

PENGEMBANGAN SUMBERDAYA APARATUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN MASYARAKAT DI KECAMATAN TANJUNG PALAS BARAT KABUPATEN BULUNGAN

Elvira Meliyana¹, Rita Kala linggi², Letizia Dyastari³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan, selain itu juga untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong ataupun menghambat pengembangan sumberdaya aparatur tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat melalui Pendidikan dan Pelatihan, dilaksanakan secara berkesinambungan dan sesuai dengan tingkatannya masing-masing yaitu diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Bagi aparatur di Kecamatan Tanjung Palas Barat sudah mengikuti diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan dimana kegiatan tersebut memberi pengaruh yang baik terhadap kecakapan dalam menjalani tugas dan tanggung jawab mereka sebagai aparatur kecamatan serta sangat membantu aparatur dalam pencapaian target instansi. Pengembangan sumberdaya aparatur melalui pengembangan diri/karir yaitu promosi dan mutasi/pemindahan tugas, hal ini merupakan tugas dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bulungan. Pengembangan diri/karir yang dilakukan sudah memberikan pengaruh yang baik untuk peningkatan kemampuan administratif dan kemajuan manajerial di Kecamatan Tanjung Palas Barat. Perkembangan dan perbaikan kualitas dalam melayani masyarakat terjadi setelah para pegawai mengembangkan diri melalui bimbingan teknis serta pendidikan dan latihan yang dilaksanakan di lingkup Kecamatan Tanjung Palas Barat demikian juga di lingkup kepegawaian daerah Kabupaten Bulungan.

Kata Kunci: Pengembangan, sumberdaya, aparatur, diklat, kinerja

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: elviselvira@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Pendahuluan

Dewasa ini, kita sangat menyadari bahwa kompetensi yang dimiliki masing-masing individu sangat penting dalam mendukung suksesnya sebuah organisasi atau lembaga, bahkan seringkali dikatakan bahwa “organisasi sebaik orangnya” yaitu kualitas organisasi sangat tergantung pada mutu Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi tersebut. Organisasi manapun baik itu organisasi swasta atau pemerintah tentu membutuhkan SDM yang berkompeten pada bidangnya sesuai dengan harapan organisasi atau lembaga.

Sebuah instansi yang dibangun baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tentunya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai, seperti misalnya memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat atau lain sebagainya dan tentunya untuk mencapai tujuan atau visi tersebut maka Sumber Daya Manusia atau pengerja yang berada dalam instansi tersebut haruslah memadai. Bagaimanapun juga, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebutuhan yang mutlak baik di negara maju maupun negara berkembang demi kelancaran segala urusan yang menjadi rutinitas sebuah instansi. Pengembangan sumber daya aparatur sebagai unsur abdi negara juga harus mendapat perhatian khusus dari pemerintah, pelaksanaan hukum kepegawaian sangatlah diperlukan oleh pegawai negeri sipil demi profesionalitas kerja dan memiliki moral serta etos kerja yang baik demi terlaksananya pelayanan kepada masyarakat dengan tidak mengecewakan.

Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum tentu merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Oleh sebab itu pemerintah membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian. Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan dewasa ini, dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pembangunan. Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Menyadari hal tersebut, maka pegawai perlu dikembangkan atau dibina secara berkelanjutan agar mereka dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesionalisme yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan.

Peningkatan kualitas sumber daya, secara khusus pegawai menjadi sangat perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang dibebankan kepadanya. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut

kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka pengembangan pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Pengembangan yang dimaksud lebih kepada bentuk pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhannya, seperti yang terjadi pada di Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan.

