
Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja di Kelurahan Bone-Bone, Kecamatan Batupuaru, Kota Baubau

Submisi Artikel :

20 November 2023

Diterima :

20 Januari 2023

Publikasi :

30 Maret 2024

¹Nurhayati*, ²Fitria Sanuddin

^{1,2}Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

¹nurhayatisulaiman66@gmail.com , ² fitriasanuddin1@gmail.com

**correspondent author*

Edisi Jurnal :

Volume 1, Nomor 1

Bulan/Tahun Edisi :

Oktober 2023 – Maret 2024

Kata kunci :

*Kualitas Kerja Pegawai,
Motivasi Kerja,
Pengembangan Sumber
Daya Manusia.*

ABSTRAK

Penelitian ini menyoroti permasalahan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kelurahan Bone-Bone, Kecamatan Batupuaru, Kota Baubau, yang memiliki dampak negatif terhadap kualitas kerja pegawai. Meskipun diklat pra jabatan telah diikuti, penyebaran diklat fungsional dan teknis masih terhambat oleh keterbatasan waktu dan peluang, menunjukkan potensi pengembangan lebih lanjut di bidang pendidikan dan pelatihan di tingkat kelurahan. Motivasi kerja menjadi aspek penting, di mana sebagian pegawai dinilai memiliki motivasi yang baik, tetapi pandangan tentang motivasi rendah masih ada, terutama terkait keterbatasan kemampuan, terutama dalam pengoperasian komputer, dan tingginya tingkat absensi. Penghargaan atau reward dianggap sebagai potensi peningkatan motivasi, namun belum diterapkan secara merata. Pengembangan karir lebih dipengaruhi oleh faktor politik daripada prestasi kerja. Faktor internal dan eksternal seperti misi dan tujuan organisasi, strategi, jenis kegiatan, penggunaan teknologi, kebijakan pemerintah, dinamika socio-kultural, dan kemajuan ilmu pengetahuan, semuanya memainkan peran penting dalam pengembangan SDM. Rekomendasi mencakup optimalisasi implementasi kebijakan pemerintah terkait izin belajar, langkah-langkah konkret untuk meningkatkan pemahaman teknologi pegawai, dan penguatan integrasi keberagaman etnis sebagai sumber kekuatan dalam layanan optimal kepada masyarakat. Evaluasi menyeluruh diharapkan dapat meningkatkan pengembangan SDM sehingga kualitas kerja pegawai mencapai standar sesuai dengan tujuan dan misi organisasi.

Lembaga Pengelola Jurnal & Penerbit

Pengelola dan Penerbit Cetak oleh Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (FISIP).

**Penerbit Online (OJS3)
Lembaga Riset Dan Inovasi (LeRIN) – Universitas Dayanu Ikhsanuddin.**

Alamat : Universitas Dayanu Ikhsanuddin. Jalan Dayanu Ikhsanuddin No. 124, Kode Pos 93721 Baubau, Sulawesi Tenggara, Indonesia.

Email:

jurnalbarataind@gmail.com |

Kontak Pengelola :

+62 821-2368-6708

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi fokus utama bagi organisasi yang ingin bertahan. Meskipun sarana, prasarana, dan sumber dana yang memadai ada, keberhasilan organisasi tetap bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Sunnyoto, 2012). Sumber daya manusia menjadi kunci utama yang harus diperhatikan dengan cermat, karena mereka menentukan kesuksesan pelaksanaan kegiatan organisasi (Mangkunegara, 2009).

Organisasi berperan sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama. Setiap individu atau pegawai dalam organisasi harus memiliki kemampuan tinggi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Pengembangan sumber daya manusia menjadi tugas penting untuk mengoptimalkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sulistiyani, 2019).

Di sektor pemerintahan, kinerja pegawai memiliki peran krusial, dan pemerintah menetapkan regulasi kepegawaian untuk memastikan pegawai memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi (Dessler, 2015). Namun, realitas menunjukkan bahwa kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja, terutama akibat kurangnya keterampilan (Sulistiyani, 2019).

