

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PEMERINTAH DI KECAMATAN SARIO KOTA MANADO

DANIEL K. D. OTTAY

ARIE J. RORONG

DEYSI L. TAMPONGANGOY

danieldandi86@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Sumber daya manusia Aparatur Pemerintah di kecamatan Sario , Kota Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dengan kedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah kota, diperlukan peran aktif aparatur kecamatan Sario dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja aparatur kecamatan Sario sangat menentukan bagaimana tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai. pengembangan potensi pada aparatur pemerintah seperti pendidikan dan pelatihan sangat berdampak besar bagi kemajuan kecamatan. Namun, diterangkan bahwa terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan. Seperti, adanya wabah penyakit *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*, sehingga pendidikan dan pelatihan belum bisa diadakan. Pegawai kecamatan Sario terakhir mengikuti pendidikan dan pelatihan 2019. Selain itu, juga terdapat beberapa kendala dalam upaya pengembangan potensi yang dilaksanakan oleh pimpinan kecamatan, seperti kurangnya partisipasi dari pegawai dalam mengikuti program olahraga dan kurangnya sikap yang kreatif dari pegawai yang ada di Kecamatan Sario. Selain itu juga, beberapa faktor yang menghambat pengembangan potensi pada ASN yaitu dengan kesadaran dari pegawai ASN yang ada di kecamatan Sario, yang masih kurang berpartisipasi untuk mengikuti pengembangan SDM.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Aparatur Sipil Negara.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya organisasi. Sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi dengan apapun sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi, dengan sumber daya manusia pula, sistem sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi dapat terus disempurnakan sesuai dengan perkembangan kebutuhan bagi percepatan menyelesaikan tugas.

Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kepada masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa sejak bergulirnya reformasi, pemerintah terus memperbaiki atau menyempurnakan peraturan dibidang kepegawaian yaitu dengan mengeluarkan undang - undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang no 5 tahun 2014 (pasal 70) ditegaskan: (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran; (2) dalam pengembangan kompetensi setiap instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi.

Kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, ada pula yang beranggapan bahwa kecerdasan seseorang itu juga berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena didikan dan pengalaman. Dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.

Dengan kedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah kota, diperlukan peran aktif aparatur kecamatan Sario dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja aparatur kecamatan Sario sangat menentukan bagaimana tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan observasi yang terjadi dilapangan, pengembangan potensi pada aparatur pemerintah seperti pendidikan dan pelatihan sangat berdampak besar bagi kemajuan kecamatan. Namun, diterangkan bahwa terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan. Seperti, adanya wabah penyakit *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19), sehingga pendidikan dan pelatihan belum bisa diadakan. Pegawai kecamatan Sario terakhir mengikuti pendidikan dan pelatihan 2019. Selain itu, juga terdapat beberapa kendala dalam upaya pengembangan potensi yang dilaksanakan oleh pimpinan kecamatan, seperti kurangnya partisipasi dari pegawai dalam mengikuti program olahraga dan kurangnya sikap yang kreatif dari pegawai yang ada di kecamatan Sario

Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintahan kecamatan merupakan fenomena yang menjadi sorotan akhir-akhir ini. Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintahan kecamatan dalam memberikan pelayanan publik dan menyelenggarakan administrasi pemerintahan membuat masyarakat kurang puas terhadap kinerja pemerintah. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus dan terus

dilaksanakan mengingat pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang.

Dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayanti, dengan dua indikator yaitu, kemampuan fisik dan nonfisik. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan potensi SDM aparatur pemerintah di kecamatan Sario.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan acuan untuk menyelesaikannya, penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam mencantumkan langkah-langkah sistematis dari segi teori maupun konsep.

