

# JURNAL KEBIJAKAN & PELAYANAN PUBLIK

Volume 10, Nomor 1, Februari 2022

P-ISSN: 2339-0999, E-ISSN: 2723-7575

Website: <https://ojs-untiluwuk.ac.id/index.php/fisip>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



## Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pemerintah Kecamatan Kintom Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah

Fuly Prio Benda

Fuly Prio Benda (*Ilmu Adminstrasi Negara Universitas Tompotika Luwuk*), Email:  
([priobenda@gmail.com](mailto:priobenda@gmail.com))

### ABSTRAK

Pemerintah kecamatan memegang peran krusial dalam koordinasi pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat sebagai implementasi desentralisasi. Optimalisasi peran ini sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni, yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan SDM pada Pemerintah Kecamatan Kintom, Kabupaten Banggai, Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan lokasi di Kecamatan Kintom. Tujuh (7) informan dipilih secara *purposive*. Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif (kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM di Kecamatan Kintom belum terlaksana secara optimal. Pengembangan SDM berdasarkan aspek Belajar dan Pengembangan telah berjalan optimal. Namun, aspek Pendidikan dan Pelatihan, yang merupakan bagian dari teori Michael Armstrong, masih belum maksimal. Peningkatan kedua aspek ini sangat diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.

**Kata Kunci:** Belajar, Pendidikan, Pengembangan dan Pelatihan

### ABSTRACT

*The sub-district government is crucial for coordinating government, providing public services, and empowering communities under decentralization. The effectiveness of this role is strongly dependent on the quality of its Human Resources , which directly influences the achievement of organizational goals. This study aimed to analyze HR development within*

*the Kintom Sub-district Government, Banggai Regency, Central Sulawesi Province. Using a descriptive qualitative approach, the research was conducted in Kintom Sub-district. Data were collected from seven (7) purposively selected informants through observation, interviews, and documentation, and then analyzed using an interactive model. The findings indicate HR development in Kintom Sub-district has not yet been implemented optimally. Aspects of Learning and Development are running well, the critical aspects of Education and Training, based on Michael Armstrong's theory, remain suboptimal. Improving these two areas is essential for maximizing the performance of the apparatus and ensuring the sub-district fulfills its core duties and functions effectively.*

**Keywords:** *Learning, Education, Development and Training*

## **PENDAHULUAN**

Penerapan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menandai arah perubahan fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Perubahan ini secara tegas memberikan kewenangan yang lebih besar kepada setiap daerah dan menuntut peningkatan kemandirian, tidak hanya dari segi fiskal tetapi juga dari segi kualitas sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab mutlak untuk terus berupaya meningkatkan kualitas aparatur di segala bidang. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menjadi katalis peningkatan kinerja organisasi dalam menyediakan pelayanan publik yang prima, serta sebagai pilar utama dalam mendukung pengembangan wilayah secara keseluruhan.

Upaya pengembangan SDM adalah investasi strategis yang secara langsung membantu perbaikan produktivitas dengan menentukan cara kerja yang lebih baik dan efisien, serta secara tidak langsung memperbaiki kualitas kinerja SDM itu sendiri. Menurut Fathoni (2006), pengembangan SDM adalah keharusan mutlak, baik untuk menghadapi tuntutan tugas saat ini maupun tantangan di masa depan. Pengembangan SDM, sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan (2006), adalah usaha yang terencana untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan.

Pemerintah Kecamatan Kintom, sebagai salah satu dari 24 kecamatan di Kabupaten Banggai, Provinsi Sulawesi Tengah, memiliki wilayah yang terdiri dari 3 Kelurahan dan 11 Desa. Perkembangan Pemerintahan Kecamatan Kintom tidak dapat dilepaskan dari kondisi internal, khususnya ketersediaan dan kualitas SDM. Kebutuhan akan SDM yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, menjadi perhatian serius dalam menyukseskan pembangunan di wilayah ini, mengingat semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tupoksi pemerintahan.

Secara kuantitatif, Pemerintah Kecamatan Kintom didukung oleh 78 orang aparatur (46 PNS dan 32 Tenaga Honorer). Namun, terdapat kesenjangan signifikan dalam kualifikasi formal. Mayoritas aparatur (46 orang) masih berlatar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK, dibandingkan hanya 30 orang berpendidikan S1. Selain itu, dari 46 PNS, hanya 5 orang yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dan hanya 1 orang yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Fakta ini menunjukkan adanya kendala serius dalam aspek Pendidikan dan Pelatihan yang vital dalam pengembangan karir dan peningkatan kompetensi kepemimpinan.