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia tercermin dalam undang-undang yang menekankan pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi pegawai (Flippo, 2005; Manullang, 2008). Namun, di Kelurahan Bone-Bone, Kecamatan Batupoaro, Kota Baubau, perhatian terhadap pengembangan sumber daya pegawai kurang serius, menyebabkan rendahnya kualitas kerja. Pegawai sering terlambat dan pulang sebelum waktu, dan kurangnya peluang untuk mengikuti diklat, workshop, dan seminar. Anggaran untuk pendidikan pun terbatas, menciptakan hambatan dalam peningkatan kualifikasi pendidikan pegawai.

Dari situ muncul penelitian yang tertuju pada pengembangan sumber daya manusia dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kelurahan Bone-Bone, Kecamatan Batupoaro, Kota Baubau”. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan dan mengevaluasi upaya pengembangan yang diperlukan agar dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai di Kelurahan tersebut.

METODE

Penelitian ini memiliki fokus utama, yaitu untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kerja pegawai di Kelurahan Bone-Bone, Kecamatan Batupoaro, Kota Baubau

melalui strategi pengembangan sumber daya manusia. Landasan konseptual dan metodologis penelitian ini dibangun melalui beberapa komponen kunci.

Dalam tinjauan pustaka, konsep pengembangan menyoroti bahwa itu adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai manajerial sebagai faktor krusial penggerak utama organisasi (Nawawi & Hadari, 1995; Sunyoto, 2012). Definisi pengembangan sumber daya manusia oleh (Notoatmodjo, 1992) menggambarkan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai melalui berbagai metode, termasuk pendidikan, pelatihan, dan manajemen tenaga. Faktor-faktor internal dan eksternal, seperti misi organisasi, strategi, dan kebijaksanaan pemerintah, memainkan peran penting dalam proses ini.

Konsep kualitas kerja, menurut Flippo, mencakup efektivitas dan efisiensi, yang dapat diukur melalui kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin kerja (Flippo, 2005). Kerangka pikir penelitian menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang optimal, melalui pendidikan, pelatihan, dan manajemen tenaga, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai di Kelurahan Bone-Bone.

Pola deskripsi penelitian mengidentifikasi bahwa pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Bone-Bone diwujudkan melalui berbagai metode, seperti pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan pengembangan karir. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan, baik internal maupun eksternal, juga diperinci sebagai bagian integral dari kerangka pikir.

Pentingnya pengukuran kualitas kerja pegawai di Kelurahan Bone-Bone ditonjolkan melalui kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin kerja. Dengan merinci kerangka berpikir ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang pengembangan sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kualitas kerja pegawai di lokasi tersebut.

PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai

Dalam menghadapi era perubahan yang dinamis, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial dalam mewujudkan kualitas kerja pegawai yang optimal. Penelitian ini bertujuan mendalami pada aspek tersebut, dengan mengeksplorasi pengembangan sumber daya manusia sebagai kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di

Kelurahan Bone-Bone, Kecamatan Batupoaro, Kota Baubau. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini akan menguraikan berbagai aspek pengembangan SDM, termasuk pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, pengembangan karir, serta faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi. Dengan demikian, narasi ini mengajak untuk memahami secara mendalam peran strategis pengembangan SDM dalam mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan di tingkat pemerintahan lokal.

Pengembangan sumberdaya manusia terdiri dari komponen yakni: a) Pendidikan dan pelatihan; b) Motivasi kerja; dan c) Pengembangan karir (Hasibuan, 2000).

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai investasi krusial bagi setiap organisasi pemerintahan, mengingat hal tersebut merupakan bentuk strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan, 2000). Fokus pada peningkatan kemampuan dan keterampilan individu, pendidikan dan pelatihan berperan dalam pengembangan aspek intelektual dan kepribadian. Oleh karena itu, program pendidikan dan latihan perlu disesuaikan dengan analisis jabatan guna memastikan pegawai memahami tujuan dari kegiatan tersebut (Riorini, 2004).

