

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KECAMATAN SERASAN TIMUR
KABUPATEN NATUNA**

Odira, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Tanjungpura, Pontianak, email: odira_a@yahoo.com

Abstrak

Kata kunci: Pelatihan Pegawai, Pendidikan Pegawai dan Pengembangan Pegawai

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif yang memfokuskan pada variabel pelatihan pegawai, pendidikan pegawai dan pengembangan pegawai. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan belum semuanya diikuti oleh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna penyebabnya adalah karena belum ada kesempatan yang diberikan serta keterbatasan anggaran oleh pemerintah Kabupaten Natuna, tingkat pendidikan yang ada di Kantor Kecamatan itu masih rendah serta terdapat kesulitan di dalam pengembangan sumber daya manusianya.

Abstract

Keywords: Employee Training, Employee Education and Development Employee

The writing of this article aims to determine the development of human resources at the District Office Serasan East Natuna. This study included in the descriptive study with a qualitative analysis focusing on the variable employee training, employee education and development of employees. Results of research in the field suggests that the training has not been followed by all personnel in the District Office East Natuna regency Serasan reason is because there is no opportunity given by the government as well as budget constraints Natuna regency, the level of education in the District Office was still low and there are difficulties in the development of human resources.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Dari dua sumber daya tersebut, nampaknya sumber daya manusia lebih penting ketimbang sumber daya alam. Sebab sebesar apapun sumber daya alam di suatu negara, bila kemampuan sumber daya manusianya lemah dalam pengolahan dan pengelolaannya, maka sia-sialah kekayaan alam tersebut.

Secara makro, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan berbagai macam teknologinya sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat secara optimal, sebagai tujuan dari pembangunan tersebut. Sedangkan secara mikro, pengembangan sumber daya di suatu organisasi atau institusi adalah pengembangan pegawai atau karyawan, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Bagaimana canggihnya sarana dan prasarana serta teknologi suatu organisasi atau institusi, bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang memadai, maka niscaya organisasi atau institusi tersebut sulit untuk berkembang.

Berbicara mengenai pengembangan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah, maka tentu mengenai pengembangan pegawai. Sebab kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan karena pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.

Pegawai negeri sipil selalu dituntut untuk senantiasa memiliki kesetiaan kepada pemerintah dalam melaksanakan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan program pembangunan sebagai abdi negara. Pegawai negeri sipil bertugas melayani kehendak negara dan dituntut untuk mampu mengembangkan kualitas kerjanya semaksimal mungkin dan sebagai abdi masyarakat pegawai negeri sipil dituntut untuk selalu melayani kepentingan masyarakat sesuai dengan kedudukan dan fungsinya. Ini berarti bahwa sebagai pemikir, perencana, dan pelaksanaan pembangunan, pegawai negeri sipil harus mampu melaksanakan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang tepat dalam gerak pembangunan yang telah ditetapkan pemerintah dan terampil dalam menyusun rencana selanjutnya.

Pegawai negeri sipil merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki yang

menduduki tempat penting dalam suatu negara, karena pegawai negeri sipil merupakan abdi masyarakat dan abdi negara yang merupakan sebagai pemikir, pelaksana pekerjaan-pekerjaan pembangunan yang menyangkut tugas kemasyarakatan dan pemerintahan. Sebagai pelaksana tugas dari pemerintahan, pegawai negeri sipil dituntut untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsi dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Berhasil tidaknya Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna dalam menjalankan fungsinya untuk melayani masyarakat dan mempertahankan kedudukannya sebagai abdi negara tergantung dari pegawainya sebagai pelaksana. Karena sebagai pelaksana kerja, pegawai dituntut harus mampu menjadi panutan dan teladan di lingkungan kerja dan lingkungan masyarakat.

Melihat kondisi penting dari seorang pegawai di atas, baik sebagai penyelenggara kegiatan-kegiatan, maupun pendorong dan penggerak usaha-usaha dalam pencapaian tujuan menyebabkan perlunya pengembangan sumber daya manusia pegawai sebagai landasan peningkatan keterampilan pegawai secara terarah dan berkesinambungan melalui pendidikan dan latihan. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, maka dari itu para pegawai perlu diberikan kesempatan untuk berkembang mengikuti pendidikan dan latihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang tidak pernah mereka peroleh dari pendidikan umum.

Pengembangan sumber daya manusia selain untuk meningkatkan disiplin, dedikasi, loyalitas, produktivitas dan efektivitas kerja pegawai juga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna sebagai organisasi pelayan masyarakat saat ini telah melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang membawa konsekuensi kepada efektivitas organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna. Adapun upaya yang di lakukan adalah dengan intensitas daripada pendidikan bagi pegawai, baik yang dilaksanakan secara sendiri (*on the job training*) maupun dilaksanakan oleh instansi lain (*off the job training*).

Dari berbagai permasalahan yang telah ditemukan dalam pengembangan sumber daya manusia maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan memfokuskan pada

pelatihan pegawai, pendidikan pegawai dan pengembangan pegawai. Adapun rumusan permasalahannya adalah Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia di kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna. Manfaat penelitian yaitu; secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dalam bidang kebijakan publik khususnya dalam ilmu administrasi. Secara praktis, penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pelaksana kebijakan publik, khususnya kepada pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna maupun daerah lainnya.

B. KAJIAN LITERATUR

Werther dan Davis (1989) membuat batasan *human resources planning (HRP)* : “*systematically forcast an organization’s future demand for, and supplay of employees*”. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perkiraan yang sistematis tentang kebutuhan dan pengadaan pasokan tenaga pekerja. Dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia, bagian kepegawaian atau manajer sumber daya manusia akan mempunyai perencanaan yang baik dalam rekrutmen, seleksi, pengembangan dan kegiatan-kegiatan lain.

Menurut Nadler (dalam Notoatmodjo, 2009 : 76) “Pelatihan pegawai (*employee development*) yaitu pelatihan-pelatihan para tenaga untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan pengelolaan program-program dan teknis fungsional program-program yang bersangkutan. Pelatihan-pelatihan ini bersifat peningkatan kemampuan tugas di bidangnya masing-masing”. Sedangkan menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (dalam Harsono, 2010 : 66) menyatakan bahwa : “pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian dan atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsinya melalui prosedur sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat”.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah

pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya mengoperasikan komputer. Di sisi lain, pengembangan merupakan proses di mana pegawai memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang.

Beberapa organisasi mengabaikan pelatihan karena mereka menganggap sebagai biaya yang mengurangi profitabilitas. Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu pegawai memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Menurut Dale (dalam Kaswan, 2011 : 3) Selain itu, pelatihan bisa dilangsungkan di tempat kerja atau di tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur.

Menurut Notoatmodjo (2009 : 2) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan pegawai”. Pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (dalam Harsono, 2010 : 66) menyatakan bahwa “pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan”.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pendidikan dapat di pandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya pendidikan bukanlah semata-mata bermanfaat bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi suatu organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja para pegawai meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Suatu organisasi, instansi, departemen, dan sebagainya itu berkembang sesuai dengan perkembangan bangsa. Suatu organisasi, instansi, atau departemen yang baik harus mampu mengantisipasi masa depan perkembangan bangsa, sehingga ia harus dapat menyusun program-program atau kegiatan-kegiatannya sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh organisasinya dalam mengantisipasi masa depan. Dengan kata lain, organisasi, instansi, atau lembaga tersebut harus tumbuh dan berkembang untuk memperoleh pertumbuhan dan perkembangan organisasi, instansi atau lembaga yang seirama dengan perkembangan zaman, maka harus didukung oleh kualitas pegawai (sumber daya manusia) yang memadai, untuk itulah diperlukan pengembangan pegawai (*employee development*).

Pengembangan pegawai dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen. Oleh sebab itu kegiatan pengembangan pegawai itu dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam geraknya ke masa depan menurut Nadler (dalam Notoatmodjo, 2009 : 76).

Nadler (dalam Notoatmodjo, 2009 : 72) secara terinci menguraikan area kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu dalam 4 bagian, yakni :

- a. Pelatihan pegawai (*employee training*).
- b. Pendidikan pegawai (*employee education*).
- c. Pengembangan pegawai (*employee development*).
- d. Pengembangan non-pegawai (*non-employee development*).

Menurut Handoko (2001 : 104) “Pengembangan (*development*) adalah upaya untuk memperbaiki kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian”. Sejalan dengan pendapat di atas, maka Moekijat (1981 : 8) menyatakan bahwa : “pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang atau menambah kecakapan”. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksud untuk mengubah perilaku-perilaku yang tradisi dari pengetahuan kecakapan dan sikap. Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan kecakapan, baik dari segi karakter maupun kemampuan untuk menciptakan pendidikan jangka pendek yang terorganisir secara sistematis, terencana, terarah dan terpadu.

Menurut Saydam (1996 : 496) “pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan”.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, dimana menurut Kountur (2005:105) bahwa: “penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti”. Metode deskriptif dipilih karena peneliti ingin memperoleh gambaran dan deskripsi fenomena yang terjadi pada pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna. Dengan menggunakan metode ini peneliti berharap dapat mengetahui dan memahami serta mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai pelaksanaan dari permasalahan yang diteliti.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi guna mendukung data lapangan yang telah didapatkan. Penelitian ini memiliki subjek penelitian sebagai landasan untuk mendapatkan informasi-informasi saat meneliti, yaitu sebagai berikut: a) Camat Kecamatan Serasan Timur, b) Kasi Tata Pemerintahan Kecamatan Serasan Timur, c) Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Serasan Timur, d) Pegawai yang ada Di Kantor Kecamatan Serasan Timur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: a). Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dan mendalam (*depth interview*) kepada orang-orang yang dianggap mengetahui permasalahan penelitian dan orang-orang ini telah ditentukan sebelumnya. b). Dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data melalui tindakan mencatat dokumen atau data tertulis berupa arsip yang dimiliki Kantor Kecamatan Serasan Timur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. c). Observasi, yaitu Merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui pengamatan langsung dan dilapangan dimana akan dilakukan penelitian.

Dalam hal analisis data kualitatif, Bogdan (dalam Sugiyono, 2007:88) menyatakan bahwa “Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan semuanya dapat diinformasikan kepada orang lain”.

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Miles and Huberman (Sugiyono, 2007: 91) mengemukakan bahwa “Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data diantaranya:

1. Meringkas (*reduksi*), tujuannya agar data yang dianalisis merupakan data-data yang benar-benar berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Memaparkan (*display*), Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.
3. Penyimpulan (*verifikasi*), data-data yang diperoleh yang telah diringkas dan dipresentasikan kemudian diambil beberapa kesimpulan yang paling relevan dengan masalah yang diteliti.

D. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KECAMATAN SERASAN TIMUR KABUPATEN NATUNA

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis temukan di lapangan dapat disimpulkan bahwa untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara menelaah indikator-indikator tersebut, kemudian dijabarkan sesuai dengan hasil wawancara, sehingga dari jawabannya akan diperoleh gambaran tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia. indikator-indikator tersebut nantinya akan dapat memberikan gambaran tentang pengembangan sumber daya manusia yang bisa dilakukan terhadap pengembangan organisasi atau institusi di kantor kecamatan tersebut.

1. Pelatihan Pegawai

Beberapa organisasi mengabaikan pelatihan karena mereka menganggap sebagai biaya yang mengurangi profitabilitas. Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu pegawai memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Pelatihan bisa dilangsungkan di tempat kerja atau di tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh

pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Camat Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna, di ruangan Camat pada hari senin, 4 maret 2013 menyatakan bahwa :

“Belum semuanya pegawai yang ada di kantor kecamatan Serasan Timur mengikuti pelatihan, sekitar 80 % pegawai yang ada di kantor kecamatan serasan timur yang sudah pernah mengikuti pelatihan, hal yang menyebabkan belum semuanya pegawai yang ada di kantor kecamatan ini mengikuti pelatihan karena belum ada kesempatan yang diberikan dan keterbatasan oleh pemerintah daerah Kabupaten Natuna”.

Pelatihan pegawai di sini adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan pegawai saat ini. Meskipun fokus pelatihan ini adalah pada kemampuan jasmaniah (kemampuan psikomotor) pegawai dalam menanggapi tugas atau pekerjaannya, tetapi bukan berarti meninggalkan kemampuan-kemampuan lain, seperti sikap dan pengetahuan-pengetahuan yang menunjang keterampilannya perlu juga diberikan pada pelatihan ini, agar dalam melakukan tugasnya tersebut para pegawai atau peserta pelatihan dapat mengerjakannya semaksimal mungkin.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Seksi Tata Pemerintahan pada hari senin, 4 Maret 2013 beliau mengatakan bahwa :

“Bahwa masih ada pegawai yang belum pernah mengikuti pendidikan. Penyebabnya kurangnya intensitas pelaksanaan pelatihan yang diakibatkan keterbatasan anggaran, di mana pelatihan tersebut secara kontinue, tetapi yang terkadang tidak sama sekali diadakan karena anggaran yang tidak memadai”.

Demikian pula pelatihan sikap, ini juga diperlukan terutama pada pelatihan pegawai baru. Hal ini dirasakan penting karena setiap organisasi atau instansi mempunyai kondisi yang berbeda. Dengan proses pelatihan ini para pegawai dapat mengetahui bagaimana sikap yang diharapkan oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Pegawai pada hari selasa, 5 Maret 2013 yang menyatakan bahwa : “Ada beberapa pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan yang di adakan di Kabupaten Natuna. Penyebabnya adalah tergantung bidang masing-masing dan menunggu utusan dari Camat untuk mengikuti pelatihan”.

Sedangkan menurut hasil wawancara penulis dengan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna, mengatakan bahwa :

“Sebelum mereka mengikuti pelatihan mereka melakukan pekerjaan hanya berdasarkan perintah dari atasan dan berdasarkan pengalaman yang mereka dapatkan sebelumnya. Sedangkan setelah mereka mengikuti pelatihan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab sehari-hari lebih mudah dikerjakan dan mereka menganggap pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan”.

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia atau pegawai itu harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

2. Pendidikan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Camat Serasan Timur Kabupaten Natuna, yang menyatakan :

“Bahwa di dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas salah satu faktor utama yang menunjang adalah tingkat pendidikan pegawai yang tinggi tersebut dapat menjadi penentu keberhasilan dari suatu pekerjaan dan memudahkan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Dengan demikian tingkat pendidikan yang dimiliki setiap pegawai sangat diperhatikan oleh Camat Serasan Timur Kabupaten Natuna, karena pendidikan merupakan faktor penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya”.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Seksi Tata Pemerintahan Kantor Serasan Timur Kabupaten Natuna ini yang menyatakan :

“Bahwa hasil kerja yang dicapai pegawai belum memenuhi standar pendidikan pegawai yang sesungguhnya, dan kurang diperhatikan oleh Camat Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna. Hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan selesai tepat pada waktu yang ditentukan, ini membuktikan pegawai belum menyadari akan arti penting dari ketepatan waktu seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya,

sehingga hasil kinerjanya pun kurang memuaskan dan tidak maksimal”.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna, mengenai apakah pegawai telah di tempatkan pada bagian yang sesuai dengan pendidikan masing-masing. Berikut kutipan penulis :

“Tidak semuanya pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna di tempatkan sesuai dengan pendidikannya masing-masing. Karena untuk memenuhi kriteria tersebut sangatlah sulit, makanya pegawai ditempatkan berdasarkan formasi yang kosong”.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pegawai Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna, yang menyatakan :

“Bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai pada Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna kurang diperhatikan dan tidak sesuai dengan standar yang ada, hal ini terlihat masih adanya pegawai yang kurang bisa memanfaatkan dan menggunakan sistem komputerisasi yang tersedia dalam menyelesaikan pembuatan surat-surat atau laporan-laporan pekerjaan, sehingga sering terlambat dalam penyelesaiannya dan keahlian di bidang pendidikan teknologi dan informasi”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Camat Serasan Timur Kabupaten Natuna masih terdapat kesulitan dalam pengembangan sumber daya manusia pegawai, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan yang ada di kantor kecamatan itu masih rendah karena pendidikan merupakan faktor penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Pengembangan Pegawai

Pengembangan diri pegawai dengan memberikan pengetahuan, keterampilan serta menanamkan sikap pengabdian terhadap pekerjaan merupakan usaha dalam rangka menciptakan kegairahan kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan sehingga dirasakan oleh pegawai kepuasan terhadap pekerjaan yang dihasilkan tanpa menghadapi kesulitan yang berarti dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Camat Serasan Timur Kabupaten Natuna, di ruangan Camat pada hari senin, 4 maret 2013 pukul 09.00 WIB menyatakan bahwa :

“Untuk mewujudkan pengembangan sumber daya manusia pegawai sangatlah sulit karena semua itu pegawai harus memiliki kemampuan dan

keterampilan yang bagus agar pengembangan sumber daya manusia dapat berkembang dengan memuaskan”.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Seksi Tata Pemerintahan dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian, yang menyatakan :
“Mereka diberikan kesempatan oleh camat untuk mengembangkan dirinya guna meningkatkan pengembangan sumber daya manusia pegawai sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing. Yang mana dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan bidang dan tugasnya masing-masing yang dapat mendukung penyelesaian tugas-tugas kantor. Para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja secara efektif dan efisien”.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Camat, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Pegawai Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna, yang menyatakan :
“Untuk mengembangkan kualitas dan kemampuan ia memberikan peluang kepada setiap pegawai untuk berkarya dan berinisiatif sendiri berdasarkan apa-apa yang mau dikerjakan pegawai demi terciptanya pegawai yang berkualitas”.

Untuk mencapai keberhasilan pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi dari kemauan dan keahlian para pegawai pelaksana untuk melakukan apa yang diharapkan untuk dikerjakan para pegawai pelaksana harus memiliki keterampilan dan keahlian yang dimiliki dan diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Kurangnya personil yang terlatih dengan baik dapat menghambat pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, dengan kata lain penerapan setiap pengembangan itu sangat tergantung pada para pelaksanaannya.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pegawai adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia pegawai itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*).

E. PENUTUP

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengembangan sumber daya manusia pegawai Kantor Kecamatan Serasan Timur Kabupaten

Natuna, dapat dilihat bahwa pelaksanaan pengembangan tersebut masih belum maksimal sehingga tujuan dari pengembangan masih belum tercapai dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Kegiatan pelatihan pegawai belum semuanya di ikuti oleh pegawai yang ada di kantor kecamatan Serasan Timur, hal yang menyebabkan belum semuanya pegawai yang ada di kantor kecamatan ini mengikuti pelatihan karena belum ada kesempatan yang diberikan dan keterbatasan oleh pemerintah daerah Kabupaten Natuna. Kemudian untuk diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan yang di adakan di kabupaten natuna tergantung pada utusan yang diberikan oleh camat dan tergantung kepada bidang masing-masing. Pemberian pelatihan kepada pegawai tentu melalui berbagai rencana berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia pegawai Kantor Kecamatan Serasan Timur. Tujuan pemberian pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kantor kecamatan dan pegawai dapat dengan benar-benar melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan dapat menyelesaikan tugasnya sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa Camat Serasan Timur Kabupaten Natuna masih terdapat kesulitan di dalam pengembangan sumber daya manusia pegawai, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan yang ada di kantor kecamatan itu masih rendah karena pendidikan merupakan faktor penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia seorang pegawai masih kurang diperhatikan oleh camat, seperti masih adanya pegawai yang tidak bisa menyeimbangkan tingkat pendidikan mereka dengan pengetahuan yang ada, sedangkan pengetahuan dan wawasan merupakan hal yang paling penting didalam suatu pekerjaan, hal ini dibuktikan masih banyak pegawai yang tidak menggunakan dan memanfaatkan fasilitas komputerisasi yang merupakan alat yang efektif dan mudah didalam penyelesaian pekerjaan, dibanding dengan sistem manualisasi, sedangkan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan efektif sangat dibutuhkan dalam pengembangan sumber daya manusia pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Camat Kecamatan Serasan Timur Kabupaten Natuna terdapat kesulitan di dalam pengembangan sumber daya manusia pegawai, sedangkan pengembangan pengetahuan kerja yang dimiliki

masing-masing pegawai sangat diperlukan. Karena pengetahuan merupakan salah satu tuntutan untuk menyongsong masa depan yang selalu berubah setiap tahunnya, dengan adanya perkembangan teknologi dan informasi yang sangat pesat, sehingga pengetahuan, kualitas dan kemampuan setiap pegawai menjadi kebutuhan dan penunjang keberhasilan bagi pengembangan sumber daya manusia pegawai yang lebih baik.

1. REPERENSI

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Jatinangor : Fokusmedia.
- Moekikijat. 1994. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Kountur, Ronny. 2005. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta:PPM.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya Jawab)*. Jakarta : Djambatan.
- Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wehter, William, B. 1989. *Human Resources and Personnel Management*. New York : McGrawi-Hill International.



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : ODIRA
 NIM / Periode lulus : E2111113 / 2013
 Fakultas/Jurusan : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK / ILMU ADMINISTRASI
 E-mail address/HP : odira.a@yahoo.com / 085252529930

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

PENGEMBANGAN SUMBER DATA MANUSIA DI KANTOR
 KECAMATAN SERASAN TIMUR KABUPATEN NATUNA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- secara fulltext
- content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
 Pengelola Jurnal

DR. ERDI, M.Si
 NIP. 196707272005011001

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 10 September 2013

ODIRA
 E2111113
 nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).