Permasalahan kualitas SDM ini terefleksi dalam fenomena empiris di lapangan. Tanggung jawab yang diberikan kepada staf di beberapa seksi terkadang belum terlaksana maksimal karena keterbatasan kemampuan, yang mengakibatkan kepala seksi menghadapi kendala dalam pelaksanaan tugas. Tidak semua pegawai dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, berdampak pada lambatnya penyelesaian pekerjaan dan kurangnya keahlian menonjol yang dibutuhkan. Fenomena lain yang teramat adalah kinerja yang kurang maksimal, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan kekeliruan yang tidak seharusnya terjadi. Hal ini mengindikasikan rendahnya disiplin dan komitmen.

Oleh karena itu, penelitian ini mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah menjadi sangat relevan dan mendesak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan upaya pengembangan SDM yang telah dan sedang dilaksanakan di Kecamatan Kintom berdasarkan unsur-unsur Belajar, Pendidikan, Pengembangan, dan Pelatihan (Armstrong), guna memberikan rekomendasi kebijakan yang efektif untuk peningkatan kinerja aparatur di garda terdepan pelayanan publik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini, merupakan penelitian deskriptif, dengan pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif. Menurut Bungin (2001), penelitian sosial menggunakan format deskriptif bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat menjadi obyek penelitian itu. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2005), memberikan penjelasan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar belakang dan individu secara holistik (utuh).

Penelitian ini, menggunakan Data Primer yang merupakan data diperoleh menggunakan wawancara dengan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada infoman penelitian yang telah ditentukan. Serta Data Sekunder merupakan data yang dikumpulkan berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengembangan sumber

daya manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom Kabupaten Banggai, serta buku referensi yang ada relevansinya dengan masalah penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik: Observasi, Wawancara (*Interview*), dan Dokumentasi. Proses analisis data, menggunakan analisis data model interaktif oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014), melihat analisis sebagai tiga aliran aktivitas yang terjadi bersamaan : 1) Data *Condensation* (kondensasi data), 2) Data *Display* (penyajian data), dan 3) *Conclusion Drawing/Verifications* (penarikan/verifikasi kesimpulan).

## **HASIL & PEMBAHASAN**

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pemerintah Kecamatan Kintom Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah.**

#### **Belajar (*Learning*).**

Armstrong (2007), menjelaskan bahwa *Learning –as ‘a relatively permanent change in behaviour that occurs as a result of practice or experience’*. (Belajar merupakan perubahan yang relatif permanen dalam perilaku yang terjadi sebagai hasil dari latihan atau pengalaman). Berkaitan dengan belajar (*Learning*) dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia yang memungkinkan perubahan perilaku dan peningkatan kinerja setiap pegawai yang merupakan hasil dari pengalaman kerja ataupun keahlian serta upaya pengembangan diri secara mandiri yang dilakukan pegawai untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan kerja sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Melihat masa kerja PNS yang ada di Pemerintah Kecamatan Kintom, sebagaimana informasi yang diperoleh di lokasi penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar PNS yang ada di Kantor Camat Kintom, Kantor Kelurahan Kintom, Kantor Kelurahan Mondonun, dan Kantor Kelurahan Mendono sudah sebagian besar merupakan mereka yang telah memiliki masa berkerja sebagai Pegawai Negeri Sipil diantara 11 tahun sampai dengan 20 tahun masa kerja kurang lebih berjumlah 35 orang. Kemudian yang memiliki pengalaman kerja diantara 21 tahun sampai dengan 30 tahun sebagai PNS kurang lebih berjumlah 10 orang. Serta hanya terdapat 1 orang PNS yang memiliki masa kerja diantara 31 tahun sampai dengan 40 tahun.