Masalah yang ditemukan oleh penulis pada saat observasi yaitu masih ada beberapa aparatur/pegawai Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan yang diangkat sebagai pegawai dengan ijazah Sekolah Menengah Atas (SMA). Tentunya ini merupakan menimbulkan masalah ketika menghadapi pekerjaan dimana dengan ijazah SMA saja tidak cukup, seharusnya memiliki minimal ijazah S1 (Sarjana) yang sesuai dengan jabatan yang diemban. Masalah lain yaitu kinerja para pegawai yang selama ini belum maksimal, dapat dimaksimalkan dengan meningkatkan kualitas kerja yang baik sesuai dengan aturan pokok yang ada di instansi tersebut. Misalnya, pembuatan Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM) baik untuk keperluan pengobatan di rumah sakit atau untuk melanjutkan studi di perguruan tinggi, dan Surat Izin Tempat Usaha (SITU) sering kali harus memakai waktu yang lama dan membutuhkan biaya yang membuat masyarakat tidak puas dengan pelayanan yang diselenggarakan oleh instansi tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya adalah suatu kegiatan yang memegang peranan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang ada sehingga melahirkan tenaga kerja atau dalam hal ini aparatur pemerintah yang dapat bekerja dengan baik. Mengingat pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya ada banyak hal yang dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dan pasti ada hambatan-hambatan dengan berbagai macam rupa yang dihadapi, adanya hambatan tidak harus menghentikan langkah pemerintah untuk terus melakukan pembangunan di bidang Sumber Daya Manusia agar tenaga kerja yang dihasilkan bisa bekerja dengan disiplin, adil, jujur serta setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, terlebih lagi kepada Tuhan Yang Maha Esa. Inilah yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian tentang Pengembangan Sumberdaya Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan.

Kerangka Dasar Teori

Pengembangan

Kebutuhan untuk mengembangkan diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi setiap orang. Realisasi pengembangan diri ini bermacam-macam bentuknya antara lain melalui pendidikan yang lebih tinggi atau pelatihan-pelatihan peningkatan kemampuan dalam suatu organisasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau pelatihan, baik bergelar maupun non gelar merupakan usaha untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya guna memenuhi kebutuhan. (Soekidjo, 2003:8-9).

Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain untuk membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan yang demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya saat sekarang ini. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performansi kerja, sedangkan pengembangan tidaklah harus. Pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan (Faustino, 2003:197-198).

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan. Oemar Hamalik menjelaskan bahwa pendidikan atau pelatihan mempunyai fungsi, yaitu:

1. Memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta latihan itu.
2. Mempersiapkan promosi ketenagakerjaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
3. Mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Pendidikan dan Pelatihan terbagi dalam dua jenis, yaitu sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil dan sesudah menjadi Pegawai Negeri Sipil atau sesudah penempatan dalam suatu jabatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok kepegawaian, dijelaskan bahwa pada intinya latihan jabatan dapat dibagi 2 (dua), yaitu:

- a. Latihan Pra-Jabatan (*Pre Service Training*), adalah suatu pelatihan yang diberikan kepada CPNS, dengan tujuan agar ia dapat terampil dalam melakukan tugas yang akan dipercayakan kepadanya.
- b. Latihan dalam Jabatan (*In Service Training*), adalah suatu latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan PNS (Harbani Pasolong, 2010:169-170).

Pengembangan Diri/Karir melalui Promosi dan Pemindehan Pegawai

Promosi

Promosi adalah penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula (Sedarmayanti, 2014:375). Promosi diartikan oleh Siswanto (2005:258), sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi daripada tanggungjawab dan wewenang yang diberikan pada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Mutasi/Pemindehan Tugas

Pada dasarnya mutasi adalah fungsi pengembangan pegawai karena tujuannya adalah meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan atau instansi. Mutasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindehan fungsi, tanggungjawab dan status

ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan, Siswanto (2005:247).

Mutasi jabatan adalah perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula. Mutasi secara vertikal adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaan, promosi atau demosi sehingga kewajiban dan kekuasaannya berubah. Promosi berarti menaikkan pangkat atau jabatan. Sedangkan demosi adalah penurunan pangkat pegawai (Hasibuan, 2006:102, 104).

Adapun prinsip dari mutasi itu sendiri adalah memutasikan karyawan atau pegawai pada posisi jabatan dan tempat yang sesuai agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2006:102).

Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) tahun 2003, kompetensi adalah (1) kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); (2) kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh Suyar Dharma dalam Makmur (2009:237) adalah keahlian-keahlian yang harus dikembangkan oleh staf bila ia ingin menunjukkan kinerja yang memenuhi standar secara sepenuhnya memuaskan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Himpunan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan tahun 2003:16, menjelaskan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Soekidjo Notoatmodjo (2003:2) mengungkapkan bahwa pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumberdaya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan.

Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai pekerja) atau dengan kata lain, kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:9).

Kinerja Pegawai

Lijan Poltak Sinambala, (2012:5) Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja Organisasi

Adapun indikator kinerja organisasi ini adalah antara lain efektivitas dan efisien. Sebagaimana kita pahami bahwa anggota organisasi pemerintahan adalah aparatur pemerintah baik pegawai negeri maupun non pegawai atau tenaga honorer. Akumulasi kinerja yang dicapai oleh individu dan kinerja kelompok bagi aparatur pemerintah dikategorikan atau dalam kata lain dapat dikatakan sebagai kinerja organisasi pemerintahan mulai dari pemerintahan tingkat terendah sampai kepada pemerintahan yang tertinggi (Makmur, 2013:236)

Indikator Kinerja

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan indikator kinerja yaitu: (1) Spesifik dan jelas, (2) dapat terukur secara objektif, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, (3) dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat dan dampak, (4) harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan, (5) efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efektif dan efisien (Pasolong, 2010:177).

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau sumber daya manusia (SDM) berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Termasuk di dalamnya mencakup penilaian terhadap seluruh kegiatan program dan proyek yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor guna mengembangkan organisasi secara afektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Penilaian kerja menurut Ivancevich dalam Achmad Amins (2012: 91-92) adalah aktivitas yang digunakan untuk menentukan pada tingkat mana seorang pekerja dalam hal ini aparatur pemerintah menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Implikasinya adalah penilaian kinerja terhadap pegawai diperlukan agar perilaku mereka dapat diarahkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tercapailah tujuan organisasi.

Pelayanan

Monir dalam Harbani Pasolong (2010:128), mengatakan bahwa pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Pengertian umum pelayanan publik menurut Keputusan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/KEP/M.PAN/7/2003 adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Surjadi, 2009:8).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang masyarakat atau suatu kelompok orang tertentu atau tentang suatu gejala.

Adapun yang menjadi fokus teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat.
 - a. Pendidikan dan Latihan
 - 1) Diklat Prajabatan
 - 2) Diklat dalam jabatan
 - b. Pengembangan diri/karir
 - 1) Promosi
 - 2) Mutasi/pemindahan tugas
2. Faktor yang mendorong dan menghambat pengembangan sumberdaya aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan.

Hasil Penelitian

Pengembangan Sumberdaya Aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat

Pendidikan dan Pelatihan

Diklat Prajabatan

Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti dijelaskan bahwa seluruh pegawai di Kecamatan Tanjung Palas Barat sudah mengikuti diklat prajabatan sesuai dengan tingkatannya masing-masing sebelum memangku jabatan yang diberikan, selain mengikuti diklat para pegawai juga mengikuti Bimtek di internal Kecamatan Tanjung Palas Barat.

Diklat dan bimtek dilaksanakan dengan maksud untuk membenahi atau memperbaiki sistem kerja atau menambah wawasan para aparatur/pegawai di Kecamatan Tanjung Palas Barat dan bimtek ini dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan di internal Kecamatan Tanjung Palas Barat.

Diklat dalam Jabatan

Dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa program diklat itu dilaksanakan secara rutin dan disesuaikan dengan anggaran yang ada dan dikhususkan bagi aparatur yang baru masuk dan bagi aparatur Kecamatan

Tanjung Palas Barat yang belum memiliki keahlian khusus sesuai dengan tuntutan jabatan demi terciptanya kepuasan pelayanan kepada masyarakat.

