode sampling jenuh. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dan berguna untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Penelitian kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah (Azwar, 2004).

## **HASIL**

**Tabel 1**  
**Analisis IFAS**

Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
<b>KEKUATAN</b>			
a. Manajemen dan struktur organanisasi sudah jelas	0,11	3,00	0,33
b. Prosedur dan kewenangan sudah jelas	0,11	2,40	0,27
c. Ketersediaan anggaran operasional program kegiatan	0,15	2,00	0,30
d. Gaji dan honorarium sesuai dengan aturan	0,11	2,10	0,23
e. Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik	0,07	3,20	0,24
Jumlah Kekuatan			1,37
<b>KELEMAHAN</b>			
a. Jumlah pegawai tidak sebanding dengan beban kerja	0,07	3,40	0,25
b. Keterbatasan kemampuan pegawai	0,11	3,10	0,34
c. Motivasi kerja pegawai kurang	0,07	3,10	0,23
d. Sarana dan prasarana bidang teknologi informasi kurang memadai	0,11	3,40	0,38
e. Gaya kepemimpinan kurang dekat dengan bawahan	0,07	2,90	0,21
Jumlah Kelemahan			1,42
Bobot Kekuatan + Kelemahan	1,00		
Kekuatan - Kelemahan			-0,05

Sumber : Data olahan

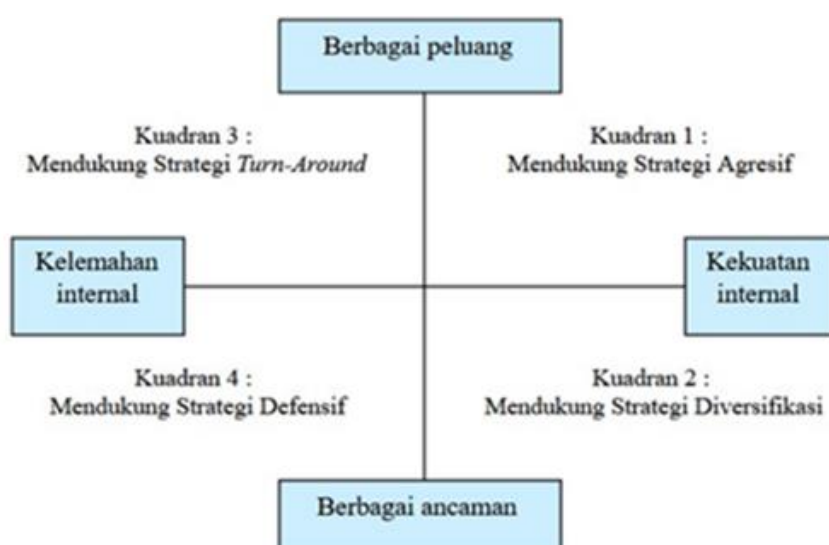
Hasil identifikasi faktor internal dan eksternal dilakukan analisis IFAS dan EFAS. Matriks IFAS dan EFAS adalah serangkaian perhitungan berbagai faktor internal yaitu kekuatan dan kelemahan serta faktor eksternal yang meliputi peluang dan ancaman yang mempengaruhi pencapaian kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa. Berdasarkan analisis ini, faktor internal yaitu kekuatan dan kelemahan masing-masing terdiri dari 5 (lima) faktor, dan faktor eksternal yaitu peluang dan ancaman masing-masing terdiri dari 3 (tiga) faktor. Matriks IFAS mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang masing-masing mencakup 5 (lima) faktor, dan diberi bobot dengan skala berdasarkan pengaruh posisi strategisnya. Hasil perhitungan rating mulai dari yang sangat kuat hingga yang sangat lemah akan dijadikan dasar untuk menghitung skor yaitu bobot dikalikan dengan rating. Tabel 1 menunjukkan total bobot faktor strategi kekuatan dan kelemahan adalah 1(satu). Faktor strategi untuk kekuatan terdiri dari 5 (lima) faktor dengan total skor 1,37 sedangkan faktor strategis untuk kelemahan terdiri dari 5 (lima) faktor dengan total skor 1,42. Selisih skor total kekuatan dan kelemahan adalah  $1,37 - 1,42 = -0,05$  (negatif). Matriks EFAS mempertimbangkan faktor peluang dan ancaman, yang masing-masing mencakup 3 (tiga) faktor strategis, dan diberi bobot pada skala berdasarkan pengaruh posisi strategisnya. Perhitungan peringkat dari sangat kuat hingga sangat lemah akan digunakan sebagai dasar penghitungan skor, yaitu bobot dikalikan dengan peringkat.

