

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kelurahan Menggala Kota, Kecamatan Menggala, Kabupaten Tulang Bawang

ABSTRACT

This study uses a qualitative research type with descriptive-qualitative analysis. The research design aims to describe and analyze qualitatively the Human Resource Development Strategy at the Menggala Kota Subdistrict Office, Menggala District, Tulang Bawang Regency. The results of the study show that, Based on the results of the discussion, there are several descriptions: (1) Training plays a role in improving the technical skills and practical abilities of the apparatus in carrying out daily tasks effectively and efficiently. (2) Education has a broader role, namely in improving knowledge, insight, and critical and conceptual thinking skills. Meanwhile, (3) development is a continuous process that aims to improve individual capacity as a whole, both from technical, managerial, and leadership aspects. Meanwhile, (4) program evaluation functions as a tool to assess the effectiveness and success of the implementation of training, education, and development.

Keyword: Public, Public Service, Public Satisfaction, Tulang Bawang

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif-kualitatif. Desain penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara kualitatif tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kelurahan Menggala Kota, Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Berdasarkan hasil pembahasan, terdapat beberapa uraian: (1) Pelatihan (training) berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan praktis aparatur dalam melaksanakan tugas sehari-hari secara efektif dan efisien. (2) Pendidikan (education) memiliki peran yang lebih luas, yaitu dalam meningkatkan pengetahuan, wawasan, serta kemampuan berpikir kritis dan konseptual. Sementara itu, (3) pengembangan (development) merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu secara menyeluruh, baik dari aspek teknis, manajerial, maupun kepemimpinan. Adapun (4) evaluasi program berfungsi sebagai alat untuk menilai efektivitas dan keberhasilan pelaksanaan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Kata Kunci: Publik, Pelayanan Publik, Kepuasan Masyarakat, Tulang Bawang

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting di Kantor Kelurahan Menggala Kota, Kecamatan Menggala, Kabupaten Tulang Bawang, karena kelurahan tersebut secara langsung melayani masyarakat. Namun, temuan awal menunjukkan bahwa implementasi pengembangan sumber daya manusia belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh penggunaan teknologi yang tidak memadai dalam penyampaian pelayanan, tidak adanya pelatihan sistematis, dan keterbatasan kompetensi personel.

Untuk memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia di tingkat kecamatan, penelitian ini tidak hanya berfokus pada bagaimana pengembangan sumber daya manusia diimplementasikan, tetapi juga menganalisis berbagai tantangan yang dihadapi dan mengembangkan solusi potensial. Diharapkan temuan penelitian ini akan secara signifikan meningkatkan kaliber pegawai negeri dan pelayanan publik, khususnya di Kantor Kecamatan Menggala Kota, Kabupaten Menggala, Kabupaten Tulang Bawang.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa upaya pengembangan SDM di tingkat kelurahan masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi internal maupun eksternal. Secara internal, masih terdapat keterbatasan dalam perencanaan pengembangan pegawai, kurangnya evaluasi terhadap kebutuhan pelatihan, serta belum adanya sistem pengembangan karier yang jelas. Sementara itu, dari sisi eksternal, perubahan regulasi, perkembangan teknologi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh aparatur kelurahan. Berikut tabel permasalahan pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Kelurahan Menggala Kota untuk periode Januari–Maret 2026 yaitu:

Tabel 1.1 Permasalahan Pengembangan SDM (Januari–Maret 2026)

No	Bulan	Permasalahan	Indikasi/Temuan	Dampak
1	Januari	Rendahnya kompetensi aparatur dalam pelayanan administrasi	Masih terdapat kesalahan dalam pengisian dokumen dan keterlambatan pelayanan	Pelayanan menjadi lambat dan kurang akurat
2	Januari	Kurangnya pelatihan teknis bagi pegawai	Tidak adanya program pelatihan yang dilaksanakan pada awal tahun	Aparatur kurang memahami prosedur kerja terbaru
3	Februari	Minimnya kemampuan penguasaan teknologi informasi	Pegawai kesulitan dalam penggunaan aplikasi pelayanan berbasis digital	Pelayanan berbasis elektronik tidak berjalan optimal
4	Februari	Rendahnya motivasi kerja aparatur	Tingkat kedisiplinan menurun dan kurangnya inisiatif dalam bekerja	Produktivitas kerja menurun
5	Maret	Tidak adanya perencanaan pengembangan SDM yang terstruktur	Belum tersusunnya program pengembangan pegawai secara sistematis	Pengembangan SDM berjalan tidak terarah
6	Maret	Keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM	Tidak tersedia alokasi khusus untuk pelatihan dan pengembangan pegawai	Kegiatan peningkatan kapasitas aparatur tidak terlaksana
7	Maret	Kurangnya evaluasi kinerja dan pengembangan pegawai	Tidak dilakukan penilaian berkala terhadap kinerja aparatur	Sulit mengukur peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai

Sumber: Kantor Kelurahan Kelurahan Menggala Kota, 2026

Berdasarkan tabel 1.1, permasalahan pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Kelurahan Menggala Kota, terlihat bahwa masih terdapat berbagai kendala yang mempengaruhi kualitas aparatur dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut berdasarkan konteks yang telah dijelaskan:

1. Bagaimana Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kelurahan Menggala Kota, Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang?
2. Aspek-aspek apa saja yang menjadi penghambat Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kelurahan Menggala Kota, Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang?

METODE PENELITIAN

Dalam suatu Desain penelitian merupakan komponen penting dalam penelitian ilmiah karena memberikan landasan fundamental untuk melakukan studi yang metodis dan terencana. Mulai dari perumusan masalah dan pengumpulan data hingga analisis dan penarikan kesimpulan, desain penelitian bertindak sebagai panduan bagi para peneliti. Proses penelitian dapat menjadi bermasalah jika tidak ada rencana studi yang spesifik, mengalami ketidakteraturan sehingga hasil yang diperoleh menjadi kurang valid dan sulit dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dalam konteks penelitian mengenai Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Kelurahan Menggala Kota, diperlukan desain penelitian yang mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara mendalam. Hal ini dikarenakan permasalahan yang dikaji tidak hanya berkaitan dengan aspek kuantitatif, tetapi juga melibatkan fenomena sosial, perilaku, serta dinamika usaha yang bersifat kompleks. Oleh karena itu, pemilihan desain penelitian harus disesuaikan dengan tujuan penelitian agar mampu menghasilkan data yang relevan dan akurat.

Lebih lanjut, desain penelitian juga berperan dalam menentukan pendekatan yang digunakan, apakah bersifat kualitatif, kuantitatif, atau kombinasi keduanya (mixed methods). Pemilihan pendekatan ini sangat penting karena akan memengaruhi teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta metode analisis yang digunakan. Dalam penelitian yang berfokus pada strategi dan pengembangan SDM, pendekatan kualitatif sering digunakan karena mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi, permasalahan, dan kebutuhan pelaku usaha.

Selain itu, desain penelitian juga harus mempertimbangkan keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti, seperti waktu, biaya, serta akses terhadap responden. Dengan adanya desain penelitian yang matang, peneliti dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia sehingga penelitian dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Di sisi lain, pentingnya desain penelitian juga berkaitan dengan upaya untuk menjaga validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Desain yang baik akan membantu peneliti dalam menghindari bias, meningkatkan keakuratan data, serta memastikan bahwa hasil penelitian dapat diuji dan dipertanggungjawabkan. Hal ini sangat penting, terutama dalam penelitian akademik yang menuntut tingkat ketelitian dan keilmiahannya yang tinggi.

Dengan demikian, penyusunan desain penelitian yang tepat menjadi langkah awal yang krusial dalam menghasilkan penelitian yang berkualitas. Dalam penelitian ini, desain penelitian dirancang untuk mampu mengkaji secara komprehensif mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Kelurahan Menggala Kota, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang valid, relevan, dan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

Konsep yang digunakan untuk membahas tentang Strategi Pengembangan SDM Pada Kantor Kelurahan Menggala Kota, Kecamatan Menggala, merujuk pendapat Dessler (2023), implementasi Organisasi menggunakan kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kapasitas karyawan guna mendukung keberhasilan dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Proses ini dikenal sebagai

pengembangan sumber daya manusia. Implementasi ini menekankan pada bagaimana program pengembangan benar-benar dijalankan dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Berdasarkan konsep yang dikemukakan, implementasi pengembangan SDM dapat dilihat melalui beberapa dimensi utama, yaitu:

1. Pelatihan (*Training*).

Kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini.

2. Pendidikan (*Education*).

Proses pengembangan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas guna mendukung peningkatan kapasitas berpikir dan pengambilan keputusan.