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan selama ini sudah memenuhi kebutuhan pekerjaan dan sangat membantu aparatur Kecamatan Tanjung Palas Barat dalam melaksanakan Tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) masing-masing sehingga apa yang diusulkan atau diperintahkan kepada bawahan selalu dikerjakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan pelaksanaan tugas di tahun anggaran.

Berdasarkan penyampaian dari sekretaris camat diatas pelayanan di Kecamatan Tanjung Palas Barat dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada, dan ini bukan saja sebagai tanggung jawab Camat atau Sekretaris untuk selalu mengingatkan staf di bawahnya tetapi juga harus ada kesadaran dari setiap pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ada dan tetap mengutamakan kepentingan masyarakat, dengan demikian tugas-tugas yang ada dapat terselesaikan tepat berdasarkan batasan waktu yang diberikan untuk penyelesaiannya.

Aparatur bukan hanya bekerjasama dengan sesama aparatur kecamatan saja, tetapi bekerjasama juga dengan masyarakat demi terlaksananya kepuasan bagi masyarakat seperti yang disampaikan oleh seorang masyarakat Desa Long Pari, dimana desa tersebut cukup jauh jaraknya dengan kantor Camat Tanjung Palas Barat dan hanya dapat ditempuh melalui transportasi sungai.

Penulis mengamati secara keseluruhan bahwa para aparatur setelah mengikuti diklat sudah mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga produktivitas kerja dapat dikatakan sudah memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah berjalan dengan baik, hal ini bisa dikarenakan adanya waktu yang cukup untuk melayani masyarakat secara penuh. Bisa dipahami bahwa seperti disampaikan kadang hanya dua atau tiga orang masyarakat atau bahkan tidak ada yang datang ke Kantor Camat untuk keperluan administrasi atau keperluan lainnya sehingga para pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan keperluan masyarakat.

Aparatur Kecamatan Tanjung Palas Barat memberikan kemudahan bagi masyarakat yang jarak rumahnya jauh dari kecamatan adalah satu upaya dari pihak kecamatan untuk membantu masyarakat dalam mengurus keperluannya di Kecamatan seperti disampaikan oleh bapak Jonilius “jemput bola” sehingga masyarakat dan kepala desa tidak terlalu repot untuk menyelesaikan urusannya dengan demikian masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, meskipun mungkin ada saja keluhan dari sejumlah kecil masyarakat yang tidak puas dengan pelayanan oknum aparatur di Kecamatan Tanjung Palas Barat.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan melalui pendidikan pelatihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan dan sesuai dengan

tingkatannya masing-masing yaitu diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Semua pegawai di Kecamatan Tanjung Palas Barat yang sudah mengikuti diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan ini sudah memberikan dampak yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat, serta dapat membenahi atau memperbaiki sistem kerja pegawai dalam pencapaian target yang selama ini masih kurang memuaskan. Untuk pegawai yang sudah lama menjabat, biasanya diklat dilakukan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan menimbang pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar sehingga mengharuskan para pegawai untuk mengikuti pelatihan.

Pengembangan Diri/karir

Promosi

Terjadi promosi pegawai di Kecamatan Tanjung Palas Barat yaitu dari jabatan struktural mengalami 2 promosi yaitu dari staf ke kepala bagian berjumlah 1 orang, dari kepala bagian ke kepala seksi berjumlah 1 orang, selanjutnya pada jabatan fungsional tidak mengalami promosi.

