



Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Gunungsitoli Barat

Martalena Harefa¹, Sukaaro Waruwu², Yamolala Zega³, Eliagus Telaumbanua⁴

^{1,2,3,4}Universitas Nias

E-mail: MartalenaHarefa537@gmail.com¹, sukawaruwu414@gmail.com²,
zyamolala@gmail.com³, Eliagus.tel@gmail.com⁴

Abstract. *The purpose of this study is to find out and analyze the training and resource development of State Civil Apparatus ASN at the West Gunungsitoli Sub-district office for inhibiting and supporting factors for the implementation of training and resource development of the State Civil Apparatus at the West Gunungsitoli Sub-district office. . The method used in this study is a qualitative research method with a descriptive approach. The theory used is a management theory that focuses on the theory of resource management of the State Civil Apparatus. The results of this study show that the training and development carried out at the West Gunungsitoli Sub-district Office is leadership, administration and socialization training. The factors that hinder training and development are : budget constraints, time constraints, lack of involvement and skills gaps. Meanwhile, those who are supporters in training and development are training materials that are considered appropriate and interesting as well as resource persons who are able to share interesting experiences and knowledge.*

Keywords: *training, development, management, inhibitors, drivers*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan dan pengembangan sumber daya Aparatur Sipil Negara ASN di kantor Camat Gunungsitoli Barat untuk faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya Aparatur Sipil Negara di kantor Camat Gunungsitoli Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun teori yang digunakan yakni teori manajemen yang fokus pada teori manajemen sumber daya Aparatur Sipil Negara (MSDM). Hasil penelitian ini menunjukkan bawah pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di Kantor Camat Gunungsitoli Barat adalah pelatihan kepemimpinan, administrasi dan sosialisasi. Adapun faktor penghambat pelatihan dan pengembangan yakni: keterbatasan anggaran, keterbatasan waktu, kurangnya keterlibatan dan kesenjangan keterampilan. Sementara itu, yang menjadi pendukung dalam pelatihan dan pengembangan adalah materi pelatihan yang dianggap sesuai dan menarik serta narasumber yang mampu membagikan pengalaman dan ilmu yang menarik.

Kata kunci : pelatihan, pengembangan, manajemen, penghambat, pendorong

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan saat ini menuntut kita untuk memperhatikan kualitas suatu instansi ataupun perusahaan. Perkembangan teknologi yang paling pesat saat ini pada era 4.0 (empat titik nol) dan 5.0 (lima titik nol) terkait dengan kemajuan industri dan sosial (society). Pelatihan dan pengembangan sumber daya publik sangat penting dalam meningkatkan kinerja manajemen. Oleh karena keadaan zaman yang semakin hari semakin maju maka para pegawai Negeri Sipil memiliki peran untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien. pegawai dituntut untuk mengembangkan kemampuannya sesuai dengan perkembangan zaman yang berlangsung. Hal ini dapat

dilakukan dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di sebuah instansi ataupun perusahaan.

Pelatihan diartikan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh sebuah instansi baik perusahaan milik pemerintah ataupun perusahaan milik swasta, perkantoran, lembaga pendidikan dan lembaga-lembaga lainnya yang membutuhkan pelatihan guna meningkatkan sumber daya pegawai negeri Sipil. Selain pelatihan, sebuah instansi ataupun perusahaan juga melaksanakan yang namanya pengembangan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam sebuah instansi ataupun perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:211), pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan yang dilakukan dalam waktu singkat dengan mengutamakan pembelajaran praktik dari pada teori. Selain itu pengembangan yang dikembangkan Sutisno dalam Vizzya (2017) adalah program pembelajaran jangka panjang yang menggunakan metode yang sistematis, sehingga manajer mempelajari pengetahuan tentang topik-topik utama.

Pelatihan dan pengembangan ini tentunya dapat memberikan pengaruh besar bagi sebuah instansi karena dianggap mampu mengembangkan menjadi instansi yang diharapkan oleh masyarakat ataupun pengguna layanan. Biasanya pelatihan dan pengembangan dilaksanakan kepada seluruh pegawai mulai dari pimpinan instansi hingga kepada karyawan biasa dengan berbagai pelatihan dan pengembangan yang sama dan juga terdapat pelatihan dan pengembangan yang hanya dikhususkan kepada pegawai tertentu saja.

