

## Human Resource Empowerment Viewed from the Perspective of Education, Experience, Skills, Security using Fishbone Analysis (Case Study of Grocery Traders in Pati Regency)

Yuningtyas Kartikawati<sup>1\*</sup>, Supriyono<sup>2</sup>, Sunarno<sup>3</sup>  
Universitas Muria Kudus

**Corresponding Author:** Yuningtyas Kartikawati  
[yuningtyaskartikawati09@gmail.com](mailto:yuningtyaskartikawati09@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Empowerment, Human Resources, Grocery Traders, Fishbone Analysis

*Received :* 23, July

*Revised :* 25, August

*Accepted:* 28, September

©2023 Kartikawati, Supriyono, Sunarno: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to determine the empowerment of human resources in terms of the perspective of education, experience, skills, safety for grocery traders in Pati Regency. This type of research is qualitative by using fishbone analysis. The research sample was 5 informants (informants) who were selected based on holding positions for more than 2 years, having sufficient time to be interviewed and willing to become informants. Data were collected by interviews and analyzed qualitatively using the fishbone method (cause and effect). The results obtained from the Empowerment of Human Resources from an educational perspective include education levels, knowledge of information technology, written communication, and knowledge of human resource development.

---

**Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Ditinjau dari Perspektif Pendidikan, Pengalaman, Keterampilan, Keamanan menggunakan Analisis Fishbone (Studi Kasus pada Pedagang Kelontong di Kabupaten Pati)**

Yuningtyas Kartikawati<sup>1\*</sup>, Supriyono<sup>2</sup>, Sunarno<sup>3</sup>

Universitas Muria Kudus

**Corresponding Author:** Yuningtyas Kartikawati

[yuningtyaskartikawati09@gmail.com](mailto:yuningtyaskartikawati09@gmail.com)

---

ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Pemberdayaan, Sumber Daya Manusia, Pedagang Kelontong, Analisis Tulang Ikan

*Received :* 23, July

*Revised :* 25, August

*Accepted:* 28, September

©2023 Kartikawati, Supriyono, Sunarno: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberdayaan sumber daya manusia ditinjau dari pendidikan, pengalaman, keterampilan, keselamatan pada pedagang kelontong di Kabupaten Pati. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan analisis tulang ikan. Sampel penelitian berjumlah 5 orang informan (informan) yang dipilih berdasarkan jabatan yang dipegang selama lebih dari 2 tahun, mempunyai waktu yang cukup untuk diwawancarai dan bersedia menjadi informan. Data dikumpulkan dengan wawancara dan dianalisis secara kualitatif dengan metode tulang ikan (sebab akibat). Hasil yang diperoleh dari Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam perspektif pendidikan meliputi tingkat pendidikan, pengetahuan teknologi informasi, komunikasi tertulis, dan pengetahuan pengembangan sumber daya manusia.

---

## PENDAHULUAN

Era digital saat ini, keberadaan ritel tradisional seperti toko kelontong yang menjual rokok mulai tergeser dengan ritel modern. Pasar ritel modern memiliki keunggulan dari segi teknologi dan jangkauan pemasaran secara online, keadaan ini berbanding terbalik dengan kondisi pasar ritel tradisional yang semakin lama jumlahnya menurun dikarenakan konsumen cenderung menyukai berbelanja secara online. Perubahan yang begitu cepat dan persaingan pasar baik dalam hal teknologi, kebutuhan pelanggan yang beragam, serta siklus produk semakin pendek menyebabkan permasalahan bagi pasar ritel tradisional, khususnya toko kelontong (Rohimah 2021). Pemberdayaan merupakan upaya menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, ke dalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab. Memberdayakan orang lain pada hakikatnya merupakan perubahan budaya, sehingga pemberdayaan tidak akan jalan jika tidak dilakukan perubahan seluruh budaya organisasi secara mendasar. Perubahan budaya sangat diperlukan untuk mampu mendukung upaya sikap dan praktik bagi pemberdayaan yang lebih efektif (Soelistya 2021). Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa pelaku usaha mikro dan toko kelontong mempunyai keterbatasan dalam masalah pembukuan, pengambilan keputusan berdasarkan intuisi dan pengalaman. Upaya pemberdayaan pelaku usaha mikro adalah memberdayakan dengan memberikan pelatihan pembukuan keuangan sederhana (Wahyuningsih, Setiawati, and Prasajo 2018).

Fenomena lapangan yang akan penulis teliti adalah masih banyaknya pedagang kelontong yang menjual rokok tanpa cukai, yang akan diberdayakan ditinjau dari perspektif pendidikan, pengalaman, ketrampilan, dan keamanan menggunakan analisis fishbone. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pati merupakan instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas dan fungsi dalam penegakan peraturan daerah. Salah satu tugas dan fungsi Satpol PP yaitu melaksanakan pemberantasan cukai ilegal yang beredar di masyarakat. Sumber dana yang digunakan untuk pemberantasan rokok ilegal adalah Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT). Pengertian DBHCHT sendiri adalah bagian dari transfer ke daerah yang dibagikan kepada provinsi penghasil cukai dan/atau provinsi penghasil tembakau. Prosentase anggaran DBHCHT tersebut dimanfaatkan dengan 40% untuk Kesehatan, 50% untuk Kesejahteraan Masyarakat, 30% untuk Peningkatan Kualitas Bahan Baku, Peningkatan Ketrampilan Kerja dan Pembinaan Industri, 20% untuk Pemberian Bantuan, dan 10% untuk Penegakan Hukum.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini para pemilik toko kelontong terutama yang berjualan rokok yang menjadi sasaran utama para distributor rokok ilegal untuk mendistribusikan rokok ilegal di masyarakat, dapat dikatakan terbatas dari segi pendidikan, pengalaman, ketrampilan, dan keamanan. Tidak semua sumber daya manusia tersebut memiliki kompetensi yang sama dikarenakan latar pendidikan yang berbeda. Menyadari hal tersebut, Satpol PP Kabupaten Pati melaksanakan Sosialisasi Cukai Ilegal di setiap Kecamatan di Kabupaten Pati dengan mengundang perwakilan pemilik toko kelontong yang berjualan rokok dan tokoh masyarakat di setiap desa. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai dengan memberdayakan sumber daya manusia tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kegagalan penyampaian sosialisasi kepada para pedagang kelontong ditinjau melalui Perspektif Pendidikan, Perspektif Pengalaman, Perspektif Ketrampilan dan Perspektif Keamanan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hasibuan 2018). Pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam pengertian mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain (Nawawi 2018).