3. Pengembangan (*Development*).

Upaya jangka panjang yang berfokus pada peningkatan kemampuan konseptual, kepemimpinan, dan kesiapan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar.

4. Evaluasi Program.

Penilaian terhadap efektivitas program pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai dimensi, seperti pelatihan (*training*), pendidikan (*education*), pengembangan (*development*), serta evaluasi program. Keempat dimensi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kinerja aparatur secara optimal.

Pelatihan (Training).

Pelatihan (training) merupakan salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi, baik sektor publik maupun swasta, pelatihan menjadi kebutuhan strategis untuk menjawab dinamika perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks. Sesuai hasil wawancara dengan Lurah Menggala Kota: “Strategi pelatihan dilakukan dengan mengikutsertakan aparatur dalam kegiatan bimbingan teknis dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, serta melakukan pembinaan internal untuk meningkatkan kemampuan kerja aparatur sesuai kebutuhan pelayanan.”

Di lingkungan pemerintahan, khususnya pada tingkat kelurahan, pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kapasitas aparatur dalam memberikan pelayanan publik. Aparatur kelurahan dituntut untuk mampu mengelola administrasi pemerintahan, memberikan pelayanan yang cepat dan tepat, serta berinteraksi secara profesional dengan masyarakat. Oleh karena itu, pelatihan menjadi sarana untuk memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan teknis, serta membentuk sikap kerja yang responsif dan berorientasi pada pelayanan. Sesuai hasil wawancara dengan Staf Kelurahan 1 sebagai berikut.

“Pelatihan yang diberikan cukup membantu dalam meningkatkan keterampilan kerja, terutama dalam pelayanan administrasi, namun masih perlu ditingkatkan frekuensinya.”

Di samping sebagai sarana peningkatan kompetensi, pelatihan juga berfungsi sebagai upaya strategis dalam menutup kesenjangan (gap) antara kemampuan yang dimiliki aparatur saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Kesenjangan ini seringkali muncul akibat perubahan regulasi, perkembangan teknologi informasi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pelatihan harus dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis) agar tepat sasaran dan efektif.

Pendidikan (Education)

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia semakin meningkat. Pendidikan menjadi kunci utama dalam menciptakan individu yang kompeten, adaptif, dan mampu bersaing. Tanpa pendidikan yang memadai, seseorang akan mengalami kesulitan dalam mengakses peluang kerja, berpartisipasi dalam pembangunan, serta meningkatkan taraf hidupnya.

Sesuai hasil wawancara dengan Lurah Menggala Kota: Strategi pendidikan dilakukan dengan mendorong aparatur untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan formal melalui izin belajar serta mengikuti pendidikan nonformal seperti seminar dan workshop. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan aparatur dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan.

Pendidikan tidak berhenti pada jenjang formal saja, tetapi juga mencakup pendidikan sepanjang hayat (lifelong learning). Konsep ini menekankan bahwa setiap individu perlu terus belajar dan mengembangkan diri seiring dengan perubahan lingkungan. Dalam konteks organisasi, pendidikan berkelanjutan menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi pegawai. Sesuai hasil wawancara dengan Staf Kelurahan 2 sebagai berikut.

“Saya merasa pendidikan penting untuk menunjang kinerja, tetapi diperlukan dukungan lebih dari instansi, seperti kemudahan izin belajar dan bantuan biaya pendidikan.”

Dalam konteks kelembagaan, pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas dan profesionalisme aparatur. Aparatur yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai cenderung lebih mampu berpikir kritis, mengambil keputusan secara tepat, serta menyelesaikan permasalahan secara sistematis. Hal ini sangat penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, khususnya di tingkat kelurahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat.

Pengembangan (*Development*).

Perkembangan lingkungan yang dinamis, baik dari segi teknologi, sosial, ekonomi, maupun regulasi, menuntut organisasi untuk terus melakukan pengembangan guna menjaga relevansi dan daya saing. Tanpa adanya upaya pengembangan yang berkelanjutan, organisasi akan mengalami stagnasi, kesulitan berinovasi, serta tidak mampu merespons kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Sesuai hasil wawancara dengan Lurah Menggala Kota: Strategi pengembangan dilakukan melalui pembinaan berkelanjutan, peningkatan kapasitas aparatur, serta pemberian kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kompetensi, seperti pelatihan lanjutan dan penugasan tambahan untuk meningkatkan pengalaman kerja. .