Keberhasilan pada suatu instansi ditunjang dengan memiliki sumber daya manusia yang baik. suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dengan lebih baik jika perusahaan tersebut memiliki aset pekerjaan umum. Sebaliknya, jika sumber daya pegawai Negeri Sipil tidak baik atau kurang memuaskan maka dapat menghambat dalam mencapai tujuan sebuah instansi ataupun perusahaan. Sumber daya pegawai Negeri Sipil diartikan sebagai kekuatan utuh yang dimiliki oleh sebuah instansi ataupun perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk meningkatkan kemampuan diri seorang pegawai. Tujuan ini dapat tercapai jika instansi tempat para pegawai bekerja memiliki kewajiban untuk membantu para pegawai meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan bakat dan minat yang mereka miliki guna memenuhi kebutuhan instansi.

Ratnasari dan ulfa (2021) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya publik yang tepat dapat memberikan efek positif pada karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri, memahami tempat kerja, memahami perkembangan perusahaan, memahami tujuan yang ingin dicapai departemen, memahami perlunya bekerja sama dengan mereka, informasi yang diberikan kepada kantor, memahami permasalahan yang dihadapi kantor.

Selain itu, sumber daya pegawai Negeri Sipil memiliki peran utama dalam setiap kegiatan sebuah instansi. Begitu juga dengan sarana dan prasarana serta sumber dana dapat menunjang sumber daya pegawai yang baik. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sehingga sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja sebuah instansi. Untuk mengelola sumber daya pegawai Sipil Negara dapat dilakukan dengan mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah instansi. Manajemen dalam konteks ini dikaitkan dengan berbagai kegiatan dan tujuan pengelolaan yang sangat luas dan tidak terbatas pada personel pengelolaan saja, tetapi juga mencakup unit-unit pengelolaan.

Toto dan Rustendi (2021) menemukan beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai Negeri Sipil antara lain: kemampuan personal atau karyawan, perubahan teknologi, materi, instruktur, metode, automatic habitual training. Hal tersebut menunjukkan bahwa selama proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tidak terlepas dari beberapa permasalahan, sekalipun harapan dan tujuan dilakukannya pelatihan dan pengembangan yakni memperbaiki kinerja instansi ataupun perusahaan namun dalam pelaksanaannya tidak tertutup kemungkinan terjadinya berbagai kendala.

Kantor Camat Gunungsitoli Barat adalah salah satu instansi pemerintahan yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan pemerintah di tingkat kecamatan. Namun, seperti halnya di instansi lainnya, kantor ini juga menghadapi tantangan dalam mengelola dan meningkatkan kompetensi pegawainya. Beberapa permasalahan yang dihadapi antara lain keterbatasan anggaran pelatihan, kurangnya program pengembangan yang terstruktur, serta minimnya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan.

Hal ini menyebabkan kurangnya kemauan pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya bagi PNS serta kurangnya kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang masalah di

atas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Gunungsitoli Barat”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yang digunakan adalah deskriptif. Tujuan peneliti menggunakan metode penelitian ini supaya memudahkan peneliti dalam menganalisis setiap persepsi masyarakat tentang program pemerintah yang sedang dilaksanakan dari tahun ketahun dan sasarannya tak lain adalah masyarakat desa itu sendiri.

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Gunungsitoli Barat. Kantor ini beralamatkan di Jl. Luru No. 27 Tumori Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Alasan memilih lokasi ini sebagai tempat penelitian: Pertama, lokasi ini belum pernah diteliti sebelumnya terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya Aparatur Sipil Negara. Kedua, peneliti sebelumnya melaksanakan praktek/prakering dilokasi ini sehingga menemukan beberapa permasalahan terkait dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai negeri sipil.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan data primer yaitu secara langsung dari responden dengan cara: a. Pengamatan (Observasi), b. Wawancara (Interview), c. Dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini ada 4 tahap, yaitu: 1). Pengumpulan Data. 2). Reduksi Data, 3). Penyajian Data, 4). Penarikan Kesimpulan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Pelatihan Dan Pengembangan

Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan terdapat beberapa metode pelatihan dan pengembangan SDM yang pernah berlangsung di Kantor Camat Gunungsitoli Barat antara lain:

Tabel 1
Metode pelatihan dan pengembangan

No	Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan	Keterangan
1	Pelatihan bergaya kelas	metode pelatihan yang dilakukan secara presentasi di depan ruangan atau tatap muka dengan instruktur presentasi seperti berceramah.
2	Demonstrasi dan memberikan contoh	Metode ini dilakukan seperti penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh yang sesuai dengan pekerjaan pegawai.
3.	Kegiatan formal dan santai	Metode ini seperti rapat atau diskusi yang dilakukan diluar instansi

Sumber : olahan peneliti (2024)

Dari uraian diatas merupakan metode yang dilakukan di kantor Camat Gunungsitoli Barat. Adapun pelatihan yang sudah dilakukan yaitu:

Pelatihan Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat memimpin, memotivasi dan mengelola seluruh aspek dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diperlukan organisasi. Peningkatan motivasi dan kinerja pegawai dapat mendorong tercapainya hasil kerja individu atau pegawai untuk mencapai tujuan instansi/organisasi. penanggung jawab harus selalu bisa menjaga dan meningkatkan motivasi pegawainya, karena motivasi itu penting bagi perusahaan. diri.

Berdasarkan motivasi kerja yang kuat, kami berharap setiap karyawan harus kuat dan bersemangat untuk mencapai hasil pekerjaannya. Hal ini didukung dengan pernyataan Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024.

“Jadi pelatihan itu lebih diutamakan pelatihan kepemimpinan. Tujuannya supaya bisa membawa tangan kawan-kawan atau rekan kerja. Kalau pemimpinnya tidak punya jiwa leader nanti kondisi teman-teman saat bekerja tidak ada yang memotivasi. Jadi bagi saya pelatihan kepemimpinan itu penting bagi kami para pemimpin khususnya para PNS yang diberi tugas tambahan sebagai camat”.

Pimpinan memberikan instruksi kerja yang jelas kepada karyawannya untuk memotivasi karyawannya, menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, serta dapat menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan

bawahan. Lebih lanjut disampaikan oleh Pak Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024.

“Kami sudah dibekali kepemimpinan sejak orientasi pegawai. Penting sekali kegiatan pelatihan kepemimpinan ini. Mengapa? Dengan memiliki kemampuan memimpin kita bisa memberikan arahan, petunjuk, kepada rekan kerja atau staf kita untuk bisa memberikan pelayanan terbaik kepada Masyarakat. Dan tanpa jiwa leader yang baik, seorang pemimpin pasti kewalahan mengatur anggotanya”.

Selama melakukan wawancara kepada Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat, dari hasil observasi yang dilakukan penulis. Terlihat beliau memiliki jiwa kepemimpinan yang demokratik hal ini dibuktikan dari observasi penulis serta pernyataan beliau yang menyatakan bahwa setiap pemimpin harus memberi ruang kepada anggota untuk berbicara, menyampaikan pendapat, menyampaikan keluh dan kesah, saran dan kritik serta hal-hal lain yang di rasa perlu untuk pengembangan instansi yang dipimpinya. Berikut kutipan wawancara dengan Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024.

“...kan kita wajib welcome juga ke anggota. Sapaan pagi harus minimal salaman. Dalam kepemimpinan kita harus ramah. Hal ini kan berorientasi juga pada kinerja mereka dalam pelayanan. Dan juga kalau ada diskusi semua tidak hanya satu arah kita butuh juga saran dan masukan dari rekanan yang lain. Kalau tidak ada mereka kan kita tidak bisa apa-apa jadi dalam memimpin pun perlu karakter yang menghargai”.

Menurut Camat, tugas utama seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kerja. Pelatihan yang diikuti pada saat orientasi PNS dan pelatihan kepemimpinan yang pernah dilaksanakan di Tingkat Kota juga mengarah pada tujuan untuk memotivasi pimpinan dan anggota. Hal ini di sampaikan Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024.