### **Pemberdayaan**

Pengertian pemberdayaan yang dikemukakan oleh Stewart dalam (Priansa 2018) menyatakan bahwa secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata "power" yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali. Pemberdayaan menurut (Rukminto 2019) menyatakan pemberdayaan merupakan mendorong masyarakat untuk menentukan dirinya sendiri apa yang harus ia lakukan dalam kaitan dengan upaya mengatasi permasalahan yang ia hadapi. Sehingga masyarakat mempunyai kesadaran dan kekuasaan penuh dalam membentuk hari depannya. Pemberdayaan Masyarakat merupakan upaya membangun kemampuan masyarakat dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada melalui pengembangan kelembagaan sarana dan prasarana serta pembangunan pendampingan, penyuluhan, dan pelaksanaan (Vitalaya 2018). Terdapat tiga indikator dalam proses pemberdayaan masyarakat yaitu sebagai berikut (Soetomo 2018):

- a. Pemberian kewenangan. Masalah yang timbul diakibatkan karena kurangnya pemberian kewenangan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan maka solusi yang ditawarkan adalah pemberian kewenangan yang lebih besar kepada masyarakat termasuk lapisan bawah pada level komunitas dalam pengelolaan bangunan.
- b. Pengembangan kapasitas. Proses pengembangan kapasitas diharapkan masyarakat semakin memiliki kemandirian yang tinggi dan tidak ketergantungan pada satu sisi saja. Proses ini membutuhkan peran dari luar sebagai stimuli untuk menumbuhkan potensi dan kapasitas masyarakat.
- c. Pembentukan institusi lokal. Kehadiran institusi lokal yaitu sebagai sarana yang dapat memfasilitasi tindakan bersama-sama yang nantinya akan meningkatkan power, karena pada umumnya masyarakat lokal seringkali mengalami ketidak berdayaan yang tidak memiliki keberanian untuk menyampaikan aspirasi mereka kedepan khalayak ramai. Maka dari itu guna institusi lokal ini yaitu sebagai sarana pengambilan keputusan dari berbagai aspirasi yang masuk dan sebagai sarana penyampaian kepada stakeholder (pemerintah atau non pemerintah).

### **Perpektif Pendidikan Pelatihan**

Pelatihan dan pendidikan adalah bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan adalah kata kunci yang mengacu pada tren organisasi untuk meningkatkan kinerja orang dan kelompok di tempat kerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah posisi gabungan yang mensyaratkan pengembangan sumber daya manusia agar tetap kompetitif di pasar. Efisiensi modal manusia mereka menentukan pencapaian atau kekecewaan perusahaan bisnis baru. Sumber daya manusia yang terlatih dan berpendidikan dianggap sebagai dasar dari kinerja tersebut. Tujuan utama investigasi adalah untuk melihat peran pelatihan dan pengembangan dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan inti dari penyelidikan ini adalah untuk menguji signifikansi pelatihan dan pengembangan dalam pencapaian organisasi. Pelatihan didedikasikan untuk organisasi saat ini, sementara penciptaan berkaitan dengan peran dan kewajiban masa depan (Handoko 2019).

Aspek pelatihan UMKM meliputi rencana kegiatan untuk mencapai tujuan dengan kategori sebagai berikut (Chyan and Sumarta 2021):

- a. Rancang bangun dan implementasi sistem informasi keuangan dan *point of sales*. Sistem akan dikembangkan khusus sesuai dengan kebutuhan kedua UKM, nantinya sistem akan diintegrasikan dengan mesin cash register dan barcode scanner untuk kecepatan pelayanan dan keperluan monitoring stok dan pembukuan keuangan.
- b. Perancangan dan implementasi sistem manajemen hubungan pelanggan sebagai media penjualan modern untuk menjangkau pasar yang lebih luas, meningkatkan potensi pendapatan dan menciptakan loyalitas pelanggan.
- c. Pelatihan untuk peningkatan kemampuan penguasaan dan pemanfaatan TIK bagi sumber daya manusia di kedua UKM.
- d. Restrukturisasi manajemen sumber daya manusia untuk pengelolaan usaha secara professional.

Berhasilnya proses pemberdayaan terkait pendidikan dan pelatihan melalui langkah-langkah sebagai berikut (Suharto 2018):

- a. Setiap masyarakat dilatih untuk mempunyai tingkat kepekaan yang tinggi terhadap perkembangan sosial, ekonomi dan politik yang terjadi.
- b. Masyarakat dilatih sebagai macam keterampilan sebagai jawaban atas kebutuhan dan masalah yang dihadapinya, dan
- c. Masyarakat dibina untuk selalu suka bekerja sama dalam memecahkan suatu masalah.

### **Perspektif Pengalaman**

Pengembangan Organisasi adalah suatu pendekatan sistematis, terpadu dan terencana untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta memecahkan masalah-masalah (seperti kurangnya kerja sama/kooperasi, desentralisasi yang berlebihan dan kurang cepatnya komunikasi dan sebagainya) yang merintang efisiensi pengoperasian pada semua tingkatan (Wahyudiono and Soekiman 2021).

### **Perspektif Keamanan**

Sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keahlian, kekuatan, kepribadian, dan cita-cita yang komprehensif organisasi, cita-cita, dan kebiasaan orang-orang yang bekerja disana. Mereka menghasilkan kemampuan bawaan sumber daya manusia, belajar pengetahuan, dan keterampilan, sebagaimana diwakili oleh kekuatan dan keterampilan mereka karena sumber daya manusia memainkan peran penting dalam hal ini. Sejak pencapaian individu para pekerjanya mencirikan sebuah organisasi, perusahaan harus melakukan setiap hal yang mungkin untuk memastikan bahwa sumber daya manusia melakukan potensi penuh mereka. Sumber daya manusia dalam organisasi besar biasanya diperintahkan untuk membantu mereka menggunakan keterampilan mereka dengan benar. Mereka juga memahami efek perkembangan karir di perusahaan (Sinambela 2018).

### **Analisis Fishbone**

Diagram *fishbone* (tulang ikan) atau yang disebut sebagai ishikawa diagram merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengidentifikasi akar masalah (Ilie and Ciocoui, C. 2020). Diagram *fishbone* pertama kali diperkenalkan oleh Kaoru Ishikawa. Diagram ini dapat digunakan untuk mencari akar penyebab permasalahan baik pada operasi manufaktur maupun pelayanan jasa. Menurut Tanjong dalam (Caesaron and Thio 2018) diagram *fishbone* berfungsi untuk mengidentifikasi faktor permasalahan yang memberikan pengaruh besar atau signifikan terhadap output perusahaan. *The Cause & Effect* (C&E) diagram atau biasa juga disebut Fishbone diagram bertujuan memecahkan akar penyebab masalah secara tim. Kendala yang muncul saat melakukan proses problem solving secara tim adalah adanya ide dan persepsi yang berbeda dari masing-masing anggota tim. Fishbone diagram membantu menampilkan secara visual sumber-sumber penyebab masalah sehingga memudahkan tim mengidentifikasi akar penyebab permasalahan (Ilie and Ciocoui, C. 2020).