Dalam konteks ini, diklat pra jabatan menjadi salah satu langkah awal yang diambil oleh pegawai negeri sipil (PNS). Di Kelurahan Bone-Bone, seluruh PNS telah mengikuti diklat pra jabatan di Kendari, sesuai dengan persyaratan untuk mendapatkan status PNS. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Asmin, S.Sos (Lurah Bone-Bone), yang menyatakan bahwa diklat pra jabatan merupakan langkah yang wajib diikuti oleh calon PNS (Asmin, 2015).

Diklat pra jabatan memiliki tujuan untuk melatih calon pegawai agar terampil dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan dipercayakan. Jenis diklat prajabatan disesuaikan dengan golongan jabatan yang akan diemban, dan hal ini diwajibkan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Selain diklat pra jabatan, terdapat pula diklat dalam jabatan yang bertujuan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan pegawai. Jenis diklat dalam jabatan meliputi struktural, fungsional, dan teknis (Asmin, 2015). Meskipun pegawai Kelurahan Bone-Bone telah mengikuti diklat struktural, diklat fungsional, dan diklat teknis belum pernah diikuti oleh sebagian besar pegawai. Hal ini disampaikan oleh Bapak Asmin dan Ibu Marlin, yang menegaskan bahwa hanya diklat struktural yang telah diikuti oleh pegawai Kelurahan Bone-Bone.

Pendapat ini diperkuat oleh pengakuan Ibu Hartini, pegawai Kelurahan Bone-Bone,

yang menyebutkan bahwa keterbatasan waktu dan kesempatan menjadi alasan tidak semua pegawai dapat mengikuti diklat fungsional dan teknis. Sejalan dengan pandangan masyarakat, Bapak Nasrun, bahwa diklat dalam jabatan, terutama struktural, seharusnya diikuti oleh setiap pegawai untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, terutama melalui diklat pra jabatan dan dalam jabatan, memegang peran penting dalam memperkaya kemampuan pegawai Kelurahan Bone-Bone. Meskipun telah mengikuti diklat pra jabatan, keterbatasan dalam mengikuti diklat fungsional dan teknis menunjukkan adanya potensi pengembangan lebih lanjut dalam hal pendidikan dan pelatihan di tingkat kelurahan.

2. Motivasi Kerja

Setelah melalui tahap pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Bone-Bone. Tingkat motivasi kerja pegawai dianggap memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban. Menurut Bapak Asmin, S.Sos (Lurah Bone-Bone), motivasi kerja pegawai di kelurahan tersebut tergolong baik dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pandangan serupa diungkapkan oleh Ibu Marlin (Sekretaris

Lurah) dan Ibu Hartini (Pegawai), yang melihat adanya motivasi kerja yang memadai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Namun, perspektif yang berbeda muncul dari Bapak Agus Alam dan Ibu Safariah, yang menyatakan bahwa motivasi kerja masih rendah. Mereka mengaitkan keterbatasan kemampuan, khususnya dalam pengoperasian komputer, dan seringnya pegawai mangkir sebagai penyebab rendahnya motivasi.

Khususnya, semangat kerja yang tinggi dianggap penting untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Menurut Bapak Asmin dan Ibu Marlin, semangat kerja yang tinggi harus dimiliki oleh pegawai agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tidak mengecewakan masyarakat. Namun, pandangan berbeda datang dari Bapak Agus Alam dan Ibu Safariah, yang menyatakan bahwa semangat kerja masih rendah karena banyak urusan masyarakat yang tertunda.

Semangat kerja pegawai Kelurahan Bone-Bone dinilai sebagai faktor yang cukup biasa-biasa saja, ditandai dengan kinerja yang terkesan angin-anginan. Walaupun beberapa pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, terdapat pula pekerjaan yang tertunda, memaksa masyarakat untuk berulang kali datang ke kelurahan untuk mengecek status pengurusan surat-surat.