“Dulu waktu kami mengikuti pelatihan atau orientasi itu kami dilatih kepemimpinannya di orientasi PNS sama juga kalau misal itu ada pelatihan undangan pertemuan di kota ataupun di luar kota itu tujuannya supaya kita sebagai pemimpin dapat memotivasi anggota atau rekan kerja kita”.

Banyak ahli percaya bahwa memberikan nasihat karier adalah peran manajemen yang paling penting. Ini dianggap sebagai pekerjaan yang paling penting, sehingga manajer harus melakukannya dengan baik. Kedua, manajer hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi

emosional pegawai. Lebih lanjut Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyampaikan,

“Kita dalam konsep bekerja harus menjaga keadaan. Jangan sampai mengganggu kondisi psikologi pegawai. Seandainya ada kendala masalah itu diselesaikan dengan baik. Kita kalau komunikasi juga harus baik. Kalau ada salah tidak perlu bentak-bentak bisa dievaluasi dengan baik. Jadi para pemimpin harus selalu memastikan bahwa mereka sama dengan baik”.

Berdasarkan pernyataan di atas terbukti bahwa pelatihan dan pengembangan SDM untuk seluruh pegawai sangat jarang. Hanya khusus saja untuk pemimpin seperti camat sementara yang lain terlibat dalam pelatihan dan pengembangan SDM yang lain.

Pelatihan Administrasi

Pelatihan dan pengembangan kemampuan administrasi SDM diartikan suatu proses yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai. Proses ini mencakup berbagai macam kegiatan, seperti memberikan pelatihan mengenai manajemen SDM, pengembangan keterampilan interpersonal, dan penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan SDM.

Pengembangan kemampuan administrasi SDM ini akan membantu para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan efektif. Selain itu, pegawai juga dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru, sehingga dapat berkontribusi lebih banyak terhadap instansi tempat mereka bekerja. Seperti halnya yang di sampaikan oleh Pak Silfister selaku Sekcam Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“bagi saya pelatihan itu penting ya. Khususnya untuk kami gitu. Tanpa pelatihan kita tau apa. Apa lagi yang berkaitan dengan administrasi karena dengan kemampuan yang kita miliki saja itu dasarnya tidak cukup jadi kalau kita mengikuti pelatihan sudah otomatis kinerja kita di kantor akan baik. Karena semua itu berpengaruh. Tidak mungkin kalau kita tidak tau cara membuat surat yang baik. Jadi ya harus perlu dilatih gitu.

Selain itu, pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan kemampuan administrasi SDM akan memiliki kemampuan untuk melakukan analisis data dan membuat keputusan yang lebih baik. Pak Silfister selaku Sekcam Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“di dalam ini kami baik tidak ada masalah karena kita punya modal kemampuan yang berbeda-beda. Justru kita saling mengisi dan mengerjakan tugas sesuai dengan beban tugas jabatan masing-masing. Kalau ada kendala maka kita sama-

sama ingatkan satu sama lain. Yang paling penting kami bisa memanajemen waktu dengan baik, komunikasi baik saja, loyal kepada pimpinan dan mampu menganalisis walaupun itu dikebangkan secara pribadi tidak menyeluruh di dapatkan dari pelatihan dan pengembangan”.

Dalam mengembangkan keahlian administrasi SDM, instansi dapat menentukan program pelatihan dan pengembangan yang tepat dan memberikan dukungan yang cukup untuk para pegawai. Dengan demikian, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif serta mendorong pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Akan tetapi, Pak Silfister selaku Sekcam Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“ini yang menjadi kendala kita, pelatihan dan pengembangan itu terbatas. Itu tadi Kembali pada petunjuk informasi dari atasan kita. Kita hanya ikuti petunjuk juga. Jadi balik ke sana sebenarnya”.

Selain itu, penting bagi instansi sebenarnya untuk memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai. Tapi karena kondisinya mengalami keterbatasan maka apa boleh buat pegawai hanya tunduk dan taat pada pemerintah termasuk dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan dibidang administrasi.