**Tabel 2.**  
**Analisis EFAS**

Faktor Strategi Eksternal	Bobot	Rating	Bobot x Rating
<b>PELUANG</b>			
a. Dukungan dari pemerintah pusat	0,17	3,20	0,53
b. Dukungan dari pemerintah daerah			
c. Koordinasi dan kerjasama lintas sektor terjalin dengan baik	0,17	3,20	0,53
	0,17	2,80	0,47
<b>Jumlah Peluang</b>			<b>1,53</b>
<b>ANCAMAN</b>			
a. Perkembangan teknologi	0,22	2,60	0,58
b. Perubahan peraturan yang mengatur pelaksanaan kegiatan	0,11	3,10	0,34
c. Perubahan perundang-undangan yang mengatur efisiensi birokrasi	0,17	3,10	0,52
<b>Jumlah Ancaman</b>			<b>1,44</b>
<b>Bobot Peluang + Ancaman</b>	1,00		
<b>Peluang - Ancaman</b>			0,09

Sumber : Data olahan

Tabel 2 menunjukkan total bobot faktor strategi peluang dan ancaman adalah 1(satu). Faktor strategi untuk peluang terdiri dari 3 (tiga) faktor dengan total skor 1,53 sedangkan faktor strategis untuk ancaman terdiri dari 3 faktor dengan total skor 1,44. Selisih skor total peluang dan ancaman adalah  $1,53 - 1,44 = 0,09$  (positif). Berdasarkan perhitungan *IFAS* dan *EFAS* dapat ditentukan posisi perusahaan dan dapat ditentukan *grand strategy* Bidang Bina Pemerintahan Desa. *Grand strategy* merupakan tahapan pencocokan (*matching stage*) pada proses formulasi strategi. Matrik ini didasarkan pada dua dimensi posisi organisasi yakni posisi hasil analisis *IFAS* dan *EFAS* dimasukkan dalam matrik *grand strategy*, sehingga mampu menunjukkan posisi organisasi, apakah titik singgung *IFAS* dan *EFAS* berada pada kuadran-1, kuadran-2, kuadran-3, dan kuadran-4. Matriks *IFAS* dan *EFAS* menunjukkan total skor dari setiap faktor adalah sebagai berikut: kekuatan 1,37, kelemahan 1,42, peluang 1,53, ancaman 1,44. Perhitungan rinci dari skor tersebut menunjukkan bahwa skor kekuatan lebih kecil dari skor kelemahan dengan selisih (-) 0,05. Skor peluang lebih besar dari skor ancaman dengan selisih (+) 0,09. Menurut analisis *IFAS* dan *EFAS* menghasilkan matriks grand strategi untuk menentukan posisi dengan mempertimbangkan titik koordinat antara *IFAS* (-0,05) dan *EFAS* (+0,09), yaitu pada kuadran 3.



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Kuadran Penentuan Strategi Analisis SWOT Bidang Bina Pemerintahan Desa**

Gambar 1 diketahui bahwa titik kontak *IFAS* dan *EFAS* berada di kuadran 3, yang mendukung strategi turn around, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan cara mengambil keuntungan dari peluang eksternal. Hasil Perhitungan *IFAS* dan *EFAS* dapat digambarkan dalam diagram matriks SWOT. Itu Diagram matriks SWOT menunjukkan posisi signifikan strategi organisasi dalam *Strategi Weak – Opportunity (WO)*, strateginya adalah dengan memperbaiki kelemahan internal dengan cara mengambil keuntungan dari peluang eksternal. Bidang Bina Pemerintahan Desa dapat memanfaatkan dukungan dari pemerintah pusat dan daerah serta melakukan kerjasama dan koordinasi dengan lintas sektor dan pemerintah desa untuk memperbaiki kelemahan yang ada dalam organisasi.