Mutasi Pekerjaan

Terjadi mutasi pekerjaan pegawai di lingkup Kecamatan Tanjung Palas Barat sebagai upaya untuk penyegaran pekerjaan bagi pegawainya. Dari jenis jabatan struktural terjadi mutasi dari staf ke kepala bagian sebanyak 1 orang, dan Camat yang lama dimutasikan ke Dinas Pendidikan Kabupaten Bulungan sedangkan penggantinya adalah Camat dari Kecamatan Tanjung Palas, artinya mutasi tidak hanya terjadi di lingkup Kecamatan Tanjung Palas Barat tetapi tingkat Kabupaten Bulungan, selanjutnya pada jenis jabatan fungsional tidak terjadi mutasi pekerjaan. Berdasarkan data di atas serta hasil wawancara dengan Camat Tanjung Palas Barat penulis mendapatkan informasi bahwa Bapak Rahmad, SE baru ditempatkan kurang lebih 1 (satu) bulan di Kecamatan Tanjung Palas Barat sehingga belum memahami benar bagaimana situasi dan kondisi pelayanan publik pada periode sebelumnya sehingga informasi yang di dapat dari Bapak Rahmad, SE selaku Camat sebatas pengamatan beliau selama satu bulan penempatan dan informasi lebih rinci lebih banyak diperoleh dari sekretaris Camat yaitu Bapak Jonilius, S.STP.

Mutasi pegawai juga dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, jika kinerjanya baik maka jabatan yang didapati pasti akan lebih menantang dari jabatan sebelumnya, seperti yang dialami oleh Bapak Rahmad yang baru satu bulan menempati jabatannya sebagai Camat Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan.

Jangka waktu mengenai promosi dan mutasi yang dilaksanakan setiap 6 (enam) bulan setelah ada pemilihan kepala daerah setempat. Mutasi juga dapat terjadi apabila untuk mengisi kekosongan atau mengisi jabatan yang baru. Tujuan mutasi sebenarnya adalah untuk menaikkan pangkat atau jabatan seseorang agar semangat kerjanya meningkat sesuai dengan teori pada bab sebelumnya tentang tujuan mutasi menurut Hasibuan (2006) Pada dasarnya mutasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu instansi.

Pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat melalui pengembangan diri/karir yaitu promosi dan mutasi merupakan wewenang Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bulungan. Secara keseluruhan pengembangan diri/karir melalui promosi dan mutasi sudah memberikan pengaruh yang baik untuk peningkatan kemampuan administratif dan kemajuan manajerial di Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan.

Faktor yang menghambat dan mendorong Pengembangan Sumberdaya Aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan

Hal yang memotivasi pemerintah daerah untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia baik melalui pendidikan dan latihan serta bimtek adalah untuk tercapainya tujuan instansi. Faktor yang mendukung pegawai Kecamatan Tanjung Palas Barat untuk mengikuti pendidikan dan latihan ini antara lain untuk menaati peraturan yang dibuat oleh peraturan pemerintah sebagai salah satu syarat untuk dapat diangkat dalam jabatan tertentu, sebagai syarat untuk meningkatkan tunjangan dan kenaikan pangkat/golongan, serta untuk meningkatkan ilmu atau wawasan pegawai guna memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Dalam pendidikan dan latihan serta bimbingan teknis diharapkan mampu memberi dampak yang baik bagi kinerja pegawai yang telah mengikutinya serta membawa perubahan bagi instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini terbukti dan dirasakan oleh setiap pegawai Kecamatan Tanjung Palas Barat yang telah mengikuti diklat.

Kurangnya koordinasi dan pembentukan panitia khusus pelaksana kegiatan pendidikan dan latihan serta adanya masalah seperti tidak adanya pemberitahuan atau surat edaran mengenai diklat dan bimtek sehingga tidak dapat langsung dilaksanakan. Mengingat hal ini cukup mengganggu tercapainya tujuan organisasi, maka perlu adanya solusi dari Pemerintah Daerah dan Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Bulungan untuk bisa melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya aparatur secara berkesinambungan.