Selanjutnya pegawai honorer yang terdapat pada Pemerintah Kecamatan Kintom, baik itu di Kantor Camat Kintom, Kantor Kelurahan Kintom, Kantor Kelurahan Mondonun, dan Kantor Kelurahan Mendono sebagian besar pegawai honorer yaitu berjumlah 16 orang sudah mengabdi kurang lebih selama 11 tahun sampai dengan 20 tahun. Serta sebanyak 14 orang pegawai honorer yang sudah bekerja kurang lebih 10 tahun kebawah. Dan sebanyak 2 orang yang sudah mengabdikan dirinya selama 21 tahun sampai dengan 30 tahun sebagai pegawai honorer.

Sejalan dengan itu, sebagaimana fenomena yang terdapat dilokasi penelitian melihat masa kerja aparatur pada Pemerintah Kecamatan Kintom menunjukkan

pengalaman kerja pegawai merupakan hasil pengembangan dari berbagai aktivitas kegiatan yang berulang kali dilakukan oleh aparatur sehingga menumbuhkan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan masa kerja seorang pegawai di Pemerintah Kecamatan Kintom, memiliki kaitan dengan pengalaman kerja dan keahlian pegawai tersebut. Sehingga pegawai di Pemerintah Kecamatan Kintom yang memiliki pengalaman kerja akan menuntunya untuk mempunyai keahlian yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pengalaman kerja seorang pegawai dan juga masa kerja merupakan dua hal yang sangat berkaitan dengan waktu seorang pegawai dalam bekerja melaksanakan tugas dan fungsinya. Dijelaskan oleh Nitisemito (1992), bahwa senioritas atau sering disebut dengan istilah "*length of service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Oleh karena itu, pengalaman kerja pegawai yang ada di Pemerintah Kecamatan Kintom memiliki peranan yang sangat penting terhadap penguasaan pelaksanaan tugas dan fungsi, serta dengan pengalamam kerja senantiasa pegawai yang ada di Pemerintah Kecamatan Kintom memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pemecahan masalah yang ditemui dalam melaksanakan tugas dan fungsi, hal ini mengakibatkan tumbuhnya keahlian yang menjadi karakteristik individu pegawai semakin baik. Dengan demikian sudah seharusnya keahlian yang dimiliki oleh pegawai Pemerintah Kecamatan Kintom didorong untuk mengaktualisasikan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki.

Terkait dengan aspek belajar (*learning*) dalam pengembangan sumber daya manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom Kabupaten Banggai memberikan gambaran sebagian besar informan penelitian memberikan tanggapan bahwa pengalaman kerja pegawai dengan sendirinya akan membantu meningkatkan kemampuan teknis serta terampil dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang pegawai tentang kemampuan teknis dalam suatu bidang pekerjaan, maka akan semakin mampu mengaktualisasikan keahlian berdasarkan pengalaman kerja, serta akan semakin berupaya untuk mengembangkan kemampuan diri sebagaimana perkembangan dan kebutuhan dalam melaksanakan tugas yang diemban. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai, baik itu Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai honorer di Pemerintah Kecamatan Kintom senantiasa memiliki keahlian dan pengalaman kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

### **Pendidikan (*Education*).**

Armstrong (2006), menjelaskan bahwa pendidikan (*education*) adalah *the development of the knowledge, values and understanding required in all aspects of life rather than the knowledge and skills relating to particular areas of activity*. (Pendidikan merupakan pengembangan pengetahuan, nilai-nilai dan pemahaman diperlukan dalam semua aspek kehidupan dari pada pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan aktivitas daerah tertentu). Berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom, pendidikan (*education*) merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia yang memungkinkan pengembangan pengetahuan

dan keterampilan pegawai melalui pendidikan serta peluang yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas diri sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pegawai.

Pemerintah Kecamatan Kintom sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Banggai, memiliki pegawai sebanyak 78 orang yang tersebar di Kantor Kecamatan Kintom, Kelurahan Kintom, Kelurahan Mondonun, dan Kelurahan Mendono. Melihat kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kintom, masih sebagian besar pegawai baik itu pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer yang berpendidikan SMA. Jumlah pegawai negeri sipil yang sudah berpendidikan sarjana sebanyak 26 orang, dan sebanyak 1 orang berpendidikan DIII, serta sebanyak 19 yang masih berpendidikan SMA. Sedangkan Jumlah Pegawai Honorer yang sudah berpendidikan sarjana sebanyak 5 orang, dan sebanyak 26 orang yang masih berpendidikan SMA. Kemudian sebanyak 1 orang pegawai honorer yang masih berpendidikan SMP.

