

## Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kelurahan Batunadua Jae Padangsidempuan

Nurbaya Harianja, Wawan Patriansyah, Tri Eva Juniasih, Rina Tiur Lona

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan,  
Indonesia

Jl. Sutan Soripada Mulia No.17 Sadabuan Kota Padangsidempuan

### Info Artikel

**Kata Kunci:**  
*Strategi, Kualitas, Sumber  
Daya Manusia.*

ISSN (print): 1978-6387  
ISSN (online): 2623-050X

**Keywords:**  
*Strategy, Quality, Human  
Resources.*

**Korespondensi Penulis:**  
Nurbaya Harianja, Wawan  
Patriansyah, Tri Eva Juniasih,  
Rina Tiur Lona  
Email:  
bayaharianja@gmail.com



### Abstraksi

*Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting diketahui dalam menjalankan roda pemerintahan agar visi dan misi dapat tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi apa saja yang dilakukan oleh Lurah maupun pegawai yang ada di kantor kelurahan Batunadua Jae Kota Padangsidempuan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini pegawai serta apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dengan wawancara terhadap 8 orang pegawai termasuk Lurah ditemukan bahwa kegiatan pengembangan sumber daya manusia belum berjalan dengan optimal. Dari 8 orang pegawai hanya 4 orang atau 50% yang sudah pernah melaksanakan atau mengikuti kegiatan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Adapun kegiatan yang pernah diikuti yaitu mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis tentang administrasi dan pelayanan publik. Pengembangan lainnya yaitu pelatihan kepemimpinan yang hanya diikuti oleh Lurah dan Sekretaris Lurah. Faktor pendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia yaitu banyaknya kegiatan yang tersedia baik oleh pemerintah maupun pihak swasta. Faktor penghambat yang dialami yaitu kurangnya minat dan dana yang dibutuhkan pegawai dalam mengikuti kegiatan pengembangan kualitas sumber daya manusia.*

### Abstract

*Human resources are very important to know in running the wheels of government so that the vision and mission can be achieved. The purpose of this study was to find out what strategies were carried out by the Lurah and employees at the Batunadua Jae village office, Padangsidempuan City in developing the quality of human resources in this case employees and what were the supporting factors and inhibiting factors for the development of human resources. Based on the results of research with interviews with 8 employees, including the Lurah, it was found that human resource development activities have not been running optimally. Of the 8 employees, only 4 people or 50% have implemented or participated in human resource quality development activities. The activities that have been followed include training or technical guidance on public administration and services. Another development is leadership training which is only attended by the Lurah and the Secretary of the Lurah. The supporting factor for the develop-*

---

*ment of the quality of human resources is the number of activities available both by the government and the private sector. The inhibiting factor experienced is the lack of interest and funds needed by employees in participating in human resource quality development activities.*

## 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang sangat pesat saat ini membuat manusia berlomba-lomba untuk mengikutinya. Perkembangan teknologi yang dimaksud berupa alat yang digunakan untuk pekerjaan maupun sebagai alat komunikasi. Namun, sebagian besar kemampuan memahami dan menggunakan teknologi tersebut masih jauh di bawah rata-rata. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran dan kemampuan manusia untuk menerima perubahan yang terjadi. Saat ini, segala pekerjaan dapat cepat selesai karena teknologi yang digunakan. Pekerjaan manusia semakin mudah dan dapat mencapai perubahan yang lebih baik.

Para pegawai merupakan pemeran utama dalam organisasi perusahaan sebab para pegawai mempunyai tugas dan tanggungjawab menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia sangat penting dilakukan terhadap pegawai diantaranya melakukan seleksi, melanjutkan pendidikan, aktif pelatihan atau bimbingan teknis, melakukan evaluasi dan meningkatkan upah pegawai, serta pengembangan potensi para pegawai. Setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan dituntut untuk mampu bekerja secara efisien, efektif, bertanggungjawab, dan profesional. Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang mengatur peranan pegawai dalam berhubungan dengan apapun secara efisien dan efektif agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang maksimal seperti yang telah ditentukan sebelumnya (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang dimiliki setiap orang seperti akal, perasaan, pikiran, keahlian, pengetahuan,

kemauan, kekuatan, motivasi, serta hal-hal lain yang mampu berkarya dalam kehidupan sehari-hari. Dalam membuat manajemen sumber daya manusia harus ada penentuan rencana, organisasi, koordinasi, pelaksanaan, dan evaluasi serta tindak lanjut terhadap segala sesuatu pekerjaan yang ada di lembaga tersebut termasuk dalam pengadaan sarana prasarana, pemeliharaan, dan pembagian tugas para pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman. (Hamali, 2016).