#### *Analisis SWOT Strategi Pencapaian Kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo*

Berdasarkan analisis hasil wawancara dengan semua pegawai di Bidang Bina Penataan Desa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo yang terdiri dari 1 (satu) orang Kepala Bidang, 3 (tiga) orang staf dengan Jabatan Fungsional Umum (JFU) dan 6 (enam) orang staf pembantu pelaksana dapat diidentifikasi faktor internal Bidang dan faktor eksternal Bidang (Burhan, 2003). Faktor internal Bidang meliputi kekuatan dan kelemahan. Kekuatan yang dimiliki Bidang Bina Pemerintahan Desa terdiri dari 5 faktor strategis yaitu manajemen dan struktur organisasi sudah jelas, prosedur dan kewenangan sudah jelas, ketersediaan anggaran operasional program kegiatan, gaji dan honorarium sesuai dengan aturan serta kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik. Kelemahan yang menjadi kendala pencapaian kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa terdiri dari 5 (lima) faktor yaitu jumlah pegawai tidak sebanding dengan beban kerja, Keterbatasan kemampuan pegawai, motivasi kerja pegawai kurang, sarana dan prasarana bidang teknologi informasi kurang memadai serta gaya kepemimpinan kurang dekat dengan bawahan. Faktor eksternal Bidang meliputi peluang dan ancaman. Peluang yang mendukung pencapaian kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa terdiri dari 3 faktor yaitu dukungan dari pemerintah pusat, dukungan dari pemerintah daerah dan koordinasi dan kerjasama lintas sektor terjalin dengan baik. Ancaman yang bisa menjadi kendala pencapaian kinerja terdiri dari 3 faktor meliputi perkembangan teknologi, perubahan peraturan yang mengatur pelaksanaan kegiatan dan perubahan perundang-undangan yang mengatur efisiensi birokrasi. Berdasarkan perhitungan *IFAS* diperoleh total skor untuk faktor strategi untuk kekuatan adalah 1,37 sedangkan total skor faktor strategis untuk kelemahan adalah 1,42. Selisih skor total kekuatan dan kelemahan adalah  $1,37 - 1,42 = -0,05$  (negatif). Selisih skor untuk faktor internal bernilai negative menunjukkan bahwa nilai x pada diagram kartesius SWOT posisi organisasi berada di sebelah kiri sumbu y. Total skor faktor strategi untuk peluang berdasar pada perhitungan *EFAS* adalah 1,53 sedangkan total skor faktor strategis untuk ancaman adalah 1,44. Selisih skor total peluang dan ancaman adalah  $1,53 - 1,44 = 0,09$  (positif). Selisih skor untuk faktor eksternal bernilai positif menunjukkan bahwa nilai y berada di atas sumbu x pada diagram kartesius SWOT. Perhitungan *IFAS* dan *EFAS* digunakan untuk menentukan posisi grand strategy pada Bidang Bina Pemerintahan Desa. Titik kontak atau koordinat antara faktor internal dan eksternal menunjukkan posisi dari grand strategi Bidang. Berdasarkan hasil perhitungan *IFAS* dan *EFAS* diketahui titik koordinat grand strategy adalah  $(-0,05; +0,09)$ . Titik ini menunjukkan bahwa posisi Bidang Bina Pemerintahan Desa berada pada Kuadran 3 yaitu mendukung strategi turn around. Bidang Bina Pemerintahan Desa harus bisa memanfaatkan peluang dari faktor eksternal untuk memperbaiki kelemahan yang dimiliki internal Bidang. Fokus pada strategi ini adalah meminimalkan masalah-masalah internal Bidang sehingga dapat memanfaatkan peluang eksternal.

#### *Strategi Pencapaian Kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo*

Hasil analisis SWOT terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman Bidang Pemerintahan Desa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Probolinggo menunjukkan posisi strategi berada pada kuadran 3. Hal ini menunjukkan bahwa Bidang Bina Pemerintahan Desa sebaiknya melakukan strategi W-O yaitu memanfaatkan peluang untuk memperbaiki kelemahan internal Bidang. Alternatif strategi yang bisa dilakukan adalah :

1. Membuat usulan penambahan pegawai kepada pemerintah pusat melalui daerah  
Jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan beban kerja mengakibatkan ada beberapa pelaksanaan sub kegiatan kurang optimal sehingga realisasi kinerja tidak bisa mencapai target.