Sebagaimana data yang diperoleh pada lokasi penelitian, memberikan informasi terkait dengan kualifikasi pendidikan di Kantor Camat Kintom diketahui bahwa terdapat 1 orang aparatur yang berkualifikasi pendidikan SMP. Sebanyak 21 orang pegawai masih berpendidikan SMA. Sebanyak 1 orang berpendidikan DIII. sebanyak 1 orang. Kemudian pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang. Serta pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan sarjana sebanyak 15 orang.

Kemudian kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai pada Kantor Kelurahan Kintom, dari jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 12 orang hanya terdapat 4 orang pegawai yang memiliki pendidikan sarjana dan sebanyak 8 orang yang berpendidikan SMA. Selanjutnya kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai pada Kantor Kelurahan Mondonun, dari keseluruhan jumlah pegawai yang ada sebanyak 11 orang, hanya terdapat 4 orang yang berkualifikasi pendidikan sarjana dan sebanyak 7 orang yang berkualifikasi pendidikan SMA. Berikutnya kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai pada Kantor Kelurahan Mendono, dari keseluruhan jumlah pegawai yang ada sebanyak 17 orang, terdapat 10 orang yang berkualifikasi pendidikan SMA dan sebanyak 7 orang pegawai yang sudah berkualifikasi pendidikan sarjana.

Disis lain Pemerintah Kabupaten Banggai melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sudah menunjukkan keseriusan melakukan upaya untuk mengembangkan kompetensi bagi pegawai negeri sipil melalui jalur pendidikan. Upaya tersebut didukung dengan penerbitan Peraturan Bupati Kabupaten Banggai nomor 57 tahun 2023 tentang pengembangan kompetensi bagi pegawai negeri sipil melalui jalur pendidikan di lingkungan Pemerintah Daerah.

Sebagaimana data yang diperoleh dari BKPSDM Kabupaten Banggai, pada tahun 2021 bantuan dana pendidikan diberikan kepada 1 orang pegawai negeri sipil, kemudian di tahun 2022 penerima bantuan dana pendidikan meningkat menjadi 12 orang pegawai negeri sipil, selanjutnya di tahun 2023 pegawai negeri sipil pemberian bantuan dana pendidikan meningkat menjadi 44 orang. Sehingga keseluruhan pegawai negeri sipil yang telah menerima banduan dan pendidikan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai sejak tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 berjumlah 57 orang.

Pelaksanaan tugas dan fungsi, suatu intansi tidak hanya membutuhkan jumlah pegawai akan tetapi juga membutuhkan kemampuan dan keterampilan dari seorang pegawai. Salah satu alat ukur kemampuan dan keterampilan seorang pegawai dapat dilakukan dengan melihat faktor pendidikan yang dimilikinya. Sebagaimana fenomena yang terdapat dilokasi penelitian terkait dengan tingkat tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai yang ada di Pemerintah Kecamatan Kintom memberikan petunjuk bahwa sebagian besar pegawai masih berpendidikan SMA. Tidak mengherankan jikalau masih terdapat pegawai yang lambat memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan serta lambatnya melaksanakan tugas tersebut sehingga tugas yang diberikan terkadang dikerjakan terkesan tiba saat tiba akal. Ini mempertegas bahwa pekerjaan tidak dapat terselesaikan secepatnya, dikarenakan kecenderungan pegawai menununda-nunda pekerjaan. Artinya sebagian besar pegawai yang berpendidikan SMA masih minim kesadaran untuk memahami dan melaksanakan tugas sebaik mungkin sehingga dalam melaksanakan dan penyelesaian tugas lebih banyak bergantung pada arahan pimpinan.

Dijelaskan oleh *Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)* Armstrong (2006), bahwa pendidikan merupakan pengembangan pengetahuan, nilai-nilai dan pemahaman yang diperlukan dalam semua aspek kehidupan, tidak hanya sekedar ilmu dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang-bidang tertentu. Penjelasan tersebut mempertegas bahwa pentingnya peningkatan pendidikan aparatur pada Pemerintah Kecamatan Kintom sebagai upaya untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan pegawai untuk memahami serta melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat sesuai dengan seksi dan sub bagianya maupun tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan.