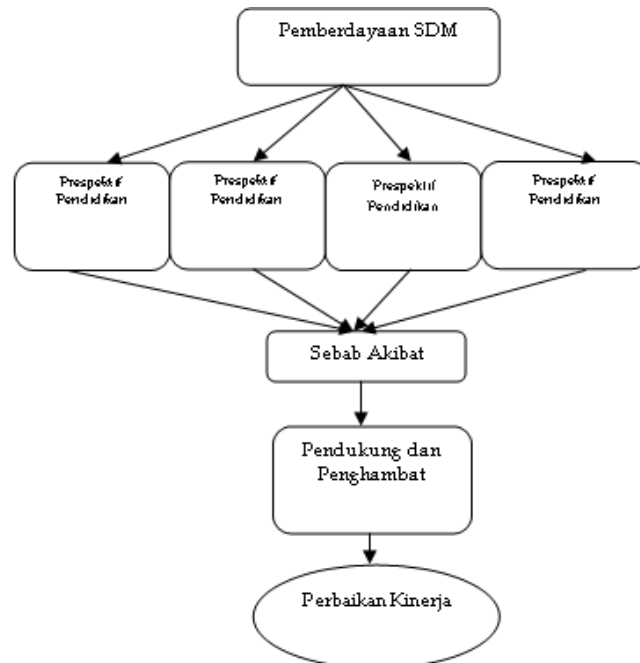
Dalam membuat *Fishbone Diagram*, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan, yakni :

- a. Mengidentifikasi masalah. Identifikasikan masalah yang sebenarnya sedang dialami. Masalah utama yang terjadi kemudian digambarkan dengan bentuk kotak sebagai kepala dari *fishbone diagram*. Masalah yang diidentifikasi yang akan menjadi pusat perhatian dalam proses pembuatan *fishbone diagram*.
- b. Menemukan kemungkinan penyebab dari setiap faktor. Dari setiap faktor utama yang menjadi pangkal masalah, maka perlu ditemukan kemungkinan penyebab setiap faktor, akan digambarkan sebagai "tulang" kecil pada "tulang" utama. Setiap kemungkinan penyebab juga perlu dicari tau akar penyebabnya dan dapat digambarkan sebagai "tulang" pada tulang kecil kemungkinan penyebab sebelumnya. Kemungkinan penyebab dapat ditemukan dengan cara melakukan *brain storming* atau analisa keadaan dengan observasi.
- c. Mengidentifikasi faktor-faktor utama masalah. Dari masalah yang ada, maka ditentukan faktor-faktor utama yang menjadi bagian dari permasalahan yang ada. Faktor-faktor ini akan menjadi penyusun "tulang" utama dari *fishbone diagram*. Faktor ini dapat berupa sumber daya manusia, metode yang digunakan, cara produksi, dan lain sebagainya.

Melakukan analisa hasil diagram yang sudah dibuat. Setelah membuat *fishbone diagram*, maka dapat dilihat semua akar penyebab masalah. Dari akar penyebab yang sudah ditemukan, perlu dianalisa lebih jauh prioritas dan signifikansi dari penyebabnya. Kemudian dapat dicari solusi untuk menyelesaikan masalah yang ada dengan menyelesaikan akar masalah.

## KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Analisis fishbone digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dengan melakukan analisis sebab dan akibat. Secara sistematis kerangka berpikir adalah sebagai berikut :



**Gambar.1 Kerangka Penelitian**

Alur penelitian pada gambar.1 di atas dijelaskan bahwa Arah panah menunjukkan langkah-langkah atau tahap alur perbaikan kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pati dengan mencari sebab akibat dari perspektif kompetensi, perspektif lingkungan kerja non fisik, perspektif kepuasan kerja, dan perspektif motivasi. Langkah selanjutnya setelah sebab akibat diketahui kemudian perbaikan kinerja dengan mencari data pendukung dan data penghambat kinerja.

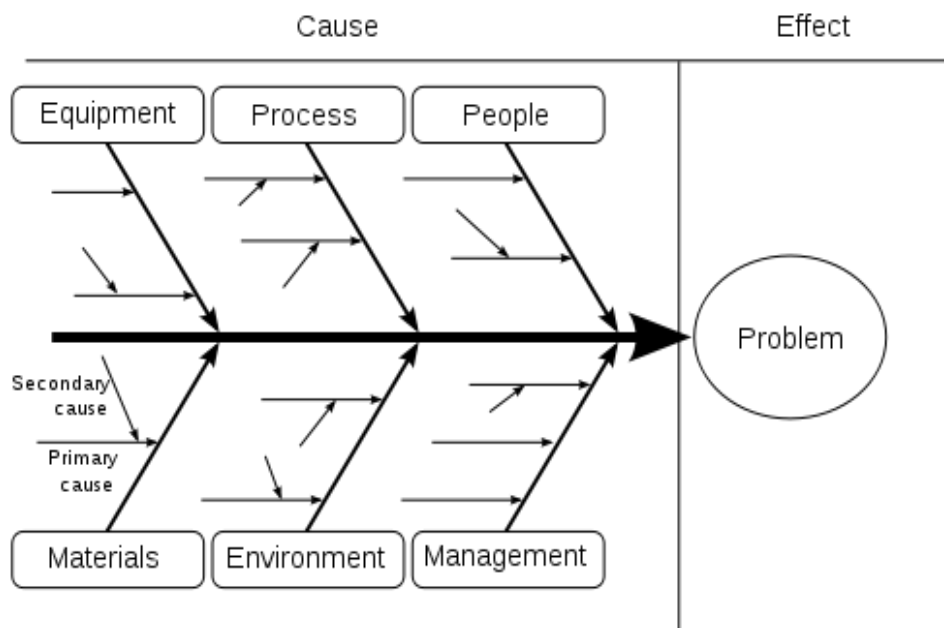
## METODOLOGI

Jenis penelitian adalah kualitatif dengan menggunakan analisis *fishbone*. Sampel penelitian 5 narasumber (informan) yang dipilih berdasarkan memegang jabatan lebih dari 2 tahun, memiliki waktu yang cukup untuk diwawancarai dan bersedia menjadi informan. Data dikumpulkan dengan wawancara dan dianalisa secara kualitatif dengan metode *fishbone* (sebab akibat). Adapun bagian dari diagram fishbone adalah sebagai berikut:

1. Bagian Kepala Ikan. Kepala ikan biasanya selalu terletak di sebelah kanan. Di bagian ini, ditulis even yang dipengaruhi oleh penyebab-penyebab yang nantinya di tulis di bagian tulang ikan. Even ini sering berupa masalah atau topik yang akan di cari tahu penyebabnya.