Pertama, penelitian oleh Very Londa (2020) Pengembangan Kapasitas Masyarakat Pelaku Usaha di Daerah penyangga Taman Nasional Laut Bunaken Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan kajian yang dilakukan peneliti mengemukakan bahwa pengembangan kapasitas masyarakat pelaku usaha di daerah penyangga Taman Nasional Laut Bunaken Provinsi Sulawesi Utara lebih pada pelaksanaan program melalui kegiatan penelitian untuk penguatan pengetahuan dan keterampilan. Masalah yang menjadi pembahasan dalam penelitian terdahulu ini adalah: Penguatan kapasitas belum mampu memberikan motivasi dan pendampingan yang tepat bagi pelaku usaha. kebutuhan akan modal usaha, penggunaan teknologi baru serta manajemen usaha yang menjadi kebutuhan masyarakat pelaku usaha belum terpenuhi. Pengembangan kapasitas kelembagaan usaha berbentuk penguatan modal usaha yang mampu memproduksi, memasarkan serta mendapatkan pendapat/keuntungan dari usaha, mampu bekerja sama (mitra/join usaha) serta mampu beradaptasi dengan perkembangan pasar yang ada. Dari [penelitian terdahulu ini sama-sama mengkaji tentang pengembangan. Penelitian terdahulu ini menggunakan metode

penelitian yang sama dengan yang digunakan oleh peneliti yaitu metode penelitian kualitatif.

Kedua, penelitian oleh Dian Dagang, Femmy Tulusan, Rully Mambo (2020). Pengembangan Kompetensi Perempuan Dalam Peningkatan Ekonomi keluarga di Desa Ambang II Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow. Tujuan penelitian terdahulu ini adalah bagaimana pengembangan kompetensi perempuan dalam peningkatan ekonomi keluarga di Desa Ambang II kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow. Metode penelitian dalam penelitian ini metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen. Sedangkan teknik analisa data yang dilakukan oleh peneliti adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif Miles dan Huberman. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ini dapat ditarik kesimpulan 1) Pengetahuan kegiatan pemberdayaan keterampilan perempuan sudah menjadi program pemerintah sejak beberapa tahun belakangan ini, gunanya untuk memberikan wawasan dan juga keterampilan yang bisa menghasilkan pendapatan yang dapat menghasilkan pendapatan dari keluarga; 2) Dengan melihat kemampuan dan skill apa yang mereka miliki dan apa saja yang bisa dimanfaatkan di desa atau apa saja sumber daya alam apa saja yang bisa dimanfaatkan dan dijadikan sebagai bahan pokok untuk menghasilkan atau menambah pendapatan dari perempuan-perempuan yang ada di perkampungan; 3) Pemberdayaan keterampilan perempuan memang tidak semudah itu untuk mencapai samapai dengan membuat program yang dilaksanakan. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Dian Dagang memiliki fokus penelitian yaitu pengembangan kompetensi perempuan dan ekonomi keluarga, dan teori juga berbeda yang digunakan peneliti, namun memiliki kesamaan dalam metode penelitian

yaitu metode penelitian kualitatif yang dimana menjadi acuan bagi peneliti.

Ketiga, Tenius Kulla, Patar Rumapea, Deysi Tampongangoy (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beonga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. Tujuan Penelitian terdahulu ini adalah bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan pembangunan desa Tinggilbet Distrik Beonga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen. Sedangkan teknik analisa data yang dilakukan oleh peneliti adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ini dapat ditarik kesimpulan, 1) Bahwa pelaksanaan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pembangunan yaitu pelaksanaan rekrutmen pegawai, penempatan pegawai dan pengembangan masih minim dilindungi pemerintah Desa Tinggilbet Distrik Beonga tidak sepenuhnya dilakukan secara objektif dan sesuai dengan kebutuhan serta keahlian pegawai sendiri; 2) Demikian pula analisis menunjukkan bahwa antara kualitas sumber daya manusia rekrutmen penempatan dan pengembangan pegawai merupakan faktor-faktor yang penting untuk keberhasilan peningkatan pembangunan masyarakat desa; 3) pelaksanaan rekrutmen pegawai, penempatan dan pengembangan pegawai, sesuai hasil penelitian bahwa belum terlaksana dengan baik. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Dian Dagang memiliki fokus penelitian yaitu rekrutmen pegawai, penempatan pegawai, serta pengembangan pegawai dan teori juga berbeda yang digunakan peneliti, namun memiliki kesamaan dalam metode penelitian yaitu metode penelitian kualitatif yang dimana menjadi acuan bagi peneliti.