Sebagaimana uraian pembahasan terkait dengan aspek pendidikan (*education*) dalam pengembangan sumber daya manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom Kabupaten Banggai menunjukkan bahwa tanggapan dari informan penelitian sebagian besar menyatakan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai di Pemerintah Kecamatan Kintom masih dominan berpendidikan SMA. Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai disebabkan masih minimnya dorongan dan bantuan pimpinan untuk mengarahkan serta masih minimnya keinginan pribadi pegawai untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Selain itu, minimnya kesadaran pegawai bahwa pentingnya pendidikan dalam membantu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, khususnya pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil, yang pada dasarnya pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan karir. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai yang ada berdampak pada rencana-rencana kerja yang sudah disusun tidak dapat diimplementasikan atau diwujudkan dengan baik, selain itu berdampak pada pemahaman yang kurang atas tanggungjawab yang diberikan pimpinan dikarenakan lamban dalam memahami tugas yang diberikan sehingga belum mampu menyelesaikannya tepat waktu dan lebih banyak mengharap petunjuk dari pimpinan.

### **Pengembangan (*Development*).**

Armstrong (2006), menjelaskan bahwa *Development – the growth or realization of a person's ability and potential through the provision of learning and educational experiences.* (Pengembangan merupakan pertumbuhan atau realisasi kemampuan dan

potensi seseorang melalui penyediaan pembelajaran dan pengalaman pendidikan). Sejalan dengan itu, berkaitan dengan pengembangan (*development*) sebagai aspek untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom, merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Kintom untuk mengembangkan kemampuan pegawai meliputi kemampuan berorganisasi, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan terhadap teknologi. Serta mengembangkan karir melalui pembinaan karir dan prestasi kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kintom.

Upaya pembinaan karir khususnya Pegawai Negeri Sipil dilingkungan kerja Pemerintah Kecamatan Kintom dilakukan secara berstruktur. Seperti memotivasi PNS untuk mengurus kenaikan pangkat berkala maupun mengusulkan promosi menempati jabatan sesuai pangkat golongan eselon yang dimiliki oleh pegawai serta mengusulkan PNS yang ada untuk mengisi kekosongan jabatan struktural. Upaya pembinaan karir pegawai yang ada di Pemerintah Kecamatan Kintom tidak lepas penilaian kerja terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) yang dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan Kintom menjadi wadah untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk membangun hubungan relasi kerja sama dalam kehidupan berorganisasi serta menumbuh kembangkan komunikasi yang lebih baik sehingga terciptanya koordinasi antara Sub Bagian dan juga Seksi yang ada di Kantor Camat Kintom maupun Kelurahan dalam lingkup kerja Pemerintah Kecamatan Kintom.

Sebagaimana fenomena pada lokasi penelitian, menunjukkan koordinasi antar Sub Bagian dan juga Seksi, serta komunikasi kerja antar pegawai di Pemerintah Kecamatan Kintom, menumbuhkan rasa kepercayaan pemimpin kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta menyelesaikan program yang terdapat di masing-masing bagian. Hal ini juga menggambarkan bahwa pimpinan di Pemerintah Kecamatan Kintom memahami betul dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan koordinasi dan komunikasi yang baik antara Sub Bagian dan juga Seksi. Dengan demikian peningkatan kemampuan aparatur di Pemerintah Kecamatan Kintom dalam berorganisasi dan berkomunikasi senantiasa merujuk pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap Sub Bagian dan juga Seksi sebagaimana struktur organisasi dan tata kerja organisasi Pemerintah Kecamatan Kintom yang menggambarkan pola kedudukan setiap pegawai di Kantor Camat Kintom maupun Kantor Kelurahan.

Pemerintah Kecamatan Kintom telah melakukan beberapa cara sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan pegawai dalam berorganisasi dan kemampuan berkomunikasi, diantaranya seperti pelibatan seluruh pegawai negeri sipil dan pegawai honorer dalam berbagai kepanitiaan terkait pelaksanaan kegiatan yang dilakukan Pemerintah Kecamatan Kintom. Ketelibatan pegawai dalam kepanitiaan dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan Pemerintah Kecamatan Kintom, dengan sendirinya pegawai tersebut semakin terbiasa dalam berorganisasi, berpengalaman dalam melaksanakan tanggungjawab, dan terampil dalam mengelola kegiatan. Melalui keterlibatan pegawai dalam kegiatan kepanitiaan akan ada semacam unsur pembiasaan sebagai salah satu upaya yang patut diapresiasi dalam pengembangan sumber daya pegawai.