Keterbatasan dana di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bulungan untuk melaksanakan pendidikan dan latihan ternyata tidak membatasi semangat pihak Kecamatan Tanjung Palas Barat untuk membina dan mengembangkan keahlian para pegawainya yaitu dengan mengadakan Koordinasi dan Konsultasi serta Bimbingan Teknis (Bimtek). Kegiatan ini dilaksanakan di internal Kecamatan Tanjung Palas Barat untuk terus membina dan mengembangkan keahlian para pegawai dan biasanya kegiatan ini dilaksanakan secara rutin serta disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan sehingga tidak salah sasaran serta dapat memberikan hasil yang berdampak baik untuk peningkatan kinerja pegawai sehingga pelayanan yang diberikan pun memuaskan bagi masyarakat yang menerima layanan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Pengembangan sumberdaya aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat melalui Pendidikan dan Pelatihan, dilaksanakan secara berkesinambungan dan sesuai dengan tingkatannya masing-masing yaitu diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Bagi aparatur di Kecamatan Tanjung Palas Barat yang telah mengikuti diklat tersebut telah memberi pengaruh yang baik terhadap kecakapan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai aparatur kecamatan serta sangat membantu aparatur dalam pencapaian target instansi. Untuk pegawai yang sudah lama menjabat, biasanya diklat dilakukan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan menimbang pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar sehingga mengharuskan para pegawai untuk mengikuti pendidikan pelatihan.
2. Pengembangan sumber daya aparatur melalui pengembangan diri/karir yaitu promosi dan mutasi/pemindahan tugas, hal ini merupakan tugas dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bulungan, dan sudah menjadi tanggung jawab untuk melakukan promosi dan mutasi pegawai dan pelaksanaannya berdasarkan kriteria yang ada seperti kesesuaian jabatan dengan latar belakang pendidikan, memiliki keahlian di bidangnya serta memiliki kinerja yang baik. Pengembangan diri/karir yang dilakukan sudah memberikan pengaruh yang baik untuk peningkatan kemampuan administratif dan kemajuan manajerial di Kecamatan Tanjung Palas Barat.
3. Faktor-faktor yang mendukung terlaksananya pengembangan sumberdaya aparatur dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan yaitu untuk menaati peraturan yang dibuat oleh peraturan pemerintah sebagai salah satu syarat untuk dapat diangkat dalam jabatan tertentu, sebagai syarat untuk meningkatkan tunjangan dan kenaikan pangkat/golongan, serta untuk meningkatkan ilmu atau wawasan pegawai guna memenuhi tuntutan pekerjaannya. Sedangkan faktor penghambat kegiatan diklat ini adalah keterbatasan anggaran dan kurang koordinasi dengan BKD Kabupaten Bulungan serta belum adanya kesempatan bagi pegawai Kecamatan Tanjung Palas Barat Kabupaten Bulungan untuk mengikuti diklat.

Saran

1. Camat sebagai pimpinan instansi senantiasa terus memantau/mengawasi kinerja aparatur dalam melayani masyarakat yaitu dengan menjaga kedisiplinan kerja agar pelayanan yang diberikan memuaskan bagi masyarakat.
2. Camat sebagai pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan para pegawai sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan

dan apabila ada yang kurang dapat dilakukan pengembangan melalui bimtek sebagaimana dilakukan sebelumnya.

3. Perlu adanya sikap proaktif dari pegawai/aparatur Kecamatan Tanjung Palas Barat dalam melayani masyarakat, karena masyarakat yang datang mengurus administrasi dan lain sebagainya masih kurang mengerti dengan prosedur pengurusan surat-surat sehingga perlu adanya dampingan dari pegawai.
4. Terus menjaga komunikasi dan kerjasama yang baik antar pegawai dan juga adanya koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bulungan dalam hal ini BAPERJAKAT yang berwenang melaksanakan kegiatan Diklat sehingga tidak ada lagi ditemukan pegawai yang tidak mendapat kesempatan ikut serta dalam diklat atau tertundanya kegiatan pengembangan karena kurangnya koordinasi.

Daftar Pustaka

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Pressindo. Yogyakarta
- Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Andi Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Gunung Agung. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Gunung Agung. Jakarta
- Makmur. 2013. *Teori Manajemen Strategik*. Penerbit: Rafika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Rafika Aditama : Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Penerbit: Alfabeta. Bandung
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* penerbit: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan*. Penerbit: PT. Rafika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Rafika Aditama. Bandung