Guna memenuhi kebutuhan jumlah pegawai Bidang Bina Pemerintahan Desa melalui Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa perlu membuat usulan penambahan pegawai kepada pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Probolinggo.

2. Membuat usulan pengadaan sarana dan prasarana di bidang IT kepada pemerintah daerah  
Sarana dan prasarana di Bidang teknologi informasi yang kurang memadai menjadi penghambat pencapaian kinerja Bidang Bina pemerintahan Desa. Atas dasar inilah diperlukan usulan pengadaan sarana prasarana di bidang IT kepada pemerintah daerah melalui Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dengan cara mengusulkan anggaran pengadaan pada saat penyusunan Rencana Anggaran Kegiatan (RAK).

**Tabel 3.**  
**Matrik SWOT Strategi Bidang Bina Pemerintahan Desa**

Faktor internal	Strengths /Kekuatan (S)	Weakness/Kelemahan (W)
	a. Manajemen dan struktur organisasi sudah jelas b. Prosedur dan kewenangan sudah jelas c. Ketersediaan anggaran operasional program kegiatan d. Gaji dan honorarium sesuai dengan aturan e. Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik	a. Jumlah pegawai tidak sebanding dengan beban kerja b. Keterbatasan kemampuan pegawai c. Motivasi kerja pegawai kurang d. Sarana dan prasarana bidang teknologi informasi kurang memadai e. Gaya kepemimpinan kurang dekat dengan bawahan
Opportunity/Peluang (O)	Strategi S-O	Strategi W-O
a. Dukungan dari pemerintah pusat b. Dukungan dari pemerintah daerah c. Koordinasi dan kerjasama lintas sektor terjalin dengan baik	a. Meningkatkan kinerja manajemen dan memperkuat tupoksi berdasarkan struktur organisasi b. Membuat SOP yang lebih efektif dan efisien c. Membuat rencana anggaran kegiatan yang lebih matang d. Membuat usulan besaran gaji dan honor yang lebih baik. e. Mempertahankan dan meningkatkan kerjasama antar pegawai.	a. Membuat usulan penambahan pegawai kepada pemerintah pusat melalui daerah. b. Membuat usulan pengadaan sarana dan prasarana di bidang IT kepada pemerintah daerah. c. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan lintas sektor d. Merencanakan peningkatan kapasitas pegawai melalui kegiatan internal. e. Mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan/pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat. f. Mengadakan kegiatan gathering untuk pegawai secara berkala
Threats/ Ancaman(T)	Strategi S-T	Strategi W-T

Sumber: data olahan

3. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan lintas sektor  
Koordinasi dan kerjasama lintas sektor yang sudah terjalin dengan baik dapat terus ditingkatkan agar target pencapaian kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa dapat tercapai. Kerjasama yang baik dengan Tenaga Pendamping Ahli, Pemerintah Desa dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait dapat meningkatkan pencapaian target kinerja untuk meningkatkan kemandirian desa

dengan indikator naiknya indeks desa membangun. Dengan kerjasama tersebut fungsi Bidang Bina Pemerintahan Desa terkait perumusan, penyusunan dan pelaksanaan kegiatan pembinaan peningkatan kapasitas aparatur pemerintah desa, penyelenggaraan pemilihan, pengangkatan dan pemberhentian Kepala Desa; perumusan, penyusunan dan pelaksanaan kegiatan fasilitasi manajemen pemerintah desa, pembinaan peningkatan kapasitas anggota BPD, fasilitasi penetapan dan penegasan batas desa, fasilitasi penyelenggaraan administrasi pemerintahan desa; perumusan, penyusunan dan pelaksanaan kegiatan fasilitasi penyusunan perencanaan pembangunan desa, fasilitasi pengelolaan keuangan desa, fasilitasi penyelenggaraan musyawarah desa; perumusan, penyusunan dan pelaksanaan kegiatan Pembinaan dan Pemberdayaan BUM Desa dan Lembaga Kerja sama antar Desa, Fasilitasi Penyusunan Profil Desa, Pelaksanaan Penugasan Urusan/Kewenangan Kabupaten/Kota yang Dilaksanakan oleh Desa; perumusan, penyusunan dan pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Penyusunan Produk Hukum Desa, Evaluasi dan Pengawasan Peraturan Desa, Fasilitasi Pengelolaan Aset Desa, Fasilitasi Pembinaan Laporan Kepala Desa, Fasilitasi Evaluasi Perkembangan Desa serta Lomba Desa dan Kelurahan dapat dilaksanakan dengan optimal.