Adapun penghargaan atau reward menjadi faktor potensial untuk meningkatkan motivasi kerja. Meskipun kelurahan pernah mendapatkan penghargaan dari pemerintah pusat, tidak semua pegawai merasa mendapatkan penghargaan secara langsung. Bapak Asmin menyatakan bahwa secara fisik belum ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai, meskipun dukungan dari pimpinan dan masyarakat sudah ada. Perspektif ini bertentangan dengan pandangan Ibu Hartini, Bapak Agus Alam, dan Ibu Safariah, yang menyatakan bahwa tidak ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai, menunjukkan rendahnya motivasi.

Pengamatan peneliti mengindikasikan bahwa belum ada pegawai yang mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya. Hal ini mungkin disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja dan keterbatasan kemampuan pegawai, terutama dalam pengoperasian komputer. Tanpa adanya penghargaan, para pegawai di Kelurahan Bone-Bone mungkin kurang termotivasi untuk melakukan inovasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, motivasi kerja di Kelurahan Bone-Bone memiliki dinamika yang kompleks. Meskipun ada pegawai yang menunjukkan motivasi kerja yang baik, masih ada sebagian yang mengalami kendala dalam meningkatkan motivasi mereka, terutama terkait dengan keterbatasan kemampuan dan penghargaan yang belum diterima secara

merata. Langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi dan memberikan penghargaan secara lebih terstruktur mungkin diperlukan untuk mencapai kualitas kerja yang lebih baik di Kelurahan Bone-Bone.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir di Kelurahan Bone-Bone dianggap sebagai suatu impian bagi setiap pegawai, menandakan pentingnya meniti jenjang karir dan menduduki jabatan tertentu. Bapak Asmin, S.Sos (Lurah Bone-Bone), menyatakan bahwa telah memberikan kesempatan kepada para pegawai di kelurahan tersebut untuk mengembangkan karirnya, dan menegaskan bahwa jenjang karir tersedia bagi setiap pegawai negeri sipil.

Namun, pandangan berbeda muncul dari Ibu Marlin (Sekretaris Lurah) dan Ibu Hartini (Pegawai Kelurahan Bone-Bone). Ibu Marlin mengungkapkan bahwa saat ini jenjang karir pegawai sudah ditentukan oleh pemimpin daerah, bukan lagi berdasarkan kemampuan dan pengabdian, melainkan lebih dipengaruhi oleh kedekatan dengan pemimpin daerah dan dukungan politik saat pilkada berlangsung. Ibu Hartini menambahkan bahwa sekarang pegawai tidak perlu bersusah payah untuk mengembangkan kemampuan dirinya, melainkan lebih fokus pada dukungan politik terhadap kandidat tertentu. Jadi, jabatan yang

diinginkan lebih terkait dengan dukungan politik daripada prestasi kerja.

Observasi peneliti menunjukkan bahwa meskipun undang-undang kepegawaian menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir, namun faktor politik memegang peranan yang signifikan. Kebijakan politik dan dukungan terhadap kandidat tertentu tampaknya menjadi penentu utama bagi seseorang untuk menduduki jabatan tertentu, bahkan tanpa perlu membuktikan prestasi kerja yang baik selama menjadi pegawai negeri sipil.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pegawai di Kelurahan Bone-Bone tidak hanya ditentukan oleh prestasi kerja, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor politik dan dukungan terhadap pemimpin daerah. Hal ini menciptakan dinamika di mana para pegawai lebih fokus pada dukungan politik dan menjadi tim sukses kandidat, daripada membuktikan kinerja dan dedikasi mereka secara nyata. Perubahan dalam mekanisme pengembangan karir mungkin diperlukan untuk memastikan bahwa faktor-faktor seperti kemampuan, prestasi kerja, dan dedikasi tetap menjadi pertimbangan utama dalam menentukan jenjang karir pegawai.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Batupoaro.