Sosialisasi

Sosialisasi merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah instansi. Tentu hal ini juga bisa dikategorikan sebagai kegiatan yang penting untuk mengembangkan kegiatan instansi agar berjalan sesuai yang diharapkan oleh pemerintah. Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan, ditemukan bahwa kebanyakan bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di kantor Camat Gunungsitoli Barat adalah sosialisai hal ini di dukung oleh pernyataan Pak Silfister selaku Sekcam Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“...sebenarnya lebih tepatnya kegiatan kita di sini kebanyakan lebih pada sosialisasi baik dilingkungan kantor maupun dengan mitra kerja kita lainnya. Misalnya sosialisasi yang wajib diikuti oleh masyarakat desa melalui pemerintahan desa dan juga beberapa bidang linnya yang ikut serta”.

Mengingat bahwa kegiatan sosialisasi yang dilakukan di kantor Camat Gunungsitoli Barat lebih banyak pada sosialisasi hal ini juga di dukung oleh pernyataan Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“..kegiatan kita lainnya juga sosialisasi. Karena untuk menyampaikan hal-hal yang sesuai dengan harapan pemerintah kami sebagai pihak kecamatan itu ya melakukan sosialisasi lanjutan sebagai bentuk penyaluran kegiatan yang sesuai dengan harapan pemerintah”.

Sosialisasi juga bisa diartikan sebagai sebuah kegiatan yang dilakukan guna memberikan pemahaman dan keterampilan lebih kepada peserta sehingga peserta dapat mempelajari hal baru dan bisa diteruskan dalam melaksanakan kinerja mereka sendiri. Beberapa sosialisasi yang dilakukan di kantor Camat Gunungsitoli Barat antara lain: kegiatan kesehatan seperti sosialisasi stunting, kegiatan kunjungan kerja Wali Kota, kegiatan PKK, dan lain sebagainya. Seperti halnya yang di sampaikan oleh Ibu Ria selaku PNS di Kantor Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 26 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“kegiatan kita itu ada seperti sosialisasi stunting dibidang Kesehatan, kadang juga ada kunjungan kerja Pak Wali kita fasilitasi dengan menghadirkan pemerintahan desa dan undangan lainnya. Terus kegiatan rutin bulanan PKK kan juga ada dan masih banyak lagi sih sosialisasi cuman jenis kegiatan beda-beda”.

Sehingga dari beberapa pernyataan di atas bahwa bentuk kegiatan dari pelatihan dan pengembangan di kantor Camat Gunungsitoli Barat lebih banyak pada kegiatan sosialisasi dan kegiatan yang bersifat pelatihan dan pengembangan masih sangat kurang karena kondisi yang masih sangat terbatas.

Faktor Penghambat Pelatihan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Keterbatasan Anggaran

Syarat utama pelatihan dan pengembangan adalah ketersediaan dana. Anggaran adalah rencana tertulis untuk kegiatan suatu badan, dinyatakan dalam bentuk kuantitatif dan biasanya dinyatakan dalam satuan moneter untuk jangka waktu tertentu. Anggaran disusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka dan disajikan dalam satuan keuangan yang mencakup seluruh kegiatan perusahaan untuk periode tertentu di masa yang akan datang.

Untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM harusnya tergolong dalam tipe anggaran Performance and Program Budgets, mengapa demikian? Karena anggaran ini berguna untuk kegiatan-kegiatan kepegawaian guna menunjang kegiatan mereka. Lebih lanjut disampaikan oleh Ibu Ria selaku PNS di Kantor Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 26 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“Apapun kegiatan harus didukung dana, tanpa dana kita bisa apa. Kondisi di sini terbatas sekali. Jangankan untuk menganggarkan kegiatan pelatihan kegiatan rutin saja kita memang ada keterbatasan, yang paling penting harusnya ya pelayanan di kecamatan tetap jalan dikarenakan ini tugas lebih ke pelayanan Masyarakat dan administrasi kalau persoalan anggaran ini memang khusus untuk kita di pelatihan bisa dibilang jarang sekali ya. Kecuali kalau dari pemko mengundang y akita PNS ikut serta kalau kita pesertanya dari kecamatan”.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“..persoalan anggaran ini jadi salah satu factor mengapa kita tidak bisa secara langsung melakukan pelatihan dan pengembangan SDM. Namanya juga PNS ya sifat kita hanya tunduk pada ketentuan yang berlaku. Tapi kalau ada kegiatan pelatihan dan pengembangan dari Pemko kami turut serta ikut menjadi bagian dalam kegiatan tersebut”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Pak Zebua selaku Kasubbag di Kantor Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 26 Juli 2024 menyampaikan bahwa :