Penelitian terdahulu tentang pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah oleh Eunike Awalla, ia mengemukakan pengembangan kompetensi ASN telah diterapkan oleh pemerintah daerah, meskipun untuk pengembangan kompetensi belum menjadi prioritas kebutuhan daerah berdasarkan konten daerah tidak hanya didasarkan pada pemenuhan kebutuhan mendasar organisasi, manajemen kinerja dan pengembangan kompetensi masih dibatasi oleh kurangnya anggaran dan staf pengelola. Oleh karena itu ia merekomendasikan beberapa hal yaitu pegawai harus mengikuti pelatihan struktural dan implementasi system merit.

Konsep Sumber Daya Manusia

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll.

Menurut Veithzal Rivai sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Teori Pengembangan SDM

Menurut Sedarmayanti (2009:59) mengemukakan bahwa "Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan". Sedangkan sumber

Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2009:27) mengemukakan bahwa: Sumber daya manusia adalah tenaga kerja di dalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (sikap).

Pengembangan sumber daya manusia akan selalu diarahkan pada peningkatan/pengembangan kualitas fisik dan kualitas nonfisik dari manusia itu sendiri (Notoatmodjo, 1999). Oleh karena itu, secara konvensional pengembangan sumber daya manusia selalu diartikan sebagai investasi *human capital* yang harus dilakukan sejalan dengan investasi *physical capital*. Cakupan pengembangan manusia tersebut meliputi pendidikan dan pelatihan, Kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, dan pengembangan *entrepreneurial* yang kesemuanya bermuara pada peningkatan produktivitas manusia. Karenanya, kinerja pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menurut pandangan konvensional ini adalah mencakup indikator pendidikan, kesehatan, gizi, dan lain-lain.

Dalam konteks organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian proses manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu atau pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang (Sudarmanto 2009). Dalam arti luas pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier daripada karyawan/pegawai yang bersangkutan. Dimensi pengembangan, disamping

peningkatan potensi rasio (pemikiran, logika, IQ, kompetensi), juga mencakup peningkatan etika dan moralitas atau *spiritual quotience* (SQ), dimensi kompetensi memiliki unsur: pengetahuan, kemampuan, konsep diri, dorongan dan sifat motif.

Konsep Aparatur Sipil Negara

Sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pengembangan aparatur penyelenggara pemerintah Daerah secara sinergis antara berbagai pemangku kepentingan dalam penyelenggara Pemerintah Daerah sehingga tercipta dukungan personel yang memadai baik dalam jumlah maupun standar kompetensi yang diperlukan. ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung-jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. Fungsi ASN yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dana pemersatu bangsa. Sedangkan tugas ASN itu sendiri adalah pelaksanaan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Peran vitalnya sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Ditilik dari jabatan ASN terdiri dari :

1. Jabatan administrasi yang terbagi atas jabatan administrator, jabatan pengawasan dan jabatan pelaksana,
2. Jabatan fungsional yang terdiri dari jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan;

3. Jabatan pemimpin tinggi yang terdiri dari jabatan tinggi pemimpin utama, jabatan tinggi madya dan jabatan pemimpin tinggi pratama. Kesemua jabatan diatas menuntut kualifikasi, kompetensi dasar dan kompetensi sesuai bidang tugas khusus jabatan administrator dan jabatan pemimpin tinggi membutuhkan kompetensi manajerial serta kompetensi sosial kultural.

Selain itu kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rakam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan. Pengembangan karir ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Istansi Pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang digunakan dalam aktivitas ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Kusnawa, 2011:13). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan alasan metode ini menggambarkan suatu keadaan dan suatu permasalahan yang sedang terjadi berdasarkan fakta dan realita. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Peneliti mencoba menggambarkan secara sistematis pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur pemerintah di Kecamatan Sario kota Manado.