2. Bagian Tulang Ikan Pada bagian tulang ikan, ditulis kategori-kategori yang bisa berpengaruh terhadap even tersebut. Kategori yang paling umum digunakan:
- Orang : Semua orang yang terlibat dari sebuah proses.
  - Metode : Bagaimana proses itu dilakukan, kebutuhan yang spesifik dari poses itu, seperti prosedur, peraturan dll.
  - Lingkungan : Kondisi di sekitar tempat kerja, seperti suhu udara, tingkat kebisingan, kelembaban udara, dll(Ishikawa, 2019:63).
- Format diagram sebab akibat secara umum ditunjukkan dalam gambar berikut ini :



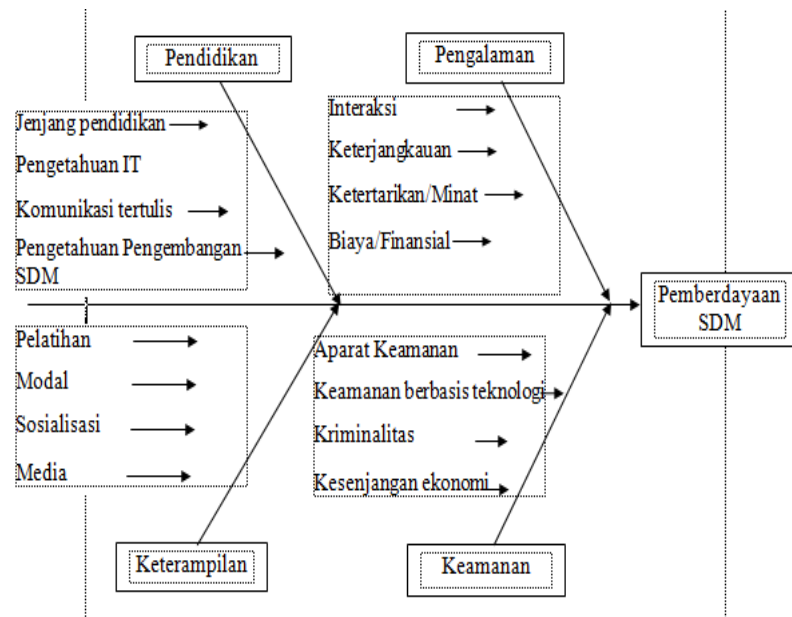
**Gambar.2 Format Diagram**

Jadi dapat disimpulkan bahwa diagram fishbone ini dapat digunakan ketika kita perlu:

- Mengenali akar penyebab masalah atau sebab mendasar dari akibat, masalah, atau kondisi tertentu
  - Memilah dan menguraikan pengaruh timbal balik antara berbagai faktor yang mempengaruhi akibat atau proses tertentu.
- Menganalisa masalah yang ada sehingga tindakan yang tepat dapat diambil.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang berjudul “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Perspektif Pendidikan, Pengalaman, Ketrampilan, Keamanan Menggunakan Analisis *Fishbone* (Studi Kasus Pada Pedagang Kelontong Di Kabupaten Pati)” dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus 2023. Hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan penulis pada pedagang toko kelontong yang di wakili oleh Ketua Asosiasi Pedagang Kelontong Kabupaten Pati dihadapkan beberapa permasalahan.



Gambar.3 Hasil observasi dan wawancara pedagang toko kelontong

### Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dilihat dari Perspektif Pendidikan pada Pedagang Kelontong di Kabupaten Pati

Pemberdayaan sumber daya manusia dilihat dari perspektif pendidikan berdasarkan hasil wawancara dan observasi, telah diperoleh beberapa faktor permasalahan sesuai kondisi yang ada dilapangan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel.1 Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dilihat dari Perspektif Pendidikan pada Pedagang Kelontong di Kabupaten Pati**

Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
Jenjang Pendidikan		
<p>a) Kurangnya penerapan pendidikan wajib dasar 12 tahun</p> <p>b) Kurangnya pemahaman terhadap penjelasan sosialisasi yang diberikan.</p> <p>c) Penggunaan tata bahasa yang kurang dipahami pada sesi penyampaian tanya jawab saat sosialisasi berlangsung.</p> <p>d) Minimnya pengetahuan para pedagang kelontong mengenai ilmu pemasaran.</p> <p>e) Kurangnya pendidikan dan pelatihan <i>digital market</i> pada pedagang kelontong.</p>	<p>Faktor Pendukung :</p> <p>Tidak berpengaruhnya jenjang pendidikan yang dimiliki oleh para pedagang kelontong saat pemberian sosialisasi mengenai pemberdayaan sumber daya manusia</p> <p>Faktor Penghambat :</p> <p>a) Penyampaian tata bahasa yang sulit dipahami narasumber saat melakukan tanya jawab dengan peserta sosialisasi.</p> <p>b) Penyampaian sosialisasi melalui tertulis tidak begitu dipahami oleh peserta sosialisasi</p>	<p>Menyampaikan sosialisasi sejasas mungkin dan semenarik mungkin mengenai ilmu pemasaran maupun pemberdayaan sumber daya manusia.</p>
Pengetahuan Teknologi Informasi		
<p>a) Terbatasnya pengetahuan mengenai teknologi informasi pada pedagang kelontong di pedesaan.</p> <p>b) Minimnya signal atau jaringan selular.</p> <p>c) Ketidakmampuan mengakses media sosial untuk memperoleh informasi mengenai program pemberdayaan manusia yang</p>	<p>Faktor Pendukung :</p> <p>Tersedianya wifi di kantor desa dapat membantu para masyarakat mengakses ilmu ataupun informasi mengenai pemberdayaan yang diadakan pemerintah daerah.</p> <p>Faktor Penghambat :</p> <p>Banyaknya pemilik toko kelontong yang sudah berusia senja</p>	<p>Memberdayakan para perangkat desa untuk melakukan pembekalan kepada ketua RT setempat untuk memfasilitasi para pedagang kelontong yang ingin memperoleh informasi pemberdayaan melalui media sosial maupun website pemerintah daerah.</p>

Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
diadakan pemerintah daerah. d) Kurangnya penyampaian informasi mengenai pengembangan sumber daya manusia. e) Sedikitnya pengguna <i>smartphone</i> pada pemilik toko kelontong.	sehingga tidak memahami ilmu pengetahuan tentang teknologi.	
Komunikasi Tertulis		
a) Masih banyaknya pedagang kelontong yang buta aksara. b) Ketidakmampuan membaca informasi tertulis. c) Ketidakjelasan pemahaman yang disampaikan secara tertulis. d) Kurangnya minat membaca sehingga informasi mengenai program pemberdayaan sumber daya manusia dari pemerintah terabaikan. e) Pembagian leaflet sebagai bentuk dari sosialisasi.	Faktor Pendukung : Tidak semua pedagang kelontong mengalami buta aksara, sehingga pada saat sosialisasi peserta yang dapat membaca dan menulis dapat membantu peserta lainnya yang mengalami buta aksara.  Faktor Penghambat : Penyampaian informasi sosialisasi menggunakan slide power point secara tertulis sehingga para peserta yang mengalami buta aksara agak kesulitan jika tidak dibacakan langsung oleh narasumber.	Melaksanakan sosialisasi dengan menjelaskan secara langsung tanpa membaca materi dan menampilkan beberapa gambar maupun video tentang materi sosialisasi agar dapat dipahami para peserta dan tidak mengalami kejenuhan selama berlangsungnya sosialisasi.
Pengetahuan Pengembangan Sumber Daya Manusia		
a) Kurangnya pengetahuan yang didapat mengenai pengembangan SDM.	Faktor Pendukung : Pemerintah memfasilitasi sosialisasi	Pemerintah harus terjun secara langsung ke masyarakat, dalam hal ini OPD terkait yang

Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
b) Kurangnya peran serta pemerintah turun langsung ke lapangan.	pengetahuan mengenai pengembangan	diberikan anggaran. Karena jika terjadi ketidakmerataan
c) Minimnya perhatian pemerintah mengenai pengembangan SDM pada desa-desa terpencil di kabupaten.	sumber daya manusia lewat sosialisasi yang diadakan di kecamatan dengan mengundang perwakilan pedagang kelontong setiap desa.	sosialisasi yang disampaikan akan percuma begitu saja.
d) Kurangnya minat masyarakat dalam memperoleh ilmu pemberdayaan sumber daya manusia.	Faktor Penghambat: Kurangnya minat masyarakat mengikuti sosialisasi	

### Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dilihat dari Perspektif Pengalaman pada Pedagang Kelontong di Kabupaten Pati

Pemberdayaan sumber daya manusia dilihat dari perspektif pengalaman berdasarkan hasil wawancara dan observasi, telah diperoleh beberapa faktor permasalahan sesuai kondisi yang ada dilapangan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel. 2 Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dilihat dari Perspektif Pengalaman pada Pedagang Kelontong di Kabupaten Pati**

Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
Interaksi masyarakat dengan instansi pemerintah		
a) Kurangnya interaksi pedagang kelontong dengan instansi pemerintah, baik desa maupun kecamatan.	Faktor Pendukung : Pemerintah mengoptimalkan dana desa untuk pembangunan dan fasilitas untuk masyarakat.	Pemerintah dalam hal ini pemerintah desa atau kecamatan harus lebih merangkul dan memperhatikan lagi masyarakat. Seperti hadir di sela-sela kegiatan masyarakat misalnya pertemuan Rukun Warga (RW) maupun Rukun Tetangga (RT).
b) Kepercayaan masyarakat yang mulai berkurang kepada pemerintah daerah.	Faktor Penghambat: Kurangnya peran penting tokoh masyarakat dalam pelaksanaan	
c) Kurangnya pendekatan yang dilakukan pemerintah kepada masyarakat.		

Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
d) Adanya pengaruh politik dari pihak lawan yang kalah dalam pesta demokrasi.	pemberdayaan sumber daya manusia	
<i>Keterjangkauan masyarakat di desa terpencil</i>		
<p>a) Ketidakmerataan sosialisasi maupun pelatihan pemberdayaan sumber daya manusia di desa-desa.</p> <p>b) Kurangnya plotting wilayah berdasarkan potensi desa sehingga pemerintah mudah memberikan pelatihan pemberdayaan sesuai keunggulan desa.</p> <p>c) Akses medan jalan yang rusak maupun curam pemerintah daerah.</p> <p>d) Minimnya sarana transportasi umum menuju ibukota kabupaten.</p> <p>e) Letak tempat tinggal yang terlalu jauh dengan ibukota kabupaten.</p>	<p>Faktor Pendukung : Sosialisasi dilakukan secara <i>door to door</i> di toko kelontong maupun berkumpul di aula kecamatan.</p> <p>Faktor Penghambat : Kurangnya waktu pelaksanaan jika dilakukan sosialisasi di setiap desa.</p>	<p>Melakukan sosialisasi di setiap desa dengan membagi 2 tim sosialisasi di Pati bagian Utara dan Pati bagian Selatan sehingga sosialisasi dapat dilaksanakan secara merata dan informasi kepada para pedagang kelontong tersampaikan.</p>
Ketertarikan / minat individu dalam mengembangkan diri.		
<p>a) Kurangnya minat atau keinginan dari dalam diri untuk mencari pengalaman.</p> <p>b) Masyarakat yang masih bergantung pada alam dan sulit menerima pemberdayaan dari pemerintah.</p>	<p>Faktor Pendukung : Pelaksanaan sosialisasi pemberdayaan sumberdaya manusia di dukung penuh oleh pemerintah desa, sehingga sosialisasi dapat terlaksana dengan mudah</p>	<p>Menggunakan media yang lebih menarik lagi dalam pelaksanaan sosialisasi, agar timbul minat dan keinginan masyarakat untuk mengikuti sosialisasi pemberdayaan masyarakat. Selain itu menampilkan dalam</p>

Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
c) Tidak adanya motivasi dari lingkungan sekitar untuk melakukan pengembangan diri. d) Tidak adanya motivasi dari lingkungan sekitar untuk melakukan pengembangan diri. e) Kurangnya keinginan masyarakat untuk menerima perubahan.	Faktor Penghambat : Kondisi sosial yang tidak mendukung para pedagang kelontong untuk mengikuti sosialisasi pemberdayaan masyarakat	media sosialisasi, para peserta yang sudah berhasil setelah mendapatkan pelatihan pemberdayaan sumber daya manusia.
Kondisi keuangan yang dimiliki para pedagang kelontong.		
a) Terbatasnya biaya yang dimiliki untuk mengikuti pelatihan. b) Tidak adanya modal untuk memulai usaha yang baru. c) Sulitnya pemenuhan kebutuhan sehari hari. d) Kurangnya keinginan masyarakat untuk melakukan pinjaman modal usaha.	Faktor Pendukung : Pemerintah menyediakan pelatihan yang gratis tanpa dipungut biaya.  Faktor Penghambat: Persepsi masyarakat yang berfikir bahwa pelatihan yang diberikan oleh pemerintah membutuhkan banyak biaya	Petugas sosialisasi agar menyampaikan bahwa program pelatihan yang diberikan gratis tanpa dipungut biaya.