“kebutuhan anggaran itu sangat perlu. Kalau tidak ada anggaran y akita mau apa gitu haha. Kami dibidang Kasi ikut aturan saja bekerja sesuai tupoksi. Terkait pelatihan kalau kita di undang kita ikuti kalau tidak y akita tetap bekerja seperti biasanya. Kalau anggaran cukup juga kita bisa lakukan kegiatan pelatihan sendiri, anggaran ini punya banyak kegunaan ya, misalnya untuk mendukung kegiatan kantor dan lain sebagainya”.

Anggaran pelatihan dan pengembangan untuk wilayah kantor Camat Gunungsitoli Barat itu sangat terbatas. Seyogianya yang melakukan pelatihan dan pengembangan adalah pemerintah, termasuk yang memberikan anggaran karena untuk pelatihan dan pengembangan SDM instansi yang menaunginya adalah pemerintah itu sendiri dan bukan dari kecamatan. Pihak Kecamatan hanya mengikuti kegiatan yang akan disampaikan oleh Pemko dan persoalan tidak menjadi tanggung jawab kecamatan untuk menyediakannya karena anggaran kegiatan bisa dikatakan tidak ada.

Pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh kecamatan juga berasal dan bersumber dari Pemko itu sendiri dan anggarannya sangat terbatas sehingga pihak kecamatan terbatas dalam melakukan pelatihan dan pengembangan secara mandiri.

Keterbatasan Waktu

Pelatihan dan pengembangan pegawai mengacu pada proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai melalui program pelatihan dan

pengalaman. Tujuan pelatihan dan pengembangan pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan produktivitas serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan karir.

Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja memiliki berbagai bentuk, termasuk pelatihan di tempat kerja, pelatihan bergaya kelas, e-learning, pendampingan, pembinaan, dan lokakarya. Program pelatihan dan pengembangan dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik berbagai karyawan dan departemen dalam suatu perusahaan.

Keterbatasan waktu menjadi salah satu factor penghambat pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Hal ini dipicu karena kegiatan kantor di kecamatan bersifat baku, sudah tersusun dengan baik. Lebih banyak kegiatan yang bersifat administrasi dibanding dengan kegiatan yang sifatnya pelatihan dan pengembangan SDM. Lebih lanjut disampaikan oleh Pak Zebua selaku Kasubbag di Kantor Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 26 Juli 2024 menyampaikan bahwa :

“...kami disini sudah ada tupoksi masing-masing. Setiap Kasi ada yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Dan kita punya tanggung jawab untuk menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu sesuai dengan harapan kantor. Jadi lebih keterikat dengan dinas. Hampir bisa dikatakan waktu sangat terbatang untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan. Kalau kita kan tidak bisa meninggalkan beban tugas juga. Kecuali kalau ada SPT terkait kegiatan luar”.

Karena seluruh karyawan fokus pada pekerjaan yang bertanggung jawab, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat sedikit. Tentu saja pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia penting untuk mendukung pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kendala Waktu Membuat dan melaksanakan program pelatihan yang efektif memerlukan investasi waktu dan sumber daya yang besar, termasuk uang, peralatan, dan personel. Organisasi mungkin mengalami kesulitan untuk mengalokasikan sumber daya untuk mendukung program pelatihan, dan efektivitas program mungkin terbatas.

Kurangnya Keterlibatan

Disisi lain, Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyatakan bahwa :

“hal yang menjadi penghambat pelatihan misalnya pada saat ada kegiatan pelatihan itu adalah kurangnya keterlibatan pegawai. Jadi, karena tugas lebih penting pelatihan itu dianggap yang ke dua tidak yang utama. Kadang-kadang kita lebih prioritaskan kinerja saat itu dibanding dengan kegiatan pelatihannya. Ya mungkin ini yang menjadi factor pengambatnya sih”.