Pengembangan sumber daya manusia tidak selalu berjalan sesuai harapan karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor internal dari instansi tersebut. Di Kelurahan Bone-Bone, sejumlah faktor memengaruhi pengembangan sumber daya manusia, baik yang berasal dari individu pegawai maupun dari manajemen kantor itu sendiri.

Faktor internal dari instansi, seperti penetapan misi dan tujuan organisasi Kelurahan Bone-Bone, memiliki dampak signifikan pada pengembangan sumber daya manusia. Penetapan misi dan tujuan organisasi menjadi landasan yang membimbing pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, strategi pencapaian tujuan organisasi, penentuan sifat dan jenis kegiatan yang dilaksanakan, serta pemilihan teknologi yang sesuai untuk pelaksanaan rencana juga merupakan bagian dari faktor internal yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut, pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Bone-Bone menjadi tergantung pada kejelasan misi dan tujuan organisasi, serta efektivitas strategi dan kegiatan yang diimplementasikan. Dalam konteks ini, perlu

diperhatikan sejauh mana faktor internal instansi tersebut mendukung atau bahkan menghambat pengembangan sumber daya manusia. Evaluasi dan penyesuaian terhadap faktor-faktor internal tersebut mungkin diperlukan untuk memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan secara optimal sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

1. Faktor Internal

Pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Bone-Bone, Kecamatan Batupoaro, Kota Baubau, dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal. Faktor-faktor ini, baik yang berasal dari individu pegawai maupun manajemen kantor, memainkan peran penting dalam menjalankan kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

Misi dan Tujuan Organisasi

Misi dan tujuan organisasi menjadi titik sentral dalam pembangunan sumber daya manusia di Kelurahan Bone-Bone. Menurut Bapak Asmin, Lurah Bone-Bone, pengembangan sumber daya manusia tengah dalam proses untuk mendukung pencapaian misi dan tujuan kelurahan. Namun, pandangan dari berbagai pihak seperti Ibu Marlin, Ibu Hartini, dan Bapak Nasrun menyatakan bahwa misi dan tujuan tersebut belum tercapai sepenuhnya. Ketidakmaksimalan ini dikaitkan

dengan rendahnya kemampuan pegawai dalam merencanakan dan mengimplementasikan program kerja yang mendukung pencapaian misi dan tujuan organisasi.

Strategi Pencapaian Tujuan

Strategi pencapaian tujuan juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Bone-Bone. Bapak Asmin mencatat dua strategi penting: memberikan kesempatan staf untuk membaca agar memahami tupoksinya dan memberikan kesempatan untuk melayani masyarakat dengan baik. Meskipun strategi ini telah diimplementasikan, hasilnya belum maksimal. Kurangnya pelatihan bagi pegawai, seperti yang diinginkan oleh Ibu Marlin dan Ibu Safariah, serta rendahnya kemampuan pegawai dalam menganalisa dan menjalankan tupoksinya, turut berkontribusi pada pencapaian tujuan yang rendah.

Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi menjadi pertimbangan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Kelurahan Bone-Bone, sebagai organisasi rutin yang melaksanakan kegiatan teknis, membutuhkan pengembangan sumber daya manusia untuk menunjang tugas rutin seperti pelayanan kepada masyarakat, pemerintahan, dan pembangunan. Partisipasi pegawai dalam kegiatan pelatihan, seperti yang diusulkan oleh Bapak Asmin, Ibu Marlin,

dan Bapak Nasrun, dianggap sebagai langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

Jenis Teknologi yang Digunakan

Teknologi, khususnya penggunaan komputer, telah diterapkan di Kelurahan Bone-Bone. Meskipun sudah ada kemajuan dengan penggunaan satu unit komputer, masih terdapat kendala dalam mengoperasikannya. Hanya pegawai magang, lurah, dan sekretaris lurah yang mampu mengoperasikan komputer, sementara pegawai lainnya tidak. Hal ini menciptakan ketergantungan pada beberapa individu, yang jika tidak hadir, dapat mengakibatkan lumpuhnya aktivitas di kelurahan. Alternatif solusi yang ditempuh oleh pegawai adalah memberikan arsip kepada masyarakat untuk mengetik sendiri atau pergi mengetik di rental komputer.