Selain itu, pengembangan juga berperan dalam mempersiapkan aparatur untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Melalui program pengembangan yang terarah, aparatur dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan, kemampuan komunikasi, serta kemampuan analisis yang dibutuhkan dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Hal ini penting untuk menciptakan kaderisasi kepemimpinan yang berkualitas di lingkungan pemerintahan. Sesuai hasil wawancara dengan Staf Kelurahan 1 sebagai berikut.

“Pengembangan dilakukan melalui pembinaan dari pimpinan dan pengalaman kerja sehari-hari. Hal ini membantu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.”

Dalam perspektif jangka panjang, pengembangan merupakan investasi strategis yang akan memberikan manfaat berkelanjutan. Organisasi yang secara konsisten melakukan pengembangan akan memiliki sumber daya manusia yang unggul, mampu berinovasi, serta adaptif terhadap perubahan. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Evaluasi Program

Dalam setiap pelaksanaan program, baik di sektor publik maupun swasta, seringkali terdapat perbedaan antara rencana yang telah ditetapkan dengan hasil yang dicapai di lapangan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya koordinasi, perubahan lingkungan, maupun kendala teknis lainnya. Oleh karena itu, evaluasi program menjadi penting untuk mengidentifikasi sejauh mana tujuan program telah tercapai serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan program tersebut.

Sesuai hasil wawancara dengan Lurah Menggala Kota: Evaluasi program dilakukan secara berkala melalui rapat internal dan laporan kegiatan untuk menilai efektivitas pelatihan, pendidikan, dan pengembangan yang telah dilaksanakan. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan perbaikan program ke depan agar lebih sesuai dengan kebutuhan aparatur. .

Selain itu, evaluasi program juga merupakan bagian dari penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), khususnya dalam aspek akuntabilitas dan transparansi. Melalui evaluasi, pemerintah dapat mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran serta hasil yang dicapai kepada masyarakat. Hal ini penting untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah. Sesuai hasil wawancara dengan Tokoh Masyarakat 1 sebagai berikut.

“Diharapkan hasil evaluasi benar-benar digunakan untuk memperbaiki pelayanan, sehingga masyarakat merasakan manfaatnya secara langsung.”

Berdasarkan uraian tersebut, evaluasi program merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari siklus manajemen program. Evaluasi memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan program, meningkatkan akuntabilitas, serta mendukung perbaikan dan pengembangan program secara berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat untuk melaksanakan evaluasi program secara sistematis dan berkesinambungan guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian mengenai dimensi (1) Pelatihan (training) berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan praktis aparatur dalam melaksanakan tugas sehari-hari secara efektif dan efisien. (2) Pendidikan (education) memiliki peran yang lebih luas, yaitu dalam meningkatkan pengetahuan, wawasan, serta kemampuan berpikir kritis dan konseptual. (3) Sementara itu, pengembangan (*development*) merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu secara menyeluruh, baik dari aspek teknis, manajerial, maupun kepemimpinan. (4) Adapun evaluasi program berfungsi sebagai alat untuk menilai efektivitas dan keberhasilan pelaksanaan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Aspek-aspek penghambat tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM di tingkat kelurahan masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari faktor internal maupun eksternal. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mengatasi hambatan tersebut agar pengembangan SDM dapat berjalan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.E. (2023). *Public Policy Making*. New York: Houghton Mifflin.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Becker, G. S. (2019). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (13th ed.). Boston: Pearson Education Limited.

- Dunan, Hendri. "Upaya Kasi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam Dalam Pembinaan Kinerja Pengawas PAI Di Kementerian Agama Kaur." Al-
- Dunan, Hendri, Habiburrahman, Berka Angestu, Analisis Strategi Bisnis Dalam Upaya Meningkatkan Penjualan Pada Love Shop Boutique Di Bandar Lampung. *Journal, Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 11.1 (2020).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harsono, H. (2022). *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Bandung: Mutiara Sumber Widya
- Mazmanian, D.A., & Sabatier, P.A. (2019). *Implementation and Public Policy*. Glenview: Scott Foresman
- Nugroho, R. (2018). *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sikula, A.F. (2019). *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Subarsono. (2016). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Van Meter, D.S., & Van Horn, C.E. (2019). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*. Administration & Society