Demikian pula dengan pembinaan karir melalui penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai (SKP), serta kenaikan pangkat berkala yang menjadi salah satu

bentuk pertimbangan promosi menempati jabatan struktural yang ada di Kantor Camat Kintom dan Kantor Camat Kintom dan Kantor Kelurahan Kintom, Kelurahan Mondonun, dan Kelurahan Mendono. Pegawai honorer yang ada, selain diberdayakan dalam kepanitian untuk meningkatkan kemampuan, dilakukan upaya pengembangan karir melalui seleksi pengisian formasi PPPK yang ada di Kantor Camat Kintom sebanyak 4 formasi dan disetiap Kantor Kelurahan sebanyak 2 Formasi.

Dari uraian pembahasan tentang pengembangan (*development*) sebagai salah satu alat ukur pengambangan sumber daya manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa Pemerintah Kecamatan Kintom telah berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam berorganisasi dan berkomunikasi melalui pembinaan karir pegawai berdasarkan penilaian kinerja merujuk pada sasaran kerja pegawai yang berdampak pada promosi jabatan berdasarkan pangkat dan golongan yang dimiliki pegawai serta pengusulan untuk mengisi jabatan struktural yang kosong. Begitu pula upaya peningkatan karir pegawai honorer melaui seleksi PPPK untuk mengisi formasi yang terdapat di Kantor Camat Kintom dan Kantor Kelurahan Kintom, Kelurahan Mondonun, serta Kelurahan Mendono. Selain itu, dengan melibatkan seluruh pegawai dalam kepanitian kegiatan akan mendorong peningkatan kemampuan berorganisasi dan kemampuan berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

### **Pelatihan (*Training*).**

Armstrong (2006), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan modifikasi perilaku terencana dan sistematis melalui pembelajaran peristiwa, program dan instruksi, yang memungkinkan individu untuk mencapai tingkat pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka lebih efektif. Merujuk pendapat tersebut, berkaitan dengan pelatihan (*training*) dalam pengembangan sumber daya manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia yang memungkinkan setiap pegawai untuk mencapai tingkat pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi kerja dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kintom.

Pelatihan merupakan salah satu kunci sukses dan tidaknya sumber daya aparatur organisasi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Pelatihan yang peruntukan aparatur untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi akan memiliki efek yang menopang kreativitas dan juga inovasi kerja aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Masih kurangnya pelatihan teknis yang diikuti oleh pegawai di Pemerintah Kecamatan Kintom terletak pada kebijakan yang diambil pimpinan, sehingga selama ini pelatihan teknis yang diikuti pegawai masih sebatas menghadiri undangan bimbingan teknis dan juga sosialisasi dari Dinas-Dinas terkait. Disamping itu untuk pegawai yang memegang jabatan di Pemerintah Kecamatan Kintom baik di Kantor Camat Kintom maupun Kelurahan belum keseluruhan mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP).

Pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kecamatan Kintom dilihat dari tingkat pelatihan kepemimpinan yang di ikuti, hanya terdapat 1 orang PNS yang sudah mengikuti pelatihan kepemimpinan administrator (PKA), serta hanya terdapat 5 orang PNS yang

telah mengikuti pelatihan kepemimpinan pegawas (PKP). Melihat tingkat pelatihan kepemimpinan yang telah diikuti oleh pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kecamatan Kintom menunjukan belum terlaksana dengan baik pengembangan karir PNS melalui jalur pelatihan kepemimpinan baik itu pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) maupun pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP). Minimnya pegawai yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan disebab karena minimnya anggaran yang diperoleh Pemerintah Kecamatan Kintom selama ini.

Seiring dengan pengelolaan anggaran pelimpahan kewenangan kecamatan yang mencapai RP. 5 Miliar yang dicanangkan sejak tahun 2024, sehingga ditahun 2025 Pemerintah Kecamatan Kintom telah mengajukan ke BPKSDM Kabupaten Banggai perencanaan aparatur yang akan mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sebanyak 15 orang aparatur yang memegang jabatan struktural yaitu di Kantor Camat Kintom terdapat 1 orang aparatur diajukan mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan 4 orang diajukan mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Pada tingkat Kelurahan, aparatur yang diajukan mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) terdapat di Kantor Kelurahan Kintom sebanyak 3 orang, di Kelurahan Mondonun sebanyak 2 orang, dan di Kantor Kelurahan Mendono sebanyak 2 orang aparatur.