Dalam keseluruhan, meskipun Kelurahan Bone-Bone telah mengimplementasikan beberapa strategi dan teknologi untuk pengembangan sumber daya manusia, masih ada beberapa kendala yang perlu diatasi. Rendahnya kemampuan pegawai, kurangnya pelatihan, serta keterbatasan dalam penggunaan teknologi menjadi tantangan yang perlu diatasi agar tujuan dan misi organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

2. Faktor Eksternal

Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, melainkan faktor eksternal juga memegang peran penting. Kelurahan Bone-Bone, yang terletak di kecamatan Batupoaro, Kota Baubau, menjadi contoh bagaimana elemen-elemen eksternal memengaruhi keberhasilan perencanaan sumber daya manusia. Faktor eksternal kunci melibatkan kebijakan pemerintah, dinamika sosio-kultural, dan kemajuan ilmu pengetahuan.

a. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah, yang terwujud melalui legislasi, regulasi, dan keputusan resmi, berfungsi sebagai pedoman penting bagi organisasi seperti Kelurahan Bone-Bone. Meskipun ada kebijakan memberikan izin belajar untuk peningkatan keterampilan karyawan, implementasinya belum optimal. Bapak Asmin, kepala Bone-Bone, menyarankan bahwa tidak semua karyawan memanfaatkan peluang ini, mungkin karena kurangnya informasi atau faktor usia. Evaluasi menunjukkan bahwa dukungan kebijakan pemerintah Kota Baubau terhadap pengembangan sumber daya manusia belum

sepenuhnya direalisasikan di Kelurahan Bone-Bone.

Bapak Asmin (Lurah Bone-Bone) menyatakan, "Saya tidak yakin tentang aturannya, tapi setiap pegawai diberikan izin belajar untuk meningkatkan kemampuannya, seperti mengejar pendidikan tinggi bagi mereka yang berijazah SMA" (Wawancara, 27 Maret 2015).

b. Dinamika Sosio-Kultural

Faktor sosio-kultural adalah pertimbangan penting dalam pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Bone-Bone. Keragaman etnis di komunitas membutuhkan keterampilan khusus dari karyawan untuk menavigasi perbedaan ini. Meskipun demikian, dukungan moral masyarakat setempat sangat tinggi. Ibu Hartini, seorang pegawai Bone-Bone, mencatat dukungan luar biasa dari masyarakat untuk keberhasilan kegiatan lokal. Kesadaran masyarakat tentang manfaat yang diperoleh dari keputusan yang dibuat bersama mencerminkan kekuatan keberagaman etnis sebagai aset positif bukan hambatan.

Bapak Asmin (Lurah Bone-Bone) menyebutkan, "Karena masyarakat Kelurahan Bone-Bone terdiri dari berbagai etnis, karyawan di sini perlu keterampilan ekstra

untuk menangani kebutuhan yang beragam. Namun, dukungan masyarakat untuk kesuksesan kegiatan yang dilakukan oleh Kelurahan sangat luar biasa" (Wawancara, 27 Maret 2015).

c. Kemajuan Ilmu Pengetahuan

Kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi mensyaratkan integrasinya di dalamnya. Di Kelurahan Bone-Bone, kecakapan pegawai dalam menggunakan komputer menjadi kendala signifikan. Hanya beberapa intern dan kepala yang mahir dalam operasi komputer, sementara yang lainnya kurang memiliki keterampilan ini. Ketergantungan pada intern menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan publik. Langkah konkret diperlukan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai terkait teknologi.