Karyawan mungkin enggan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan, terutama jika mereka tidak melihat manfaat dari pelatihan tersebut atau merasa bahwa pelatihan tersebut tidak ada hubungannya dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi efektivitas program pelatihan yang dilaksanakan.

Keterampilan

Setiap pegawai mempunyai keterampilan dan kemampuan yang berbeda-beda karena kendala dan tugas yang berbeda-beda. Karyawan mungkin memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda, sehingga sulit untuk merancang program pelatihan yang memenuhi kebutuhan seluruh karyawan. Karyawan yang telah mencapai tingkat keterampilan yang tinggi mungkin tidak mendapatkan manfaat dari program pelatihan yang dirancang untuk pemula.

Hal ini juga didukung dengan pernyataan dari Pak Silfister selaku Sekcam Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“Kalau kelemahan itu sih dalam pelatihan lebih ke perbedaan kemampuan saja. Jadinya kan kita terbatas dalam kemajuan. Misalnya saja pelatihan administrasi kadang ya hanya begitu saja mengapa setiap pegawai punya perbedaan keterampilan. Jadi kita pahami kondisi kemajuan teknologi saat ini bagaimana”.

Faktor Pendukung Pelatihan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Materi Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan SDM dianggap menarik karena materi pelatihannya yang menarik dan tepat bagi peserta. Misalnya saja pada pelatihan kepemimpinan ini sangat baik dan berguna bagi para pemimpin sebuah instansi untuk mengembangkan kinerja, kemampuan memotivasi anggota dan kemampuan manajemen kinerja. Hal ini disampaikan oleh Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyatakan bahwa :

“Jadi yang jadi pendorong itu salah satunya materi sih. Kalau materi tidak menarik ya percuma ikut pelatihan. Menariknya iru ya seperti pelatihan kepemimpinan, visi misi, administrasi juga penting itu”.

Pelatihan kepemimpinan adalah pengalaman pendidikan terstruktur yang dirancang khusus untuk membantu seseorang mengembangkan dan meningkatkan keterampilan kepemimpinannya. Para pemimpin membutuhkan pelatihan untuk mengembangkan soft skill dan hard skill, tergantung kebutuhan instansi. Misalnya, para pemimpin muda belajar bagaimana cara mengembangkan listening skill, management

time, resolusi konflik, dan lainnya. Sedangkan para pemimpin senior mungkin memerlukan pelatihan untuk bisa mengikuti tren dan teknologi baru.

Narasumber Pelatihan

Narasumber adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai wewenang, pengetahuan, dan pengalaman di bidang tertentu untuk dapat memberikan informasi, gagasan, dan pendapat terkait suatu topik. Sebagai narasumber, Anda harus bertanggung jawab untuk memberikan informasi yang menarik dan relevan kepada peserta. Peran narasumber adalah mempersiapkan, meneliti dan menyajikan informasi secara jelas dan efektif.

Berdasarkan informasi yang di dapat dari Pak Silfister selaku Sekcam Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyampaikan bahwa:

“yang mempengaruhi dalam pelatihan itu didukung karena narasumber ya. Tanpa narasumber yang bisa memberikan pelatihan yang baik tentu tidak jalan dengan baik. Seharusnya agar pelatihan berhasil ya narasumber harus bagus juga, tidak monoton, topiknya menarik kita tidak mengantuk istilahnya”.

Narasumber sebaiknya ahli dalam topik pembahasan. Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan atau pengalaman kerja yang luas. Selain kemampuan, narasumber juga memerlukan pengalaman. Pengalaman tersebut dapat berupa partisipasi dalam proyek, penelitian atau kegiatan lain yang berkaitan dengan topik yang dimaksud.

Narasumber juga diharapkan mampu menyampaikan informasi secara jelas, sistematis, dan menarik perhatian masyarakat. Kemampuan berbicara di depan publik, menggunakan bahasa yang mudah dipahami, dan mampu menjawab pertanyaan yang diajukan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi narasumber.

Pak Rahmat selaku Camat Gunungsitoli Barat yang diwawancarai pada 30 Juli 2024 menyatakan bahwa :

“narasumber itu juga penting dalam pelatihan. Yang kita dengarkan mereka. Sumber informasi mereka, tidak mungkin mereka menyampaikan informasi tanpa kita paham. Jadi posisi narasumber itu juga penting untuk mendukung pelatihan itu”.

Seorang narasumber harus mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang ada. Misalnya, narasumber harus siap menjawab pertanyaan yang tidak terduga atau menghadapi peserta dengan berbagai latar belakang pengetahuan. Ketika menyampaikan

materi, pastikan kamu berbicara dengan jelas dan tegas agar audiens dapat mengikuti dan memahami setiap poin yang disampaikan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses pendidikan berkelanjutan di mana pelaksana pelatihan sumber daya pegawai negeri sipil di Kantor Camat Gunungsitoli Barat membantu pegawai untuk meningkatkan keahlian mereka, mempelajari konsep baru dan mendapatkan lebih banyak pengetahuan tentang pekerjaan atau fungsi khusus mereka untuk meningkatkan pekerjaan dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Metode pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan di kantor Camat Gunungsitoli Barat antara lain : a). pelatihan bergaya kelas. Metode ini merupakan metode dengan presentasi di depan ruangan secara tatap muka seperti ceramah. b). demonstrasi dan contoh. Metode ini menggunakan cara seperti memperagakan contoh-contoh pekerjaan yang dilakukan kepada peserta, c). kegiatan formal dan santai. Metode ini seperti mengikuti rapat atau santai diluar kantor.

Adapun pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di kantor Camat Gunungsitoli Barat yaitu: pelatihan kepemimpinan, pelatihan administrasi dan sosialisasi. Sementara itu pada pelaksanaannya pelatihan dan pengembangan SDM juga memiliki faktor penghambat dan pendukung. Faktor penghambat dalam pelatihan dan pengembangan SDM adalah terbatasnya anggaran, keterbatasan waktu, kurangnya keterlibatan dan kesenjangan keterampilan. Sementara itu, yang menjadi pendukung dalam pelatihan dan pengembangan adalah materi pelatihan yang dianggap sesuai dan menarik serta narasumber yang mampu membagikan pengalaman dan ilmu yang menarik

DAFTAR REFERENSI

- Creswell, dkk. (2019). *Educational Research: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative And Qualitative Research*: Pearson.
- Fachrurazi dkk. 2021. *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Firdaus, (2023). *Pengembangan Video Pembelajaran Fisika Berbasis Pendekatan STEM (science, technology, engineering, and mathematics) Pada Materi Pengukuran*. Universitas Jambi.

- Gunawan, Arif, (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Riau Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Haris, M., Rosikh, F., Na'im, A. A., & Muadhim, A. (2023). Pendampingan Manajerial Santri Melalui Pelatihan Leadership di Asrama Al-Maliki Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan. *Santri: Journal of Student Engagement*, 2(1), 34-41.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2021). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kamus versi online/daring (dalam jaringan).diakses dari <https://kbbi.web.id/analisis>. Pada tanggal 20 Mei 2024
- Krismiyantri (2017).Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Mangkunegara, A. A. Anwar, Prabu. (2021). Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy, J. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pudi Hastutik, Kristiana, P. (2020) Hubungan Tingkat Pengetahuan Dengan Tekanan Darah Pada Penderita Hipertensi Di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. *Jurnal Borneo Cendekia*, Vol 6, No. 1
- Ratnasari & Ulfah (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Manajemen, Vol. 10, No. 1 .
- Simamora, Safitri, Atika. (2023). Analisis Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kcp Palu Barat Kota Palu. Universitas Islam Negeri.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutisno Vizzya (2017). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Female Daily Network. Universitas Brawijaya Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 50, No. 6.
- Toto, Rustendi, Endang. (2021). Analisis Faktor Penghambat Program Pelatihan dan Pendidikan dalam Pengembangan sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Akuntansi*, Vol 9, No. 1.