Menurut Moleong (2005:97) fokus penelitian yang dimaksud untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih data mana yang relevan dan mana yang tidak relevan. setelah mengemukakan beberapa pengertian-pengertian tentang kemampuan sumber daya manusia menurut para ahli diatas, peneliti akan membahas lebih lanjut ukuran-ukuran yang mengukur kemampuan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dari

Sedarmayanti (2009:53) adalah sebagai berikut: Kemampuan fisik, kemampuan non-fisik (Intelektual dan Psikologis). Sumber data adalah subjek tempat data diperoleh yang dapat berupa orang, buku, dokumen, dan sebagainya (Kuswana, 2011:129). Jenis sumber data yang digunakan yakni: Sumber data primer dan sumber data sekunder. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dimana dalam penelitian ini mempunyai ciri yakni peneliti sebagai instrument penelitian utama. Sumber data utama diperoleh melalui aktifitas penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui kata-kata dan tindakan, kemudian dibantu dengan sumber data tambahan serta fakta dilapangan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan aktifitas wawancara, observasi lapangan dan sumber dokumentasi.

Setelah mendapatkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah yang dilakukan selanjutnya adalah mengolah data yang terkumpul dengan menganalisis data, mendeskripsikan data, serta mengambil kesimpulan. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis data kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedarmayanti (2009:27) mengemukakan bahwa: Sumber daya manusia adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (pengetahuan dan sikap)

1) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan fisik, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dari aparatur pemerintah di kantor kecamatan Sario, upaya untuk mengembangkan kemampuan fisik yaitu dengan melaksanakan kerja bakti dan olahraga pada setiap hari jumat. Namun yang menjadi kendala yaitu, kurangnya partisipasi dari aparatur pemerintah yang ada, kerana mereka menganggap bahwa ini tidak terlalu penting dalam menjalankan setiap tugas, pokok dan fungsi. Selain itu juga, aparatur pemerintah mendapat jam kerja yang cukup, pada hari senin sampai dengan hari kamis memiliki 8 jam, hari jumat hanya berdurasi 5 jam kerja, sedangkan hari Sabtu dan minggu tidak ada jam kerja atau libur, sehingga ini tidak terlalu berpengaruh pada aparatur pemerintah yang ada di kantor kecamatan Sario.

2) Kemampuan non fisik

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berpikir, menalar, dan memecahkan masalah). Berdasarkan hasil wawancara, upaya yang dilakukan oleh pemerintah kecamatan untuk mengembangkan kemampuan intelektual yaitu dengan mengacu pada aturan undang – undang nomr 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dan peraturan-pemerintah no. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil. Berdasarkan perintah undang – undang serta peraturan pemerintah tersebut, selanjutnya kami mengusulkan secara berjenjang sesuai dengan kuota yang

diberikan oleh Badan diklat provinsi disetiap daerah kabupaten/kota yang ada di provinsi Sulawesi Utara. Responden juga menambahkan dari pendidikan dan pelatihan tersebut dapat mengembangkan kemampuan aparatur pemerintah yang ada di kecamatan Sario. Namun semenjak adanya pandemi *Covid-19* ini dari pemerintah kota tidak lagi mengadakan pendidikan dan pelatihan.