### **Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dilihat dari Perspektif Ketrampilan pada Pedagang Kelontong di Kabupaten Pati**

Pemberdayaan sumber daya manusia dilihat dari perspektif ketrampilan berdasarkan hasil wawancara dan observasi, telah diperoleh beberapa faktor permasalahan sesuai kondisi yang ada di lapangan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel.3 Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dilihat dari Perspektif Ketrampilan pada Pedagang Kelontong di Kabupaten Pati**

Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
Pelatihan pemberdayaan sumber daya manusia.		
<p>a) Ketidak merataan sosialisasi maupun pelatihan yang diadakan oleh pemerintah.</p> <p>b) Diberikannya peralatan dasar saat mengikuti pelatihan.</p> <p>c) Kurangnya minat pada pelatihan yang diselenggarakan pemerintah.</p> <p>d) Kurangnya peran tokoh masyarakat dalam mendukung pelatihan pemberdayaan sumber daya manusia</p>	<p>Faktor Pendukung :</p> <p>Pemerintah memberikan modal awal berupa pendaftaran gratis dan peralatan sederhana yang dapat digunakan untuk poduksi sesuai dengan peminatan pelatihan yang dipilih.</p> <p>Faktor Penghambat:</p> <p>Sosialisasi pelatihan tidak merata sehingga informasi yang tersampaikan hanya pada beberapa pemilik toko kelontong saja.</p>	<p>Pemerintah menggandeng investor dalam hal ini perusahaan yang bekerjasama dengan pemerintah untuk menerima para peserta pelatihan sebagai karyawan di perusahaan tersebut.</p>
Modal yang dimiliki oleh pedagang kelontong		
<p>a) Terbatasnya modal yang dimiliki untuk membuka usaha baru.</p> <p>b) Kurangnya minat dari masyarakat memiliki pinjaman pada bank.</p> <p>c) Terbatasnya peralatan yang didapat untuk menjalankan usaha baru</p>	<p>Faktor Pendukung :</p> <p>beberapa pedagang kelontong ingin mendirikan usaha baru sesuai dengan ketrampilan yang didapat saat mendapat program pelatihan.</p> <p>Faktor Penghambat:</p> <p>Kurangnya minat dari masyarakat memiliki pinjaman pada bank.</p>	<p>Pemerintah memberikan pinjaman peralatan produksi kepada peserta pelatihan yang benar-benar ingin membuka usaha, setelah usaha berjalan lancar, peralatan tersebut dapat dikembalikan ke pemerintah daerah.</p>
Sosialisasi pemberdayaan kepada pedagang kelontong		



Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
<p>a) Penyelenggaraan sosialisasi dengan mendatangkan narasumber yang ahli di bidangnya.</p> <p>b) Pemberian uang transport kepada para peserta sosialisasi.</p> <p>c) Kurangnya media yang digunakan saat pelaksanaan sosialisasi.</p> <p>d) Kurang menarik penyampaian sosialisasi yang diberikan.</p>	<p>Faktor Pendukung : Memberikan souvenir dan uang transport kepada peserta sosialisasi.</p> <p>Faktor Penghambat: Kurangnya media yang digunakan saat pelaksanaan sosialisasi sehingga sosialisasi yang disampaikan tidak menarik</p>	<p>Dengan media visual akan membantu penyampaian sosialisasi lebih efektif. Seperti nonton bareng film pendek mengenai keberhasilan seseorang yang telah mengikuti program pelatihan dari pemerintah daerah.</p>
<p><b>Media penyampaian informasi ketrampilan</b></p>		
<p>a) Terbatasnya media penyampaian informasi kepada para pedagang kelontong terkendala jaringan.</p> <p>b) Kurangnya pengenalan media sosial kepada para pedagang kelontong.</p> <p>c) Kurangnya dukungan dari pemerintah desa untuk menyediakan sarana informasi ketrampilan.</p> <p>d) Kurangnya penggunaan media massa dalam penyampaian informasi pelatihan ketrampilan pada masyarakat</p>	<p>Faktor Pendukung : Pemerintah dalam hal ini Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati memfasilitasi para pedagang kelontong untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pati.</p> <p>Faktor Penghambat: Kurangnya penggunaan media massa dalam penyampaian informasi pelatihan ketrampilan pada masyarakat.</p>	<p>Pemerintah bekerja sama dengan media lokal (TV,radio,pers) agar bersama-sama men sosialisasikan program ketrampilan pemberdayaan sumber daya manusia.</p>

**Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dilihat dari Perspektif Keamanan pada Pedagang Kelontong di Kabupaten Pati**

Pemberdayaan sumber daya manusia dilihat dari perspektif keamanan berdasarkan hasil wawancara dan observasi, telah diperoleh beberapa faktor permasalahan sesuai kondisi yang ada di lapangan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel.4 Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dilihat dari Perspektif Keamanan pada Pedagang Kelontong di Kabupaten Pati**

Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
Kondisi psikis pemilik toko kelontong		
a) Kurangnya rasa tenang di hati para pedagang kelontong karena merasa tidak aman akan barang dagangannya.	Faktor Pendukung : Tim cukai dapat membaca gerak gerik atau perubahan raut muka pedagang kelontong saat tertangkap menjual rokok tanpa cukai.	Mengatur strategi untuk melakukan pengintaian di toko yang di curigai menjual belikan rokok ilegal dengan menyewa warga sekitar menjadi informan untuk melakukan tanya jawab dengan pemilik toko.
b) Perasaan was-was karena menjual belikan rokok tanpa cukai.	Faktor Penghambat: Pedagang kelontong yang menutup-nutupi asal pembelian rokok tanpa cukai yang mereka jual.	
c) Perasaan ketakutan saat di datangi Tim Cukai Kabupaten.		
Keamanan berbasis teknologi		
a) Kurangnya teknologi pengawasan keamanan di lingkungan sekitar.	Faktor Pendukung : Dalam sosialisasi, Satpol PP Kabupaten Pati juga mensosialisasikan aplikasi SIAPAK kepada masyarakat.	Dalam mengantisipasi kejahatan, pemerintah desa bersama dengan karang taruna desa bersama-sama mensosialisasikan aplikasi SIAPAK kepada para pemuda desa. Karena mereka yang berusia belia lebih paham dan melek mengenai teknologi.
b) Tidak adanya cctv yang dapat merekam kejadian jika terjadi tindak kejahatan.	Faktor Penghambat: Kepemilikan cctv yang jarang dijumpai di desa-desa.	
c) Sosialisasi aplikasi SIAPAK oleh Satpol PP Kabupaten Pati yang menerima aduan masyarakat.		
Kriminalitas		