4. Merencanakan peningkatan kapasitas pegawai melalui kegiatan internal  
Keterbatasan kemampuan pegawai terhadap kompetensi bidang merupakan salah satu kelemahan yang dimiliki oleh Bidang Bina Pemerintahan Desa. Oleh karena itu strategi peningkatan kapasitas pegawai perlu dilakukan melalui kegiatan internal maupun eksternal. Peningkatan kapasitas pegawai secara internal dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dengan mengundang narasumber terkait dengan fungsi Bidang Bina Pemerintahan Desa sehingga perlu merencanakan kegiatan dan anggaran pada saat penyusunan Rencana Anggaran Kegiatan (RAK) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.
5. Mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat  
Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Guna pencapaian kinerja Bidang Bina Pemerintahan Desa selalu mengikutsertakan pegawai dan menghadiri undangan pelatihan, bimtek, workshop atau rapat sosialisasi dan koordinasi yang diselenggarakan oleh Organisasi Perangkat Daerah terkait dengan harapan peningkatan kemampuan pegawai terhadap kompetensi bidang dapat terwujud. Koordinasi dan kerjasama lintas sektor dan dukungan pemerintah daerah, provinsi dan pusat merupakan peluang yang dimiliki oleh Bidang Bina Pemerintahan Desa. Peluang ini sangat dimanfaatkan oleh Bidang Bina Pemerintahan Desa terutama dalam hal peningkatan kemampuan pegawai terhadap kompetensi bidang.
6. Mengadakan kegiatan *gathering* untuk pegawai secara berkala  
Beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah pegawai mengakibatkan pegawai menjalani rutinitas kerja yang berat dan monoton. Hal ini menjadi salah satu penyebab motivasi kerja menurun. Oleh karena itu strategi yang dapat dilakukan adalah mengadakan kegiatan *gathering* untuk pegawai secara berkala. Kegiatan ini diharapkan dapat membuat pegawai menjadi fresh. Kegiatan *gathering* juga dapat memupuk rasa kebersamaan dan rasa kekeluargaan antara pegawai dan pimpinan serta antara pegawai dengan pegawai lainnya sehingga tercipta kembali motivasi kerja yang tinggi. Strategi ini didukung oleh hasil penelitian dari Kussanti (2018) mengemukakan bahwa kegiatan *employee gathering* memberikan dampak yang cukup baik dan memberikan dampak yang memuaskan bagi perusahaan diantaranya terjadi peningkatan loyalitas kerja dan efektifitas waktu kerja karyawan, suasana terkesan ceria dan hangat.

## SIMPULAN

Bidang Bina Pemerintahan Desa berada pada kuadran 3 dengan koordinat (-0,05; +0,09). Kuadran 3 menunjukkan posisi strategi mendukung turn around atau strategi W-O sehingga Bina Pemerintahan Desa harus dapat memanfaatkan peluang eksternal untuk memperbaiki kelemahan internal bidang. Alternatif strategi W-O yang dapat dilakukan oleh Bidang Bina Pemerintahan Desa adalah membuat usulan penambahan pegawai kepada pemerintah pusat melalui daerah, membuat usulan pengadaan sarana dan prasarana di bidang IT kepada pemerintah daerah, meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan lintas sektor, merencanakan peningkatan kapasitas pegawai melalui

kegiatan internal, mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat, mengadakan kegiatan gathering untuk pegawai secara berkala.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amir, M. Taufiq. 2011. *Manajemen Strategik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Burhan, N. 2003. *Perencanaan Strategik*. Jakarta: LPPM dan Pustaka Binaman.
- Ernani Hadiyati dan Ferdian Hendrasto. 2021. Entrepreneurial Marketing Strategy of Micro, Small and Medium Enterprises in Pandemic Covid-19 Era. *International Journal of Economics and Business Administration*. 9(2), 178-191.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI Offset.
- Kussanti, D.P., & Leliana, I. 2018. Efektifitas Program Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. *Cakrawala*, 18(2), 179-184.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rangkuti Freddy. 2014. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.