



OPTIMIZATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SUPPORTING THE GOVERNANCE OF VILLAGE COMMUNITY EMPOWERMENT IN MAMUJU REGENCY

OPTIMALISASI MANAJEMEN SDM DALAM MENDUKUNG TATA KELOLA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DI KABUPATEN MAMUJU

Syamsuriadi

Universitas Tomakaka

E-mail: adisospol000@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Syamsuriadi

adisospol000@gmail.com

Key words:

Human Resource Management, Governance, Village Community Empowerment, Apparatus, Mamuju Regency

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 688 - 698

ABSTRACT

This study aims to analyze the optimization of human resource management in supporting the governance of village community empowerment in Mamuju Regency. Human resource management is an important aspect in improving the capacity of local government apparatus, particularly within the Department of Community and Village Empowerment, so that they are able to carry out planning, implementation, guidance, supervision, and evaluation of community empowerment programs effectively. The problems commonly encountered in village empowerment governance are related to apparatus competence, institutional coordination, service quality, technology utilization, and the ability to encourage village community participation. This study uses a qualitative approach with a descriptive method through data collection techniques such as observation, interviews, and documentation studies. The findings indicate that the optimization of human resource management can be carried out through employee needs planning, competency improvement through training and development, task distribution based on expertise, strengthening work discipline, and continuous performance evaluation. In the context of village community empowerment, apparatus with strong human resource capacity are able to act as facilitators, regulators, and catalysts in promoting village independence, increasing community participation, and strengthening village institutions. Therefore, the optimization of human resource management is a strategic factor in realizing effective, transparent, participatory, and sustainable governance of village community empowerment in Mamuju Regency.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Syamsuriadi adisospol000@gmail.com Kata kunci: Manajemen SDM, Tata Kelola, Pemberdayaan Masyarakat Desa, Aparatur, Kabupaten Mamuju Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 688 - 698	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung tata kelola pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Mamuju. Manajemen SDM menjadi aspek penting dalam meningkatkan kapasitas aparatur pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, agar mampu menjalankan fungsi perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, serta evaluasi program pemberdayaan masyarakat secara efektif. Permasalahan yang sering dihadapi dalam tata kelola pemberdayaan desa berkaitan dengan kompetensi aparatur, koordinasi kelembagaan, kualitas pelayanan, pemanfaatan teknologi, serta kemampuan dalam mendorong partisipasi masyarakat desa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, melalui pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen SDM dapat dilakukan melalui perencanaan kebutuhan pegawai, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan, pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian, penguatan disiplin kerja, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Dalam konteks pemberdayaan masyarakat desa, aparatur yang memiliki kapasitas SDM yang baik mampu berperan sebagai fasilitator, regulator, dan katalisator dalam mendorong kemandirian desa, peningkatan partisipasi masyarakat, serta penguatan kelembagaan desa. Dengan demikian, optimalisasi manajemen SDM menjadi faktor strategis dalam mewujudkan tata kelola pemberdayaan masyarakat desa yang efektif, transparan, partisipatif, dan berkelanjutan di Kabupaten Mamuju. <i>Copyright © 2026 JSER. All rights reserved</i>

PENDAHULUAN

Pemberdayaan masyarakat desa merupakan salah satu agenda strategis dalam pembangunan daerah karena desa menjadi ruang utama berlangsungnya pelayanan publik, pembangunan sosial, penguatan ekonomi lokal, serta peningkatan partisipasi masyarakat. Dalam konteks Kabupaten Mamuju, tata kelola pemberdayaan masyarakat desa membutuhkan dukungan aparatur yang memiliki kompetensi, integritas, disiplin, dan kemampuan manajerial yang memadai. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki peran penting dalam merumuskan kebijakan, melakukan pembinaan, memberikan pendampingan, serta memastikan program pemberdayaan desa berjalan sesuai kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, optimalisasi manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting agar pelaksanaan tugas kelembagaan dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan pegawai atau aparatur agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam artikel rujukan, manajemen SDM dipahami sebagai proses yang mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian prestasi kerja aparatur. Tahapan tersebut penting karena kualitas aparatur sangat menentukan

keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Dengan kata lain, keberhasilan tata kelola pemberdayaan masyarakat desa tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan program, tetapi juga oleh kualitas manusia yang merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program tersebut.