Kondisi	Faktor Pendukung dan Penghambat di lapangan	Solusi yang dapat dilakukan
<p>a) Maraknya pencurian yang terjadi pada pedagang kelontong.</p> <p>b) Pemerasan oleh preman kampung dengan alasan keamanan.</p> <p>c) Perampokan pada toko kelontong yang cukup besar.</p>	<p>Faktor Pendukung : Sebelum menutup dagangan rata-rata pedagang kelontong memasukkan barang yang bernilai jual mahal ke dalam rumah, dan tidak meninggalkan uang di laci kasir.</p> <p>Faktor Penghambat: kurang berjalannya sistem keamanan di wilayah tersebut.</p>	<p>Pemerintah dalam hal ini pemerintah desa harus selalu memastikan keamanan warganya melalui aparat keamanan agar selalu berpatroli secara bergiliran bersama dengan warga.</p>
Kesenjangan ekonomi di masyarakat		
<p>a) Kurangnya rasa empati dan simpati warga yang berkecukupan pada warga yang kurang mampu sehingga terjadi kesenjangan dan menimbulkan tingkat kejahatan.</p> <p>b) Penjualan yang cenderung laku pada satu toko kelontong akan memicu persaingan.</p> <p>c) Adanya keinginan ingin memiliki barang milik orang lain.</p> <p>d) Gaya hidup yang berlebihan sehingga memicu kejahatan.</p>	<p>Faktor Pendukung : Masyarakat saling mengingatkan satu sama lain jika ada gerak gerik mencurigakan dari orang asing.</p> <p>Faktor Penghambat: Adanya persaingan bisnis toko kelontong sehingga mereka tidak saling mengingatkan jika terjadi gerak gerik mencurigakan yang dilakukan oleh orang asing di salah satu toko kelontong mereka.</p>	<p>Meneruskan sistem "JOGO TONGGO" pada saat covid 19, namun saat ini digunakan untuk sistem keamanan bersama.</p>

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

1. Permasalahan pemberdayaan sumber daya manusia pada pedagang kelontong yang berjualan rokok, diantaranya: kurangnya pemahaman para pedagang kelontong mengenai ciri-ciri rokok tanpa cukai sehingga harus diadakan sosialisasi dan pelatihan pemberdayaan, agar mereka berdaya dan menghasilkan usaha baru dari pelatihan ketrampilan yang diberikan oleh pemerintah.
2. Analisis pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam menganalisis sebab-sebab yang timbul pada setiap perspektif yaitu perspektif pendidikan, pengalaman, ketrampilan dan keamanan pada pedagang kelontong di Kabupaten Pati.
  - a. Perspektif Pendidikan : kondisi di lapangan kurangnya penerapan pendidikan wajib dasar 12 tahun, masih banyaknya pedagang kelontong yang buta aksara, ketidakmampuan membaca informasi tertulis, kurangnya pengetahuan yang didapat mengenai pengembangan SDM, dan minimnya perhatian pemerintah mengenai pengembangan SDM pada desa-desa terpencil di kabupaten.
  - b. Perspektif Pengalaman : kondisi di lapangan ketidakmerataan sosialisasi maupun pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, letak tempat tinggal yang jauh dengan ibukota kabupaten, kurangnya minat atau keinginan dalam mencari pengalaman, terbatasnya biaya yang dimiliki untuk mengikuti pelatihan.
  - c. Perspektif Ketrampilan : kondisi di lapangan kurangnya minat pada pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah, terbatasnya modal untuk membuka usaha baru, kurangnya media yang digunakan saat sosialisasi, kurangnya penggunaan media massa dalam penyampaian informasi pelatihan ketrampilan pada masyarakat.
  - d. Perspektif Keamanan : kondisi di lapangan kondisi psikis pemilik toko kelontong, tidak adanya cctv yang dapat merekam tindak kejahatan, maraknya pencurian yang terjadi pada toko kelontong, penipuan yang dilakukan oleh sales rokok saat menawarkan rokok tanpa cukai.
3. Menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat pemberdayaan sumber daya manusia pada pedagang kelontong di Kabupaten Pati. Faktor Pendukung jenjang pendidikan : tidak berpengaruhnya jenjang pendidikan yang dimiliki oleh para pedagang kelontong saat pemberian sosialisasi mengenai pemberdayaan sumber daya manusia. Faktor pendukung interaksi masyarakat dengan instansi pemerintah : pemerintah mengoptimalkan dana desa untuk pembangunan dan fasilitas untuk kepentingan masyarakat . Faktor pendukung pelaksanaan sosialisasi kepada pedagang kelontong : pemberian souvenir dan uang transport kepada peserta sosialisasi. Faktor pendukung Kondisi psikis pemilik toko kelontong : Tim cukai dapat membaca gerak gerik atau perubahan raut muka pedagang kelontong saat tertangkap menjual rokok tanpa cukai. Faktor Penghambat jenjang pendidikan : penyampaian tata bahasa yang sulit di pahami narasumber saat melakukan tanya jawab dengan peserta sosialisasi dan penyampaian sosialisasi tertulis tidak begitu dipahami oleh peserta sosialisasi. Faktor Penghambat interaksi

masyarakat dengan instansi pemerintah: kurangnya peran penting tokoh masyarakat dalam pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia. Faktor Penghambat pelaksanaan sosialisasi kepada pedagang kelontong : kurangnya media yang digunakan saat pelaksanaan sosialisasi sehingga sosialisasi yang disampaikan tidak menarik. Faktor Penghambat Kondisi psikis pemilik toko kelontong : Pedagang kelontong yang menutup-nutupi asal pembelian rokok tanpa cukai yang mereka jual.

4. Strategi pemberdayaan sumber daya manusia pada pedagang kelontong di Kabupaten Pati. Dalam rangka memberdayakan para pedagang kelontong di Kabupaten Pati agar tidak berjualan rokok tanpa cukai dan mendapatkan penghasilan dari usaha lainnya, penting untuk mengatasi faktor-faktor penghambat dan memperkuat faktor-faktor pendukung. Ini dapat dicapai melalui implementasi pelaksanaan sosialisasi menggunakan media audio visual agar para peserta sosialisasi yang mengalami buta huruf memahami isi sosialisasi keseluruhan, melaksanakan sosialisasi dengan membagi 2 (dua) tim sosialisasi yaitu di Pati Utara dan Pati selatan agar sosialisasi dapat dilaksanakan secara merata. Selain itu untuk mendapatkan informasi secara detail mengenai peredaran rokok tanpa cukai, Satpol PP Kabupaten Pati dapat mengatur strategi untuk melakukan pengintaian di toko yang sudah dipastikan menjual belikan rokok ilegal dengan menyewa warga sekitar menjadi informan untuk melakukan tanya jawab dengan pemilik toko. Dengan memperhatikan beberapa aspek ini, Satpol PP Kabupaten Pati dapat memberdayakan pedagang kelontong dan mengurangi peredaran rokok tanpa cukai di Kabupaten Pati.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia ditinjau dari perspektif pendidikan, pengalaman, ketrampilan, keamanan melalui sosialisasi pada pemilik toko kelontong telah mampu dilaksanakan dengan baik. Hal ini mengandung implikasi bahwa pemberdayaan sumber daya manusia sebagai upaya penyediaan kepada masyarakat atas sumber, kesempatan, pengetahuan, dan ketrampilan untuk meningkatkan kemampuan mereka menentukan masa depannya dan untuk berpartisipasi didalam dan mempengaruhi kehidupan komunitas mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan melalui sosialisasi sangat berperan dalam upaya mempersiapkan masyarakat seiring dengan langkah-langkah upaya memperkuat kelembagaan masyarakat agar mereka mampu mewujudkan kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan dalam suasana keadilan sosial yang berkelanjutan.

Perbaiki metode sosialisasi yang harus diperbaiki menurut penulis berdasarkan wawancara dan observasi di lapangan adalah sosialisasi disarankan lebih menggunakan media bergambar daripada tertulis. Karena di lapangan banyak ditemukan para pemilik toko kelontong yang masih buta aksara sehingga penyampaian sosialisasi yang disampaikan kurang dipahami. Misalkan dengan membuat video program pelatihan yang telah berjalan, hingga peserta pelatihan yang sudah berhasil menjalankan usahanya berdasarkan pelatihan yang di dapat. Selain itu, penulis menyarankan agar penyampaian

sosialisasi tidak hanya diadakan di tingkat kecamatan, namun harus per desa-desa di seluruh Kabupaten Pati agar penyampaian sosialisasi lebih merata.

Penelitian ini berguna bagi para pengambil kebijakan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati agar pemberdayaan sumber daya manusia yang dilaksanakan melalui sosialisasi yang dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati dengan mempertimbangkan kondisi di lapangan yang dipengaruhi oleh sebab akibat serta faktor pendukung dan penghambat yang telah diteliti oleh penulis berjalan lebih efisien dan sesuai tujuan yang telah ditentukan. Serta kebijakan strategis yang disarankan oleh penulis menjadi bahan pertimbangan solusi jangka pendek. Selain berguna bagi pemangku kebijakan, penulis berharap penelitian ini berguna bagi penelitian selanjutnya.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Berikut adalah beberapa implikasi untuk meningkatkan kondisi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati, dengan fokus pada berbagai perspektif yang telah diidentifikasi:

1. **Perspektif Kompetensi:** dengan memberikan pelatihan, pengembangan, dan dukungan yang tepat akan membantu meningkatkan kinerja dan kompetensi ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati.
2. **Perspektif lingkungan kerja non fisik** dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memungkinkan ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati untuk bekerja secara efektif dan optimal. Dengan menyediakan ruang untuk berkolaborasi dengan rekan kerja serta budayakan kerjasama dalam tim. **Komunikasi Terbuka:** Tingkatkan komunikasi organisasi yang terbuka dan transparan untuk memastikan informasi dan arah yang jelas kepada semua ASN.
3. **Perspektif Kepuasan Kerja: Pengakuan dan Penghargaan:** menyediakan sistem pengakuan yang adil dan penghargaan atas prestasi ASN yang berkontribusi pada kinerja organisasi. **Pengembangan Karir:** Jelaskan rencana karir yang jelas serta fasilitasi peluang promosi dan pengembangan keterampilan. **Umpan Balik Berkala :** Berikan umpan balik yang konstruktif tentang kinerja ASN secara berkala dan tawarkan rekomendasi perbaikan.
4. **Perspektif Motivasi Kerja :** Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Libatkan ASN dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan dan program di lingkungan kerja mereka. **Dukungan Inisiatif Kreatif :** Fasilitasi forum di mana ASN dapat berbagi dan menerapkan inovasi serta ide-ide kreatif dalam bidang kesehatan. **Pemberian Tantangan:** Berikan tugas-tugas yang menantang yang mendorong pertumbuhan dan pengembangan keterampilan ASN. **Pengembangan Keterampilan Soft Skills :** Sediakan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu.

Dalam merumuskan solusi-solusi ini, penting untuk melibatkan para pemangku kepentingan seperti ASN itu sendiri, manajemen, dan ahli di bidang kesehatan. Kombinasi dari tindakan dalam berbagai perspektif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan mendorong kemajuan individu serta organisasi secara keseluruhan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Supriyono, SE., MM. dan Dr. Drs. AG. Sunarno H, SH, S.Pd, MM atas bimbingan dan pendampingan yang diberikan dalam penyusunan artikel ini dari awal hingga akhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Caesaron, D., and A. Thio. 2018. "Analisa Penjadwalan Waktu Dengan Metode Jalur Kritis Dan Pert Pada Proyek Pembangunan Ruko (Jl. Pasar Lama No.20, Glodok)." *Journal of Industrial Engineering & Management Systems* 8(2):1-10.
- Chyan, Phie, and Sean Coonery Sumarta. 2021. "Toko Kelontong Sebagai Penyangga Ekonomi Rumah Tangga Masyarakat Di Kota Makassar." Pp. 126-32 in *Buku Prosiding Seri Seminar Nasional Universitas Tarumanagara Implementasi MBKM*.
- Handoko. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilie, G., and N. Ciocoui, C. 2020. "Ahallication of Fishbone Diagram to Determine the Risk of an Event with Multiple Causes." *Management Research and Practice* 2(1):11-20.
- Ishikawa, Kaouru. 2019. *Pengendalian Mutu Terpadu*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, Doni. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rohimah, A. 2021. "Era Digitalisasi Media Pemasaran Online Dalam Gugurnya Pasar Ritel Konvensional." *KANAL: Jurnal Ilmu Komunikasi* 6(2):91-112.
- Rukminto. 2019. *Pentingnya Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Humaniora Utama.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelistya, Djoko. 2021. *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy*. Sidoarjo: Nizami Learning Center.

- Soetomo. 2018. *Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suharto, Edi. 2018. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: Rafika Aditama.
- Vitalaya, Aida. 2018. *Pengembangan Masyarakat Wacana Dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudiono, and JFX.Susanto Soekiman. 2021. *Buku Ajar Manajemen UMKM Meningkatkan Daya Saing Berbasis Kearifan Lokal*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Wahyuningsih, Endang Dwi, Ira Setiawati, and Teguh Adi Prasajo. 2018. "Pemberdayaan Pelaku Usaha Mikro Dengan Memberikan Pelatihan Pembukuan Sederhana Di Desa Bangunrejo Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal." Pp. 491-95 in *Prosiding Seminar Nasional Publikasi Hasil-Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*.