Sebagaimana keadaan yang terdapat di lokasi peneitian, diketahui bahwa sebagian besar pejabat struktural yang ada di Kantor Kecamatan Kintom belum mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP), sedangkan jabatan struktural yang ada di Kantor Kelurahan Kintom, Kelurahan Mondonun, dan Kelurahan Mendono belum ada satupun pegawai yang mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP). Hal tersebut menggambarkan bahwa masih rendahnya pengembangan karir pegawai negeri sipil melalui jalur pelatihan kepemimpinan yang di lakukan oleh Pemerintah Kecamatan Kintom. Walupun kemudian Pemerintah Kecamatan Kintom beberapa kali memperoleh prestasi dalam Evaluasi Kinerja Kecamatan namun hal tersebut lebih cenderung kepada prakarsa Camat yang memiliki kompetensi yang tergambar dari jenjang pendidikan sarjan dan telah memiliki kualifikasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (KPA) sehingga mampun mendorong kreatifitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Walaupun pegawai sudah pernah mengikuti pelatihan teknis akan tetapi tidak keseluruhan pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut dikarenakan pegawai mengikuti pelatihan apabila mendapatkan undangan dari instansi terkait. Beberapa pelatihan yang pernah di ikuti oleh pegawai di Kantor Kecamatan Kintom dan juga Kelurahan seperti bimbingan teknis penyusunan laporan keuangan, bimbingan teknis kearsipan dinas berbasis aplikasi (Srikandi), bimbingan teknis pengelolaan aset/barang milik daerah, sosialisasi penyusunan sasaran kerja pegawai, dan bimbingan teknis operator *E-Absen Mobile* serta kegiatan studi tiru terkait dengan pengelolaan Bumdes di luar daerah.

Pelatihan teknis yang diikuti pegawai pada Pemerintah Kecamatan Kintom merupakan pelatihan yang bersifat teknis di Kantor Kecamatan Kintom dan juga Kantor-Kantor Kelurahan, akan tetapi belum ada pelatihan teknis yang berdampak langsung kepada masyarakat. Peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan teknis sejatinya tidak hanya berdampak pada kerja-kerja kesekretariatan saja akan tetapi perlunya

dampak yang juga dirasakan secara umum dikarenakan Pemerintah Kecamatan bukan hanya mengurusi Kelurahan tetapi juga mengurusi Desa. Disisi lain, pegawai yang mengikuti studi tiru terkait dengan pengelolaan Bumdes belum menunjukkan peran aktif dalam pengelolaan Bumdes di Kecamatan Kintom.

## KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pemerintah Kecamatan Kintom Kabupaten Banggai dilihat dari aspek Belajar (*Learning*) dan aspek Pengembangan (*Development*) sudah optimal terlaksana. Sedangkan dilihat dari aspek Pendidikan (*Education*), dan aspek Pelatihan (*Training*) belum optimal terlaksana.

## SARAN

- 1) Pemerintah Kecamatan Kintom perlu menumbuhkan pemahaman kepada aparatur bahwa pendidikan sangat penting dalam pengembangan karir, dan mengupayakan PNS agar mendapatkan dana pendidikan melalui tugas belajar. Serta mengupayakan Pegawai Honorer untuk memperoleh bantuan pendidikan untuk melanjutkan pendidikan, yang berasal dari Bagian Kesra Kabupaten Banggai atau mengupayakan bantuan pendidikan yang berasal dari perusahaan DSLNG dan perusahaan ESSA PAU.
- 2) Pemerintah Kecamatan Kintom perlu mengusulkan pejabat struktural untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) dan pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) sebagai bentuk pengembangan karir PNS. Serta meningkatkan pelatihan teknis yang berdampak langsung terhadap masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi Pemerintah Kecamatan Kintom.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. United Kingdom : Cambridge University Press.
- Bungin, Burhan. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial (Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif)*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moleong, Lexi J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghilia Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah