

UPAYA PENINGKATAN PENGEMBANGAN APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT

Kaja

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas Sintang, JL.Y.C. Oevang Oeray
No.92 Sintang, Indonesia. Email : kajaunka@gmail.com

Abstract : *The enhancement of government apparatus development is implemented through structured training and educational activities across various domains. In the administrative domain, this includes education in archival science and correspondence management. In the governance domain, it encompasses training in official letter preparation and assignment of letter numbering relevant to sub-district governmental administration, including financial management such as cash disbursement books, subsidiary cash receipt books, and general cash books. This study aims to describe and illustrate the enhancement of government apparatus development at the Sub-district Head Office. The enhancement referred to in this study includes formal education and training, as well as employee motivation and coaching. This research employs a qualitative descriptive approach, which presents an accurate depiction of field conditions. The subjects of this research are the Sub-district Head (Camat) and the Head of Employee Development Section. Data collection was conducted through the use of interview guidelines, observations, and documentation. The results of this study indicate that, in the community affairs domain, apparatus development is directed toward understanding procedures for the preparation of population reports and population data, as well as the preparation of various administrative documents, such as certificates for obtaining birth certificates, identity cards, family cards, and certificates of economic incapacity (poverty). In addition to training in governance, training in civil service administration and promotion was also undertaken. The provision of education and training contributes to increased experience, competency, and skills in task execution, thereby enhancing efficiency and reducing costs. Based on the findings of this study, it can be concluded that the development of human resources within the government apparatus has been realized through the implementation of training and education, supported by effective coaching and the provision of work motivation. It is recommended that education and training programs, motivational support, and coaching activities be conducted continuously and sustained.*

Keywords: *Improvement, Development, Apparatus.*

Abstrak : Peningkatan pengembangan aparatur Pemerintah diimplementasikan melalui kegiatan pelatihan beserta pendidikan pada berbagai bidang. Bidang ketatausahaan, meliputi pendidikan kearsipan beserta tata persuratan. Bidang pemerintahan mencakup pelatihan pembuatan surat dan penentuan nomor surat berkaitan dengan administrasi pemerintahan Kecamatan, termasuk pengelolaan keuangan seperti buku kas ngeluaran, buku kas pembantu penerimaan, dan buku kas umum. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan peningkatan pengembangan aparatur Pemerintah di Kantor Camat. Peningkatan dimaksud melalui pendidikan dan pelatihan, serta motivasi dan pembinaan pegawai. Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif artinya memaparkan gambaran apa adanya di lapangan sedangkan subjek penelitian ini adalah Camat, Kepala Bagian Pengembangan Pegawai. Pengumpulan data pada analisis ini dilaksanakan melalui pemanfaatan pedoman wawancara, observasi, serta dokumentasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa bidang kemasyarakatan, pengembangan aparatur diarahkan pada pemahaman tata cara penyusunan laporan

kependudukan dan pendataan penduduk, serta pembuatan berbagai dokumen administrasi, seperti surat keterangan untuk memperoleh akta kelahiran, kartu tanda penduduk, kartu keluarga, beserta surat keterangan tidak mampu secara ekonomi (miskin). Selain diklat bidang pemerintahan juga dilakukan diklat kepamongprajaan dan diklat kenaikan pangkat. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengalaman serta kecakapan atau keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terdapat peningkatan efisiensi dan dapat mengurangi biaya. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya aparatur telah dilaksanakan melalui pelaksanaan pelatihan dan pendidikan, didukung oleh pembinaan yang efektif serta pemberian motivasi kerja. Adapun saran yang dapat diajukan adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi serta pembinaan sebaiknya dilaksanakan terus menerus dan dipertahankan.

Kata Kunci : Peningkatan, Pengembangan, Aparatur.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merujuk pada suatu proses yang terintegrasi dengan peningkatan mutu pendidikan di negara sedang berkembang ataupun negara maju. Secara kelembagaan pemerintah dan swasta terus berupaya mewujudkan pendidikan dalam rangka meningkatkan kecerdasan masyarakat melalui pembangunan dibidang pendidikan. Namun demikian persoalan yang dihadapi oleh pemerintah masih kurangnya peningkatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan aparatur khususnya pemerintah Kecamatan. Pendidikan yang dimiliki aparatur adalah pendidikan formal, tetapi pendidikan pelatihan untuk peningkatan kecakapan dan keterampilan belum maksimal. Pendidikan merupakan hak dari semua warga demi memperoleh pendidikan yang layak, oleh sebab itu, dalam Pembukaan UUD 1945 pasal 31 menjelaskan bahwa : (1) Setiap warga negara mempunyai hak untuk memperoleh pengajaran. (2) Suatu

sistem pengajaran nasional diselenggarakan serta diupayakan oleh pemerintah beserta pengaturannya ditetapkan melalui undang-undang. Sejalan dengan itu, Krismiati (2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan upaya sistematis guna mengakselerasi pengetahuan, kapabilitas, serta disposisi para anggota organisasi, disertai penyediaan lintasan karier yang ditopang oleh fleksibilitas organisasi guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian peningkatan SDM tidak terlepas dari Pendidikan maupun pelatihan serta pembinaan dan motivasi pimpinan. Berdasarkan landasan tersebut, Pemerintah telah menginisiasi beragam kebijakan, khususnya program-program di sektor pendidikan, yang direalisasikan melalui penyelenggaraan layanan bantuan pendidikan, baik itu berupa program jangka panjang ataupun jangka pendek.

Pengaturan ini dilakukan dengan maksud mempercepat proses pembangunan dan pemerataan pembangunan di keseluruhan sektor.

Meski demikian, patut disadari bahwa tidak seluruh cita-cita maupun pembangunan mampu terealisasi secara optimal, bahkan dalam kondisi tertentu berpotensi tidak terlaksana. Pemicunya adalah kurangnya pelayanan secara langsung yang menyentuh kebutuhan masyarakat khususnya masyarakat desa, sehingga pembangunan selama ini hanya dapat dinikmati oleh masyarakat diperkotaan, dengan demikian, maka pembangunan terus dilaksanakan sesuai cita-cita yaitu pemerataan pembangunan, sebab pembangunan di Indonesia bukan hanya terpusat di satu Daerah melainkan harus tersebar di keseluruhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain hambatan sebagaimana sudah dipaparkan di atas, luasnya cakupan pelayanan, faktor kewilayahan ataupun rentang kendali yang sangat luas memicu perlambatan proses pelayanan pada masyarakat sehingga rentang kendali pelayanan perlu dipersempit melalui berbagai upaya dalam rangka memperbaiki tatanan pemerintah, sehingga pengaturan pemerintahan beserta sebagian kewenangan pelayanan didelegasikan kepada daerah, dengan tujuan merealisasikan pendekatan pelayanan yang efisien serta optimal.

Dengan adanya pelimpahan kewenangan dari pemerintah pusat pada Pemerintah Daerah wajib direspon positif dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk memperbaiki tatanan kehidupan pemerintah, swasta dan masyarakat, oleh karena itu, daerah harus semaksimal mungkin melaksanakan pembangunan untuk

meningkatkan derajat kesejahteraan masyarakat di Daerah. Selain itu pembangunan aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan negara dipengaruhi secara signifikan oleh berbagai faktor yang bersumber dari lingkungan internal maupun eksternal, baik yang berasal dari masyarakat maupun pemerintah. Faktor eksternal tersebut mencakup kondisi sosial yang dinamis dan terus berkembang, sehingga memunculkan beragam tantangan baru serta menuntut peningkatan kualitas sumber daya masyarakat secara berkelanjutan

Penyiapan sumber daya aparatur yang profesional dalam menjalankan tugas beserta fungsinya merupakan suatu keniscayaan, khususnya dalam konteks otonomi daerah, karena masyarakat menaruh harapan terhadap hadirnya pemerintahan yang mampu menjalankan fungsi pembangunan sosial ekonomi, serta pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat secara optimal. Pencapaian kondisi tersebut dimungkinkan melalui penguatan dan optimalisasi fungsi-fungsi pemerintahan. Dengan demikian, sistem pemerintahan daerah hanya dapat berfungsi secara efektif dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan apabila didukung oleh aparatur yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Tanpa keberadaan aparatur pelaksana yang kompeten, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan terealisasi sebagaimana yang diharapkan. Pembangunan sumber daya manusia tidak dapat berdiri sendiri dalam arti terpisah dengan kebijakan pembangunan yang lainnya, oleh karena

itu pembangunan dan pengembangan aparatur memerlukan partisipasi masyarakat dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan non formal, formal, pelatihan beserta pembinaan motivasi serta dukungan dan peran serta masyarakat dilakukan secara berkesinambungan.

Isniar Budiarti (2018) mengutarakan, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya demi mempertinggi kemampuan konseptual, teoritis, teknis, serta moral karyawan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan ataupun jabatan melalui proses pendidikan beserta pelatihan. Selain itu, organisasi mesti menyadari bahwa setiap individu memiliki keluarga dan kehidupan sosial, sehingga diperlukan pemahaman yang baik agar tercipta suatu relasi timbal balik yang memberikan manfaat bagi organisasi dan individu. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Upaya pemerintah dalam mempertinggi keterampilan maupun pengetahuan pegawai untuk mencapai karir maupun pelayanan yang lebih baik, pada Masyarakat, sehingga Pendidikan maupun pelatihan sebagai factor penentu keberhasilan baik secara individu maupun secara kelompok.

Krismiyati (2017) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan individu. Keterampilan merupakan salah satu faktor tersebut, yang dimaknai sebagai kecakapan atau kemampuan yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Sejalan dengan pengembangan kemampuan

manusia, Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan bahwa "Secara konseptual, pendidikan dipahami sebagai seluruh proses pembinaan kepribadian serta pengembangan kemampuan manusia, baik jasmaniah maupun rohaniah, yang berlangsung sepanjang hayat, baik di luar ataupun di dalam lingkungan sekolah, guna mewujudkan pembangunan persatuan serta masyarakat yang makmur serta adil secara seimbang". Selain keterampilan, kepribadian juga menjadi faktor penting yang mencakup kebiasaan, sikap, beserta sifat individu yang berkembang melalui interaksi sosial. Kepribadian berkaitan erat dengan nilai, norma, serta perilaku, dan menyangkut kemampuan seseorang dalam menjaga integritas yang tercermin melalui sikap, etika, moralitas, dan tingkah laku. Faktor lainnya ialah motivasi, yang dipahami sebagai dorongan atau penyemangat bagi individu supaya mampu berupaya mencapai tujuan yang diinginkan secara optimal. Motivasi dapat bersumber dari luar diri, seperti dorongan dari atasan berupa motivasi terhadap kekuasaan, yakni keinginan untuk memengaruhi perilaku orang lain serta mengendalikan lingkungan. Di samping itu, motivasi juga bisa berasal dari dalam diri, misalnya motivasi terhadap prestasi yang mendorong individu untuk menyumbang kontribusi nyata dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua kegiatan yang mempunyai tujuan pelaksanaan yang hampir serupa, meskipun perbedaan ruang lingkup memberikan karakteristik

tersendiri pada masing-masing kegiatan tersebut. Pendidikan dipahami sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, beserta sikap tenaga kerja supaya mampu menyesuaikan diri secara lebih baik dengan lingkungan kerjanya. Dalam konteks ini, pendidikan berkaitan dengan penambahan wawasan umum dan pemahaman mengenai lingkungan kerja, sekaligus merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan berpikir tenaga kerja. Sementara itu, pelatihan bisa dipandang sebagai bentuk pendidikan dalam arti yang lebih terbatas, yang menitikberatkan pada pemberian instruksi, penugasan khusus, serta penanaman disiplin dalam melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan beserta pendidikan merupakan kegiatan yang perlu diselenggarakan oleh manajemen tenaga kerja. Selain ditujukan guna mengurangi berbagai permasalahan sebagaimana sudah dikemukakan sebelumnya, kedua kegiatan tersebut juga dimaksudkan demi memberikan nilai tambah bagi tenaga kerja, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan dan pengembangan pengetahuan, sikap, serta keterampilan individu. Maka dari itu, tujuan pendidikan dan pelatihan yang sudah ditetapkan, yakni menciptakan masyarakat yang berdaya guna serta berhasil guna secara optimal, diharapkan bisa terwujud. Sebagaimana telah dijelaskan, pendidikan beserta pelatihan menjadi salah satu faktor utama dalam pengembangan SDM. Maka dari itu, supaya efektivitas pelaksanaannya bisa terjamin,

diperlukan penanganan yang serius, baik yang berkaitan dengan penyediaan prasarana maupun sarana pendukung.

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya memiliki tujuan pelaksanaan yang hampir serupa, namun karakteristik keduanya dibedakan oleh perbedaan ruang lingkup kegiatan. Pendidikan berfokus pada upaya meningkatkan pengetahuan, pemahaman, serta sikap tenaga kerja agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Dalam hal ini, pendidikan berkaitan dengan penambahan pengetahuan umum serta pemahaman mengenai lingkungan kerja dan kehidupan bermasyarakat secara luas. Pendidikan juga berhubungan dengan upaya menjawab pertanyaan dan *why* (mengapa) serta *how* (bagaimana), sehingga lebih banyak menekankan aspek teoretis yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian, pendidikan dapat dipandang sebagai suatu usaha guna mengembangkan kemampuan berpikir individu. Sementara itu, Terry dalam Sastrohawiryo (2002) mengemukakan bahwa pelatihan terbagi ke dalam tiga bentuk, yaitu "(1) pelatihan induksi (*Induction Training*), (2) pelatihan sebelum penempatan (*Pre-Employment Training*), (3) pelatihan di tempat bekerja (*On the Job Training*)"

Pelatihan dipahami sebagai proses aplikasi yang berorientasi pada peningkatan kecakapan, sehingga menuntut pemahaman mengenai cara pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara tepat. Dalam pengertian yang relatif sempit, pelatihan merupakan bentuk

pendidikan yang menekankan pada pemberian instruksi, penugasan khusus, serta penerapan disiplin. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu diakui bahwasanya manajemen memegang peranan beserta tanggung jawab yang besar dalam pengimplementasian kegiatan pelatihan, sementara staf berkontribusi dalam aspek teknis operasional guna mendukung lini organisasi dalam menjalankan fungsinya. Tujuan pelaksanaan pelatihan ialah supaya para pegawai memperoleh pengetahuan terkait sikap beserta kelakuan yang baik serta dapat melayani pula dengan baik melalui keterampilan yang diperoleh sehingga pelaksanaan tugas dicapai secara efektif dan efisien. Selain berorientasi pada pencapaian tujuan pelaksanaan pelatihan, hal ini dapat merubah perilaku yang berhubungan erat dengan pengembangan SDM, oleh karena itu pimpinan dalam pengembangan aparatur selain mengadakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Thoha (2001) bahwa hakikat perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Bisa dikatakan, perilaku seseorang umumnya dipicu oleh dorongan untuk meraih capaian tujuan-tujuan tertentu. Setiap perilaku tersusun atas satuan dasar berupa kegiatan, sehingga seluruh perilaku dapat dipahami sebagai rangkaian aktivitas atau tindakan yang saling berkaitan. Pengertian motivasi sebagaimana dikemukakan oleh Thoha menegaskan bahwasanya setiap tindakan ataupun aktivitas yang dilaksanakan manusia senantiasa

mengandung maksud dan tujuan tertentu. Sejalan dengan pendapat ahli tersebut maka pemberian motivasi memiliki beberapa alasan. Menurut Hasibuan (2001) bahwa yang menjadi alasan bagi pimpinan untuk melakukan motivasi terhadap bawahannya adalah sebagai berikut : 1) Untuk meningkatkan ataupun memelihara kegairahan kerja bawahan dalam menuntaskan tugas-tugasnya. 2) Karena pimpinan mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan agar dapat dilaksanakan secara optimal. 3) Untuk memberikan penghargaan serta kepuasan kerja kepada para bawahan. 4) Karena terdapat bawahan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun kurang memiliki semangat atau cenderung malas dalam pelaksanaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas : 2001) motivasi didefinisikan sebagai pacuan yang hadir dalam diri individu, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melaksanakan sebuah tindakan dengan maksud tertentu. Dorongan tersebut merupakan upaya yang menggerakkan seseorang ataupun sekelompok orang untuk bertindak karena keinginan meraih capaian tujuan yang dikehendaki atau memperoleh kepuasan atas perbuatan yang dilaksanakan.

Berdasarkan paparan tersebut maka motivasi dapat meningkatkan semangat beserta gairah kerja para bawahan ataupun para pegawai, dengan munculnya semangat kerja maka seberat apapun pekerjaan itu terasa ringan dalam menyelesaikannya tetapi sebaliknya pekerjaan ringan akan terasa

berat jika tidak ada semangat dalam pelaksanaan tugas. Itu sebabnya, pemberian motivasi oleh seorang pimpinan menjadi hal yang sangat penting, terutama dalam mempertimbangkan beragam kebutuhan serta faktor-faktor yang mampu membangkitkan semangat kerja bawahan. Winardi (2001: 6) menguraikan bahwasanya motivasi merujuk pada potensi kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang bisa dikembangkan secara mandiri maupun dipengaruhi oleh dorongan dari luar. Dorongan tersebut berkaitan dengan pemberian imbalan, baik yang bersifat moneter maupun nonmoneter, yang selanjutnya bisa menyumbang dampak positif ataupun negatif terhadap kinerja seseorang, bergantung pada situasi beserta kondisi yang dihadapinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian deskriptif, yakni penelitian yang berfokus pada upaya pemecahan masalah dengan cara menggambarkan kondisi subjek penelitian sebagaimana adanya ketika penelitian berlangsung, berlandaskan fakta-fakta yang tampak. Dalam perkembangannya, penerapan metode deskriptif tidak hanya terbatas pada pengungkapan fakta secara sederhana, melainkan juga disertai dengan analisis data kualitatif, yakni pendekatan yang menghimpun data beserta fakta secara menyeluruh dari subjek yang dikaji. Setelah keseluruhan data yang diperlukan berhasil terkumpul, baik data sekunder ataupun data primer, pengolahan data pada

analisis ini dilaksanakan melalui teknik analisis kualitatif. Data yang sudah terkumpul kemudian dituangkan dalam bentuk kalimat, pernyataan, ataupun ungkapan naratif untuk selanjutnya dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian. Tahap akhir dari proses analisis tersebut ialah penarikan kesimpulan sebagai rangkuman hasil penelitian. Dalam analisis ini demi memperoleh data beserta informasi melalui penggunaan subjek analisis. Adapun yang menjadi subjek penelitian di antaranya : 1) Camat Kayan Hilir, 2) Kepala Sub Aparatur dan Umum 3) Pegawai Kantor Camat Kayan Hilir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi pemahaman individu terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, maka dari itu pendidikan beserta pelatihan diperlukan dalam rangka meningkatkan pemahaman dan kemampuan bekerja para pegawai lebih efektif dan efisien. Selain tingkat pendidikan dan pelatihan, semangat kerja juga mempengaruhi kemampuan bekerja sehingga pimpinan perlu memberikan motivasi para bawahannya. Artinya bahwa pendidikan dan pelatihan tidak cukup untuk mendorong bawahan bekerja lebih baik tetapi juga di dorong oleh motivasi dari diri sendiri ataupun dorongan dari pimpinan, sehingga pimpinan selalu dan terus memberikan motivasi pada para bawahannya.

Tingkat pendidikan yang relatif rendah akan menjadi salah satu faktor

yang bisa menghambat tingkat pemahaman aparatur terhadap fungsi suatu organisasi. Pendidikan formal aparatur pemerintah Kecamatan belum mendukung pelaksanaan tugas dengan baik, oleh karena itu untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan diperlukan pendidikan dan pelatihan, namun demikian mayoritas aparatur belum mengikuti pendidikan dan pelatihan, oleh karena itu berbagai upaya harus ditempuh untuk meningkatkan kemampuan serta keahlian aparatur, salah satu diantaranya adalah mengutus pegawai untuk mengikuti diklat ditingkat kabupaten setiap tahunnya, dengan demikian Fungsi struktur suatu organisasi akan berjalan dengan baik bila aparturnya memahami tugas dan fungsinya serta memiliki keterampilan dalam suatu organisasi. Aparatur pemerintah sebagai suatu unit organisasi pengendali pembangunan dalam struktur organisasi harus memiliki unsur spesialisasi kegiatan, standarisasi kegiatan, koordinasi kegiatan, serta pengambilan keputusan, dan juga sebagai ukuran satuan kerja. Selanjutnya dalam rangka pengembangan aparatur maka pegawai wajib mengikuti pendidikan dan latihan. Adapun pendidikan dan latihan yang diikuti tersaji pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1. Daftar Aparatur Yang Pernah Mengikuti Diklat/Penataran Pelatihan Tahun 2024

No.	Jenis Diklat/Penataran	Jumlah	Persentas (%)
-----	------------------------	--------	---------------

1.	Diklat Kepamongprajaan	1	4.55
2.	Diklat Kenaikan Pangkat	2	9.09
3.	Belum Diklat	19	86.36
Jumlah		22	100

Sumber: Kantor Camat Kayan Hilir

Sebagai upaya peningkatan kapasitas, bidang pengembangan aparatur membuka peluang bagi aparatur pemerintahan yang berprestasi guna mengikuti beragam pelatihan, baik yang bersifat struktural ataupun fungsional, dengan tujuan memperluas wawasan pegawai mengenai beragam persoalan serta dinamika perkembangan dalam masyarakat, disamping itu bahwa pendidikan dan pelatihan belum semua pegawai dapat mengikutinya hal ini disebabkan karena minimnya pelaksanaan diklat untuk tingkat kecamatan dan yang menjadi prioritas pegawai di tingkat Kabupaten. Pegawai yang mengikuti diklat berjumlah 3 orang (13.63%) sementara yang belum pernah diklat 19 orang (86.36%) dari data tersebut artinya pengembangan aparatur masih minim sehingga ini menjadi perhatian serius pimpinan dalam mengembangkan aparatur yang dapat melayani masyarakat dengan baik. Usaha menggerakkan aparatur pemerintahan diperlukan keinginan yang kuat untuk mencapai sasaran peningkatan sumber daya aparatur, dan merupakan upaya untuk menjadikan pelatihan sebagai tujuan yang hendak

dicapai melalui beragam pengarahan beserta pemotivasian supaya setiap aparatur bisa melaksanakan pelayanan publik secara optimal sesuai dengan tugas, peran, beserta tanggung jawabnya.

Pemberian kesempatan yang sama kepada aparatur untuk mengikuti berbagai bentuk pelatihan dengan maksud menambah wawasan aparatur pemerintahan dalam menangani dan memberikan solusi terhadap berbagai masalah yang timbul dalam masyarakat, selain itu pendidikan dan pelatihan merupakan upaya aparatur pemerintah untuk menyediakan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini dimaksudkan supaya seorang aparatur memahami tujuan yang hendak dicapai, dan memiliki keterampilan dalam menyusun program pelayanan publik serta terampil juga dalam melaksanakan pengembangan diri melalui berbagai metode, strategi, pendekatan dan menetapkan tujuan organisasi. Camat selaku pimpinan wilayah telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terkait masalah pengembangan pegawai melalui pendampingan, pembinaan, pengawasan dan pengarahan.

Selain itu bahwa sebagian besar pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan, dalam rangka menentukan kebijakan organisasi namun demikian belum melibatkan semua bawahan secara kolektif, tetapi motivasi diberikan kepada semua pegawai berupa pandangan beserta dorongan kepada pegawai untuk berprestasi lebih baik, dan meningkatkan semangat kerja

bawahan. Pegawai yang berprestasi tentunya diberikan penghargaan, sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja buruk akan diberikan sanksi. Tujuan pemberian motivasi agar memiliki kemampuan untuk meningkatkan prestasi serta memberikan pelayanan pada publik menjadi lebih baik sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya. Motivasi pada hakikatnya terbentuk ketika seseorang menilai bahwa hasil tertentu memiliki nilai yang tinggi baginya serta meyakini adanya peluang yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan memperoleh hasil tersebut. Pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan diwujudkan melalui upaya melibatkan bawahan dalam proses kerja, membuka ruang partisipasi, serta Memberi ruang bagi penyampaian pendapat serta saran dalam proses pengambilan keputusan.

Implementasi pengembangan sudah dijalankan dengan baik dengan menyajikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada aparatur pemerintahan untuk mengikuti berbagai bentuk pelatihan beserta pendidikan, baik yang bersifat formal ataupun nonformal. Pengembangan internal dan eksternal juga dilakukan dalam rangka meningkatkan sumber daya aparatur khususnya pemerintah Kecamatan, namun demikian yang mengikuti diklat masih minim. Disadari bahwa keterbatasan sarana beserta prasarana dalam mendukung aktivitas pengembangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal serta berlangsung secara langsung maupun tidak langsung, terutama dipengaruhi

oleh jarak tempuh yang relatif jauh dari Ibu Kota Kabupaten. Kondisi tersebut menyebabkan proses pengembangan menghadapi berbagai hambatan, sehingga fungsi pembinaan perlu dilaksanakan secara optimal sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Pendidikan dan pelatihan menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai, namun demikian pegawai yang belum diklat diberikan pembinaan oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan SDM sehingga pelayanan pada masyarakat tetap berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Keberhasilan pelaksanaan fungsi pembinaan pada dasarnya sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan secara tepat akan menyumbang kontribusi signifikan dalam mewujudkan keunggulan kompetitif, yang berperan sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pembinaan perlu dilaksanakan secara efektif agar mampu menunjang terwujudnya pencapaian tujuan yang optimal. Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia melalui diklat itu menjadi bagian dari proses pembinaan dan upaya pengembangan aparatur supaya mampu menyajikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, dengan demikian setiap sumber daya manusia dalam konteks ini aparatur pemerintah harus diberdayakan secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada temuan penelitian beserta analisis data di atas, maka

penulis memberikan kesimpulan bahwa peningkatan dan pengembangan Sumber daya aparatur sudah dilaksanakan tetapi belum maksimal para pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, namun demikian peningkatan kemampuan aparatur dilakukan melalui pembinaan serta motivasi pimpinan pada para pegawai, oleh karena itu sudah menjadi tanggungjawab pimpinan dalam memberikan pembinaan serta motivasi sesuai dengan kewenangannya. Adapun saran yang dapat diajukan adalah upaya peningkatan dan pengembangan aparatur sebaiknya perlu ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan berdampak positif bagi pelayanan yang efektif dan efisien serta melahirkan pelayanan yang berkualitas. Selain itu pembinaan yang telah dilaksanakan hendaknya dipertahankan serta dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Pemerintah Kecamatan sebaiknya mengutus pegawai untuk mengikuti diklat minimal tiga kali dalam setahun atau mengundang pihak-pihak lain yang memiliki keterampilan untuk memberikan pelatihan dan pendidikan kepada para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarti, Isniar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Hasibuan, H. 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta ; PT. Bumi Aksara.

Krismiati. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*. Jurnal Officer

Soedijarto.1993. Menuju Pendidikan nasional yang Relevan dan Bermutu, Jakarta : Balai Pustaka

Sastrohadiwiry, S. 2002. Manajemen Tenaga Kerja, Bumi Aksara, Jakarta.
Thoha, M. 2001. *Perilaku Birokrasi*. Jakarta : Rajawali

Winardi, J. 2001. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.