Teori manajemen SDM menurut Dessler menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada upaya memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pegawai agar mampu bekerja secara efektif sesuai tujuan organisasi. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju, teori ini relevan karena aparatur dinas harus memiliki kemampuan teknis dan sosial dalam mendampingi pemerintah desa serta masyarakat. Perencanaan SDM dibutuhkan untuk memastikan ketersediaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari sisi jumlah, keahlian, maupun penempatan tugas. Apabila perencanaan SDM tidak berjalan baik, maka pelaksanaan program pemberdayaan desa dapat mengalami hambatan, terutama dalam aspek koordinasi, pembinaan, dan pengawasan.

Selain itu, teori pengembangan kapasitas organisasi juga menjadi dasar penting dalam memahami hubungan antara manajemen SDM dan tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Armstrong menjelaskan bahwa kapasitas organisasi berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk berfungsi secara efektif, mencapai tujuan, menghasilkan kinerja yang tinggi, serta memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan. Dalam pemerintahan daerah, kapasitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan fungsi kelembagaan. Aparatur yang memiliki kapasitas baik akan mampu memahami kebutuhan desa, menyusun strategi pembinaan, membangun koordinasi lintas sektor, serta mendorong keterlibatan masyarakat dalam pembangunan desa.

Tata kelola pemberdayaan masyarakat desa juga dapat dijelaskan melalui teori good governance. Prinsip-prinsip tata kelola yang baik meliputi transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, efisiensi, responsivitas, dan kepastian hukum. Prinsip ini menuntut aparatur pemerintah untuk tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang terbuka, bertanggung jawab, dan berpihak pada kebutuhan masyarakat desa. Dalam praktiknya, pemberdayaan masyarakat desa membutuhkan tata kelola yang partisipatif karena masyarakat tidak boleh hanya menjadi objek pembangunan, melainkan harus menjadi subjek yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program.

Dalam kerangka pemberdayaan, teori pemberdayaan masyarakat menekankan pentingnya peningkatan kemampuan individu dan kelompok masyarakat agar mampu mengidentifikasi masalah, memanfaatkan potensi lokal, mengambil keputusan, dan meningkatkan kesejahteraan secara mandiri. Pemerintah daerah melalui Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa berperan sebagai fasilitator yang membantu masyarakat desa mengembangkan kapasitasnya. Peran ini menuntut aparatur untuk memiliki kompetensi komunikasi, pendampingan, pemetaan potensi desa, serta kemampuan membangun jejaring dengan berbagai pihak. Artikel rujukan juga menegaskan bahwa pemerintah desa dan aparatur dapat berperan sebagai fasilitator, regulator, dan katalisator dalam mendukung pembangunan masyarakat dan penguatan ekonomi lokal.

Permasalahan yang sering muncul dalam tata kelola pemberdayaan masyarakat desa adalah belum optimalnya kompetensi aparatur, keterbatasan pelatihan, lemahnya koordinasi, rendahnya inovasi pelayanan, serta belum maksimalnya evaluasi kinerja.

Kondisi tersebut dapat berdampak pada kurang efektifnya pembinaan desa, rendahnya partisipasi masyarakat, dan belum optimalnya pemanfaatan potensi lokal. Oleh karena itu, optimalisasi manajemen SDM harus diarahkan pada peningkatan kualitas aparatur melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan disiplin kerja, pembagian tugas yang jelas, peningkatan motivasi, serta penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif. Dengan demikian, aparatur tidak hanya bekerja berdasarkan rutinitas administratif, tetapi juga memiliki orientasi pada hasil dan dampak pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian tentang Optimalisasi Manajemen SDM dalam Mendukung Tata Kelola Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Mamuju menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini berupaya menganalisis bagaimana manajemen SDM diterapkan dalam mendukung fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, khususnya dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Fokus utama penelitian ini adalah melihat bagaimana perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, penempatan aparatur, disiplin kerja, motivasi, dan evaluasi kinerja dapat mendukung terwujudnya tata kelola pemberdayaan desa yang efektif, transparan, partisipatif, dan berkelanjutan di Kabupaten Mamuju.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam proses optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung tata kelola pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Mamuju. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan fenomena secara alamiah berdasarkan kondisi nyata yang terjadi pada lingkungan organisasi pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju.

Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai penerapan manajemen SDM, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, penempatan aparatur, pengembangan kompetensi, pembinaan disiplin kerja, hingga evaluasi kinerja. Penelitian deskriptif tidak hanya menjelaskan keadaan yang terlihat di lapangan, tetapi juga menganalisis hubungan antara kualitas SDM aparatur dengan efektivitas tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana manajemen SDM berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan, koordinasi kelembagaan, dan pelaksanaan program pemberdayaan desa.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Mamuju dengan fokus pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dinas tersebut memiliki peran strategis dalam membina, mengarahkan, dan mengawasi penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menjadi lembaga teknis daerah yang berhubungan langsung dengan pemerintah desa, kelembagaan desa, dan masyarakat dalam pelaksanaan program pembangunan serta pemberdayaan masyarakat di tingkat desa.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan penelitian melalui wawancara dan observasi lapangan. Informan dalam penelitian ini dapat meliputi pimpinan dinas, kepala bidang, aparatur atau pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, perangkat desa, serta pihak-pihak yang terlibat dalam program pemberdayaan masyarakat desa. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan kegiatan, peraturan daerah, dokumen perencanaan, literatur ilmiah, jurnal, buku, serta

sumber lain yang relevan dengan manajemen SDM dan tata kelola pemberdayaan masyarakat desa.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung aktivitas kerja aparatur, pola koordinasi, pelaksanaan pelayanan, serta proses pembinaan terhadap desa. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh informasi mengenai penerapan manajemen SDM, kendala yang dihadapi, strategi pengembangan aparatur, dan dampaknya terhadap tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Studi dokumentasi digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh dari lapangan melalui penelusuran dokumen-dokumen yang berkaitan dengan struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, program kerja, laporan kinerja, serta kebijakan pemberdayaan masyarakat desa.

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu. Informan dipilih karena dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan SDM serta pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat desa. Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh data yang relevan dan mendalam dari pihak-pihak yang benar-benar memahami permasalahan penelitian. Informan kunci dalam penelitian ini adalah pihak yang memiliki kewenangan atau tanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, menyederhanakan, dan mengelompokkan data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif yang menggambarkan hasil temuan mengenai optimalisasi manajemen SDM dan tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan data yang telah dianalisis untuk memperoleh pemahaman mengenai peran manajemen SDM dalam mendukung efektivitas tata kelola pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Mamuju.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber, teknik, dan waktu pengumpulan data. Data hasil wawancara dibandingkan dengan hasil observasi dan dokumen pendukung agar diperoleh informasi yang lebih akurat dan dapat dipercaya. Melalui triangulasi, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang objektif mengenai optimalisasi manajemen SDM dalam mendukung tata kelola pemberdayaan masyarakat desa yang efektif, transparan, partisipatif, dan berkelanjutan di Kabupaten Mamuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen SDM pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Aparatur dinas memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pembinaan, fasilitasi, koordinasi, pengawasan, dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan serta pemberdayaan masyarakat desa. Oleh karena itu, kualitas SDM aparatur sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program pemberdayaan desa, terutama dalam