Selain kemampuan intelektual, ada juga upaya dari pimpinan kecamatan untuk mengembangkan sikap yang adaptif dari aparatur pemerintah yang ada di kantor kecamatan Sario. Upaya yang dilakukan melalui evaluasi yang dilaksanakan setiap hari senin, sehingga ini dapat mengembangkan produktivitas kerja dari aparatur pemerintah yang ada di kantor kecamatan Sario. Namun, belum terlalu nampak sikap yang proaktif, karena aparatur terlalu terpaku dengan kerja rutin yang telah diagendakan, dimana semua bergantung pada perintah camat. Hal ini sebenarnya membuat keberadaan kecamatan tidak nampak, sikap proaktif dan kegesitan dari aparatur kecamatan Sario ini menggambarkan bahwa aparatur pemerintah kurang kreatif dalam melihat peluang untuk mengusulkan program kecamatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan. Meningkatkan sikap yang proaktif dari setiap aparatur pemerintah yang ada di kecamatan Sario, maka dari pimpinan kecamatan rutin melaksanakan evaluasi pada setiap hari senin dan memberikan bimbingan secara personal kepada ASN yang tidak melaksanakan atau yang kurang kreatif dalam pelaksanaan tugas.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan potensi sumber daya manusia aparatur pemerintah kecamatan Sario belum terlalu maksimal. Hal ini didasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Bahwa upaya pengembangan kemampuan fisik/ketahanan fisik masih perlu diperhatikan lagi karena masih ada aparatur pemerintah yang kurang partisipasi dalam mengikuti olahraga dan kerja bakti. Menurut aparatur pemerintah, olahraga dan kerja bakti ini tidak terlalu berpengaruh pada tupoksi yang dijalankan dan jam kerja yang sudah cukup dalam sehari.
2. Bahwa upaya yang dilakukan oleh pimpinan kecamatan untuk mengembangkan kemampuan intelektual yaitu dengan dengan mengacu pada aturan undang – undang nomr 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dan peraturan-pemerintah no. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil. dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Badan diklat, harapan dari pimpinan kecamatan agar aparatur pemerintah yang mengikuti kegiatan tersebut bisa menambah intelektual atau pengetahuan. Namun, karena adanya pandemi *covid-19*, kini pendidikan dan pelatihan untuk sementara tidak ada, mulai dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021.
3. Bahwa untuk meningkatkan sikap yang adaptif dari aparatur pemerintah yang ada di kantor kecamatan Sario, pemimpin rutin melaksanakan evaluasi serta memberikan motivasi kepada aparatur pemerintah agar bisa lebih proaktif dan kreatif dalam setiap program kerja. Akan tetapi, hal ini nampaknya kurang efektif karena masih ada beberapa aparatur yang kurang adaptif dan kreatif dalam menjalankan program serta mengusulkan saran mengenai kemajuan dari kecamatan.

Saran

1. Agar pemerintah kecamatan dalam hal ini pimpinan kecamatan menjelaskan secara detail mengenai manfaat olahraga untuk menjalankan tugas, pokok dan fungsi. Sehingga aparatur pemerintah

- dapat mengikuti program dan lebih inovatif lagi dalam mengembangkan kemampuan fisik.
2. Agar pimpinan kecamatan memberikan masukan kepada pemerintah kota, untuk tetap dapat mengadakan pendidikan dan pelatihan yang lebih kreatif, sehingga melalui pendidikan dan pelatihan terus mengembangkan kemampuan intelektual dari aparatur pemerintah yang ada di kecamatan Sario.
 3. Agar pimpinan kecamatan membrikan motivasi kerja yang baik kepada aparatur pemerintah di kantor kecamatan Sario. Dan juga perlu adanya kesadaran diri dari aparatur pemerintah unuk lebih terlihat kreatif dan proaktif lagi dalam rangka kemajuan dari kecamatan Sario.

DAFTAR PUSTAKA

- Awalla, E, Femmy Tulusan, dan Alden Laloma. 2018. *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 04 (56) 8-9 <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Dagang D, Tulusan F, Mambo R. 2020. *Pengembangan Kompetensi Perempuan Dalam peningkatan Ekonomi Keluarga di Desa Ambang II Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow*. JAP UNSRAT. Vol. 6. No. 89 (2020). Hal 1-7
- Kulla T, Rumapea P, Tampongangoy D. (2018). *Kualitas Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggibet Distrik Beonga Kabupaten Puncak Provinsi Papua*. JAP UNSRAT. Vol. 4. No. 58. 2018. Hal 1-11.
- Kuswana, W. S. 2011. *Taksonomi Berpikir*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Londa V. 2020. *Pengembangan Kapasitas Masyarakat Pelaku Usaha di Daerah Penyangga Taman Nasional Laut Bunaken Provinsi Sulawesi Utara*. JAB UNSRAT. Vol. 10. No. 2. 2020. Hal 1-9.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung.: CV. Mandar Maju.
- Moleong, L. J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 1999. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, M.Pd, APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sedermayanti. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Refika Aditama.
- Singodimedjo, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA. Surabaya.

Sumber Lain

- UU No 5. Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.