Ibu Hartini (Pegawai Kelurahan Bone-Bone) menunjukkan, "Ketidapahaman pegawai Kelurahan dalam mengoperasikan komputer berdampak pada layanan yang diberikan kepada masyarakat. Saat masyarakat ingin datang dan menangani urusan, mereka harus menunggu jika operator tidak hadir" (Wawancara, 30 Maret 2015).

d. Opini Pihak-pihak Terkait Kualitas Kerja Pegawai

Penilaian dari pemangku kepentingan dan anggota masyarakat melibatkan aspek-aspek seperti jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, dan disiplin kerja pegawai Kelurahan Bone-Bone. Tantangan melibatkan ketersediaan pegawai yang mampu mengoperasikan komputer, ketidakpastian tugas pekerjaan, dan perlunya perhatian yang lebih serius terhadap waktu kerja.

Sebagai kesimpulan, untuk meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Bone-Bone, langkah-langkah konkret diperlukan. Ini termasuk optimalisasi implementasi kebijakan pemerintah, peningkatan keterampilan teknologi pegawai, dan penguatan integrasi keberagaman etnis sebagai sumber kekuatan dalam memberikan layanan optimal kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Salah satu fokus utama kesuksesan organisasi yaitu berpusat pada sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan, khususnya dalam sektor pemerintahan. Di Kelurahan Bone-Bone, perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM)

belum mencapai tingkat serius, menimbulkan dampak negatif terhadap kualitas kerja pegawai. Meskipun diklat pra jabatan telah diikuti, penyebaran diklat fungsional dan teknis masih terhambat oleh keterbatasan waktu dan peluang, mengindikasikan potensi pengembangan lebih lanjut, terutama dalam bidang pendidikan dan pelatihan di tingkat kelurahan.

Motivasi kerja pegawai diidentifikasi sebagai aspek penting, di mana sebagian dinilai memiliki motivasi yang baik, tetapi pandangan tentang motivasi rendah masih ada. Keterbatasan kemampuan, terutama dalam pengoperasian komputer, dan tingginya tingkat absensi menjadi penyebab motivasi rendah. Penghargaan atau reward dianggap sebagai potensi peningkatan motivasi, namun belum diterapkan secara merata. Pengembangan karir di Kelurahan Bone-Bone lebih dipengaruhi oleh faktor politik daripada prestasi kerja, menunjukkan perlunya perubahan mekanisme untuk memastikan bahwa kemampuan dan prestasi tetap menjadi pertimbangan utama. Faktor internal dan eksternal seperti misi dan tujuan organisasi, strategi, jenis kegiatan, penggunaan teknologi, kebijakan pemerintah, dinamika sosio-kultural, dan kemajuan ilmu pengetahuan, semuanya memainkan peran penting dalam pengembangan SDM. Rekomendasi mencakup optimalisasi implementasi kebijakan pemerintah terkait izin belajar, langkah-

langkah konkret untuk meningkatkan pemahaman teknologi pegawai, dan penguatan integrasi keberagaman etnis sebagai sumber kekuatan dalam layanan optimal kepada masyarakat. Evaluasi menyeluruh diharapkan dapat meningkatkan pengembangan SDM sehingga kualitas kerja pegawai mencapai standar sesuai dengan tujuan dan misi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmin. (2015). *Wawancara Peneliti (1) Narasumber "Asmin, S.Sos", (Luran Bone-Bone)*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. salemba empat.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalialia Edisi Keenam*. In *Jakarta: Raja Grafindo* (6th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. . (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gunung Agung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Manullang, M. (2008). *Manajemen personalia*. Gadjah Mada Univ Press.
- Nawawi, H., & Hadari, M. M. (1995). *Instrumen penelitian bidang sosial*. Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (1992). *Pengembangan sumber daya manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Riorini, S. V. (2004). Quality performance dan komitmen organisasi. *Jurnal Media Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 253–274.
- Sulistiyani, A. T. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Caps.