memastikan bahwa kebijakan yang dirancang dapat diterapkan sesuai kebutuhan masyarakat di tingkat desa.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa perencanaan SDM menjadi langkah awal dalam mendukung tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Perencanaan SDM dilakukan untuk memastikan ketersediaan pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju, perencanaan SDM diperlukan agar setiap bidang kerja memiliki aparatur yang mampu menangani urusan pemerintahan desa, kelembagaan desa, pemberdayaan masyarakat, pengembangan ekonomi desa, serta pembinaan administrasi desa. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen SDM yang menempatkan perencanaan sebagai dasar untuk memperoleh pegawai yang tepat pada posisi yang tepat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi aparatur menjadi unsur penting dalam optimalisasi manajemen SDM. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, bimbingan teknis, pendampingan, dan pembinaan internal. Aparatur yang memiliki kompetensi memadai akan lebih mampu memahami regulasi desa, menyusun program pemberdayaan, mengelola data desa, serta memberikan pendampingan kepada pemerintah desa. Dengan adanya pengembangan kompetensi, aparatur dapat meningkatkan kemampuan teknis, administratif, dan sosial dalam menjalankan tugas pemberdayaan masyarakat.

Selain kompetensi, penempatan aparatur sesuai dengan keahlian juga menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi karena setiap aparatur bekerja sesuai kemampuan, pengalaman, dan latar belakang keahliannya. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju, penempatan aparatur yang sesuai sangat diperlukan karena bidang pemberdayaan masyarakat desa membutuhkan pegawai yang memahami administrasi pemerintahan, regulasi desa, pembangunan partisipatif, pengelolaan kelembagaan desa, serta dinamika sosial masyarakat desa.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja aparatur berpengaruh terhadap kualitas tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan aparatur terhadap jam kerja, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab terhadap program, serta konsistensi dalam memberikan pelayanan kepada desa. Aparatur yang memiliki disiplin tinggi akan mampu menjalankan tugas pembinaan desa secara lebih terarah dan tepat waktu. Sebaliknya, lemahnya disiplin kerja dapat menghambat proses pelayanan, memperlambat koordinasi, dan menurunkan kualitas pendampingan terhadap masyarakat desa.

Koordinasi kelembagaan juga menjadi hasil penting dalam penelitian ini. Tata kelola pemberdayaan masyarakat desa tidak dapat berjalan hanya melalui kerja satu bidang atau satu unit, tetapi membutuhkan koordinasi antarbagian dalam dinas serta kerja sama dengan pemerintah desa, kecamatan, lembaga kemasyarakatan desa, dan masyarakat. Koordinasi yang baik dapat mempercepat penyampaian informasi, menyamakan persepsi pelaksanaan program, serta mengurangi tumpang tindih kegiatan. Dalam konteks ini, manajemen SDM yang baik akan membantu membangun pola kerja yang lebih terintegrasi dan kolaboratif.

Penelitian ini juga menemukan bahwa evaluasi kinerja aparatur menjadi bagian penting dalam optimalisasi manajemen SDM. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aparatur mampu melaksanakan tugas, mencapai target program, serta memberikan dampak terhadap peningkatan tata kelola pemberdayaan

masyarakat desa. Evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan dapat menjadi dasar dalam memperbaiki kelemahan, meningkatkan kualitas pelayanan, dan menyusun strategi pengembangan SDM pada masa berikutnya. Dalam artikel rujukan, penilaian prestasi kerja menjadi salah satu proses utama dalam manajemen SDM karena berfungsi untuk mengukur pencapaian aparatur terhadap standar kerja yang telah ditetapkan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen SDM dapat mendukung terwujudnya tata kelola pemberdayaan masyarakat desa yang lebih efektif, transparan, partisipatif, dan berkelanjutan. Aparatur yang memiliki kompetensi, disiplin, motivasi, dan kinerja baik mampu menjalankan peran sebagai fasilitator, regulator, dan katalisator dalam pemberdayaan masyarakat desa. Dengan demikian, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju perlu terus memperkuat manajemen SDM agar mampu menjawab kebutuhan desa yang semakin kompleks, terutama dalam peningkatan kapasitas kelembagaan desa, partisipasi masyarakat, dan kemandirian desa.

Pembahasan

Optimalisasi manajemen SDM dalam mendukung tata kelola pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Mamuju menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas aparatur yang menjalankan tugas kelembagaan. Manajemen SDM tidak hanya dipahami sebagai kegiatan administratif kepegawaian, tetapi sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan kapasitas, profesionalitas, dan produktivitas aparatur. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, aparatur menjadi penggerak utama dalam memastikan program pemberdayaan masyarakat desa dapat berjalan sesuai dengan tujuan pembangunan daerah.

Perencanaan SDM menjadi aspek dasar yang harus diperkuat karena menentukan kesiapan organisasi dalam menghadapi kebutuhan kerja. Perencanaan yang baik membantu dinas mengetahui jumlah pegawai yang dibutuhkan, jenis kompetensi yang diperlukan, serta pembagian tugas yang sesuai dengan kebutuhan program. Jika perencanaan SDM tidak dilakukan secara tepat, maka organisasi dapat mengalami ketimpangan beban kerja, kekurangan tenaga teknis, atau ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus diarahkan pada pemetaan kebutuhan aparatur berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju.

Pengembangan kompetensi aparatur menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Aparatur yang bertugas dalam bidang pemberdayaan tidak cukup hanya memahami administrasi pemerintahan, tetapi juga harus mampu melakukan komunikasi sosial, fasilitasi masyarakat, analisis potensi desa, penyusunan program, serta evaluasi kegiatan. Pelatihan dan pengembangan menjadi sarana untuk meningkatkan kapasitas tersebut. Hal ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan keterampilan pegawai agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan organisasi.

Penempatan aparatur berdasarkan kompetensi juga menjadi hal yang sangat penting. Dalam organisasi pemerintah, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dapat menyebabkan rendahnya efektivitas kerja, lambatnya pelayanan, dan kurang optimalnya pencapaian program. Sebaliknya, penempatan aparatur yang sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan produktivitas dan mempercepat penyelesaian tugas.

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju, penempatan pegawai perlu memperhatikan pengalaman kerja, keahlian teknis, kemampuan komunikasi, serta pemahaman terhadap regulasi desa dan pemberdayaan masyarakat.

Disiplin dan motivasi kerja aparatur juga berperan penting dalam mendukung keberhasilan tata kelola pemberdayaan masyarakat desa. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab aparatur terhadap tugas yang diberikan, sedangkan motivasi kerja mendorong aparatur untuk bekerja lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Aparatur yang disiplin dan termotivasi akan lebih responsif terhadap kebutuhan pemerintah desa dan masyarakat. Oleh karena itu, dinas perlu membangun sistem pembinaan pegawai yang tidak hanya menekankan kepatuhan administratif, tetapi juga mendorong etos kerja, komitmen pelayanan, dan tanggung jawab sosial.

Dalam perspektif tata kelola, optimalisasi manajemen SDM berkaitan erat dengan penerapan prinsip good governance. Aparatur yang berkualitas akan lebih mampu mewujudkan transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan responsivitas dalam pemberdayaan masyarakat desa. Transparansi dapat diwujudkan melalui penyampaian informasi program secara jelas kepada desa dan masyarakat. Akuntabilitas dapat diperkuat melalui pelaporan dan evaluasi program. Partisipasi dapat ditingkatkan melalui pelibatan masyarakat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian, kualitas SDM aparatur menjadi dasar penting dalam pelaksanaan tata kelola pemberdayaan desa yang baik.

Peran aparatur sebagai fasilitator, regulator, dan katalisator menjadi sangat relevan dalam pemberdayaan masyarakat desa. Sebagai fasilitator, aparatur membantu desa mengidentifikasi masalah, menyusun solusi, dan mengembangkan potensi lokal. Sebagai regulator, aparatur membantu memastikan pelaksanaan program berjalan sesuai aturan dan kebijakan yang berlaku. Sebagai katalisator, aparatur mendorong percepatan perubahan sosial dan peningkatan kemandirian masyarakat desa. Peran tersebut sejalan dengan artikel rujukan yang menjelaskan bahwa pemerintah desa dapat mendukung pembangunan masyarakat melalui fungsi fasilitator, regulator, dan katalisator.

Berdasarkan pembahasan tersebut, optimalisasi manajemen SDM pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui perencanaan pegawai yang tepat, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penempatan berdasarkan keahlian, penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi, serta evaluasi kinerja yang objektif. Upaya ini penting untuk memastikan aparatur mampu mendukung tata kelola pemberdayaan masyarakat desa secara efektif. Dengan SDM aparatur yang profesional dan kompeten, pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Mamuju dapat berjalan lebih terarah, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan kemandirian serta kesejahteraan masyarakat desa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung tata kelola pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Mamuju. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagai lembaga teknis daerah membutuhkan aparatur yang memiliki kompetensi, disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan koordinasi yang baik dalam menjalankan fungsi pembinaan, fasilitasi, pengawasan, dan evaluasi terhadap pemerintah desa. Manajemen SDM yang optimal melalui perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, penempatan aparatur sesuai keahlian, serta

evaluasi kinerja dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat desa.

Optimalisasi manajemen SDM juga berkontribusi terhadap penerapan prinsip tata kelola yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan responsivitas dalam penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat desa. Aparatur yang profesional mampu berperan sebagai fasilitator, regulator, dan katalisator dalam mendorong peningkatan kapasitas desa, penguatan kelembagaan masyarakat, serta pengembangan potensi lokal. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen SDM yang menekankan pentingnya perencanaan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan kualitas aparatur organisasi.

Dengan demikian, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Mamuju perlu terus memperkuat sistem manajemen SDM secara berkelanjutan agar tata kelola pemberdayaan masyarakat desa dapat berjalan lebih efektif dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Upaya peningkatan kualitas aparatur harus dilakukan melalui pelatihan rutin, pembinaan disiplin kerja, peningkatan motivasi, pemanfaatan teknologi, serta evaluasi kinerja yang objektif. Melalui penguatan tersebut, tata kelola pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Mamuju diharapkan mampu menciptakan desa yang mandiri, partisipatif, produktif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M., & Nasution, A. (2025). Mewujudkan tata kelola desa yang partisipatif: Studi kasus pengelolaan dana desa di Kabupaten Banggai. *Development Policy and Management Review*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.61731/dpmr.v5i1.42293>. SINTA 4.
- Badan Usaha Milik Desa sebagai instrumen kebijakan pembangunan berkelanjutan: Studi kasus di Wajo. (2025). *Development Policy and Management Review*, 5(2), 122–142. <https://doi.org/10.61731/dpmr.v5i2.47806>. SINTA 4.
- BUMDes dan tantangan tata kelola: Analisis partisipasi dan transparansi di Desa Je'netallasa. (2025). *Development Policy and Management Review*, 5(1), 21–38. <https://doi.org/10.61731/dpmr.v5i1.42295>. SINTA 4.
- Digital competency-based recruitment and MSME human resource performance: The role of person–job fit and task complexity. (2026). *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 177–181. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v9i2.55386>. SINTA 4.
- Dinamika partisipasi masyarakat dalam pembangunan infrastruktur desa. (2025). *Development Policy and Management Review*, 5(1), 39–51. <https://doi.org/10.61731/dpmr.v5i1.44191>. SINTA 4.
- Kelor berdaya: Strategi pengembangan UMKM berbasis potensi lokal. (2026). *Tepis Wiring: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 38–46. <https://doi.org/10.33379/tepiswiring.v5i1.8568>. SINTA 4.
- Lionardo, A., Kurniawan, R., & Adam, R. (2025). Penguatan administrasi dan tata kelola desa berbasis New Public Service di Desa Tanjung Baru Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 5(1), 7–14. <https://doi.org/10.35870/jpmn.v5i1.3387>. SINTA 4.

- Lionardo, A., Putra, R., Adam, R., Fathuurrahmaan, A., Ivana, I., Syafebri, A., & Saleh, H. M. (2026). Pemanfaatan teknologi big data dalam penyusunan RPJMDesa di Desa Ulak Kerbau Baru. *Yumary: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(3), 59–71. <https://doi.org/10.35912/yumary.v6i3.5593>. SINTA 3.
- Memperkuat tata kelola pemerintahan daerah untuk penanggulangan kemiskinan berkelanjutan: Studi kasus di Kabupaten Jeneponto. (2025). *Development Policy and Management Review*, 5(2), 81–98. <https://doi.org/10.61731/dpmr.v5i2.45915>. SINTA 4.
- Motivasi, disiplin dan kompetensi SDM meningkatkan kinerja tenaga ahli DPR-RI Fraksi Golkar. (2025). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 12(1), 91–103. <https://doi.org/10.37606/publik.v12i1.1615>. SINTA 4.
- Muhi, A. H. (2024). Kontribusi kualitas sumber daya manusia kepala desa terhadap pencapaian desa mandiri. *Society*, 12(2), 319–330. <https://doi.org/10.33019/society.v12i2.697>. SINTA 2.
- Muhi, A. H. (2024). Dinamika rekrutmen perangkat desa di Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 9(2), 125–141. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v9i2.4854>. SINTA 4.
- Pamungkas, T. K., & Aji, F. A. P. (2022). Analisis gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. *Jurnal Paradigma Madani: Ilmu Sosial, Politik dan Agama*, 9(2), 119–130. <https://doi.org/10.56013/jpm.v9i2.1767>. SINTA 5.
- Pamungkas, T. K., & Jakfar, M. H. A. (2022). Efektivitas kinerja pemerintah desa dalam pelayanan publik. *Jurnal Paradigma Madani*, 9(1), 13–24. <https://doi.org/10.56013/jpm.v9i1.1493>. SINTA 5.
- Pamungkas, T. K., & Jakfar, M. H. A. (2023). Efektivitas kinerja pemerintah desa: Efektivitas kinerja pemerintah desa dalam pelayanan publik. *Jurnal Paradigma Madani: Ilmu Sosial, Politik dan Agama*, 10(1), 38–53. <https://doi.org/10.56013/jpm.v10i1.2085>. SINTA 5.
- Pendampingan penerapan sistem informasi desa berbasis web untuk meningkatkan tata kelola desa digital di Desa Sunggal. (2026). *Tepis Wiring: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 47–55. <https://doi.org/10.33379/tepiswiring.v5i1.9136>. SINTA 4.
- Peran dan struktur agensi pemerintah dalam pemberdayaan masyarakat urban: Studi kasus Kota Makassar. (2025). *Development Policy and Management Review*, 5(2), 143–156. <https://doi.org/10.61731/dpmr.v5i2.48596>. SINTA 4.
- Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. (2025). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 12(1), 79–90. <https://doi.org/10.37606/publik.v12i1.1607>. SINTA 4.
- Penguatan manajemen SDM dalam peningkatan kapasitas koperasi dan UMKM di Kabupaten Bogor. (2025). *The Manager Review*, 7(3), 310–320. <https://doi.org/10.33369/tmr.v7i3.41762>. SINTA 5.
- Puspitasari, K. I., Kuswana, D., & Herdiana, D. (2025). Program Bulan Bakti Gotong Royong Masyarakat (BBGRM) dalam meningkatkan kesejahteraan sosial.

Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, 10(1).
<https://doi.org/10.15575/tamkin.v10i1.28355>. SINTA 5.

Ridwan, A., Herdiana, D., & Hilman, F. A. (2024). Strategi pemberdayaan masyarakat desa melalui Program Gerakan Membangun Desa Provinsi Jawa Barat. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 9(2).
<https://doi.org/10.15575/tamkin.v9i2.25155>. SINTA 5.

The effect of competence and job placement fit on employee performance, with motivation as a mediating variable among employees of the Secretariat General, Ministry of Villages. (2026). *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 206–216. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v9i2.57650>. SINTA 4.

The role of work satisfaction and motivation for improving work enthusiasm of civil servants in the Sorkam District Government environment. (2026). *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 191–198. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v9i2.55702>. SINTA 4.

Training and internship in Japan by the Job Training Institution (Disnakertrans NTB) to improve the competency of human resources in NTB Province. (2026). *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 165–170. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v9i3.54592>. SINTA 4.

Wahyudin, W., Kuswana, D., & Herdiana, D. (2023). Peran pemerintah desa dalam pemanfaatan dana desa untuk pemberdayaan masyarakat. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 8(1).
<https://doi.org/10.15575/tamkin.v8i1.43356>. SINTA 5.