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia pada suatu institusi sangat penting dilakukan secara berkelanjutan karena mampu meningkatkan kinerja maupun etos kerja pegawai. Adapun tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk menciptakan pegawai yang mampu bekerja dengan sesuai dengan etos kerja agar dapat membuat perubahan yang lebih baik terutama untuk pengembangan institusi sendiri (Dadan Ahmad Fadili, dkk, 2018). Meningkatnya pengembangan Sumber Daya manusia maka secara langsung dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Untuk itu Pengembangan Sumber Daya Manusia penting dikelola agar keseimbangan antara keterampilan pegawai dengan tuntutan pekerjaan dapat terwujud (Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M., 2020).

Pengembangan sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi 2 bagian yaitu pengembangan sumber daya manusia secara mikro dan secara makro. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro yaitu merencanakan pendidikan dan pelatihan pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro yaitu dilakukan dengan adanya rencana dan arah tujuan disertai adanya pemeliharaan dan

tindak lanjut dengan maksud menghemat sumber daya yang ada. Pengembangan ini dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal (Soekidjo Notoatmodjo, 2015).

Salah satu instansi pemerintahan yang harus mengikuti dan menggunakan perkembangan teknologi yaitu kelurahan Batunadua Jae Kota Padangsidempuan. Berdasarkan Peraturan Walikota Padangsidempuan Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padangsidempuan, Kelurahan Batunadua Jae merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas membantu camat dalam untuk menyelenggarakan atau melaksanakan pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa agar lebih berkembang dan dapat meningkatkan kesejahteraan desa tersebut. Perkembangan desa akan cepat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja dan melayani masyarakat. Untuk mengembangkan sumber daya manusia di kelurahan termasuk dalam meningkatkan kinerja dan karakter para pegawai, dilakukan berbagai upaya seperti melanjutkan pendidikan dan aktif mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis.

Permasalahannya di lapangan, banyak ditemukan kekurangan ketika berhubungan atau sedang mengurus administrasi di kantor kelurahan. Tidak semua pegawai mampu mengatasi keluhan atau permohonan masyarakat yang membutuhkan. Hal ini banyak dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang meliputi kurangnya keterampilan pegawai menggunakan teknologi, rendahnya cara komunikasi yang baik yang dilakukan oleh pegawai terhadap masyarakat, pegawai lambat bekerja sehingga masyarakat lama menunggu, serta adanya pungutan yang dilakukan oleh pegawai diluar ketentuan. Dengan demikian, sangat penting dilakukan penelitian tentang strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia di kelurahan Batunadua Jae Kota Padangsidempuan. Strategi merupakan segala

bentuk daya upaya yang dilakukan berdasarkan rumusan perencanaan secara potensial dan komprehensif untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi (Hesta Rina, 2016).

Kualitas sumber daya manusia adalah nilai karakteristik yang terdapat dalam setiap diri manusia yang meliputi nilai komparatif, kompetitif, generatif, dan inovatif. Kasanuddin (2011) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat intelektual yang meliputi ilmu pengetahuan dan keterampilan, pendidikan, keahlian di bidang masing-masing, kemampuan dan semangat kerja, serta mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan sesuai rencana, mengevaluasi, dan menindaklanjuti hasil evaluasi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan kelurahan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pengembangan sumber daya manusia di kelurahan Batunadua Jae Kota Padangsidempuan. Manfaat penelitian ini nantinya dapat menjadi acuan bagi pegawai dalam bekerja secara profesional, serta mampu berkompetensi di kelurahan maupun di instansi lain.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan proses kegiatan investigasi bersifat ilmiah yang dilakukan secara akurat dan sistematis dengan cara mengumpulkan data, diolah, dan dianalisis untuk memperoleh kebenaran dan dapat dipertanggungjawabkan (Arikunto, dkk, 2016). Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif melalui data yang dikumpulkan dari masalah yang dihadapi dan kemudian ditafsirkan berdasarkan fenomena di lapangan. Penelitian kualitatif terfokus pada pengamatan dan hasil wawancara yang dibagikan (Albi Anggito & Johan Setiawan, 2018). Adapun sampel

penelitian ini adalah semua pegawai kantor kelurahan Batunadua Jae yang berjumlah 8 orang termasuk lurah dan sekretaris lurah.

Penelitian ini dilaksanakan atas dasar adanya beberapa pegawai yang tidak mampu mengatasi masalah di kantor kelurahan serta pegawai kurang terampil dalam menguasai penggunaan teknologi. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi ke lapangan, wawancara pada pegawai yang ada di kantor kelurahan dan 3 orang masyarakat yang menggunakan jasa kelurahan Batunadua Jae Kota Padangsidempuan, serta dokumentasi berupa foto kantor kelurahan, aktivitas pegawai di kantor, dan saran prasarana yang terdapat di kantor kelurahan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dikelompokkan, dianalisis, diinterpretasikan dan selanjutnya atau dicari kebenaran atas informasi yang diperoleh dengan cara menghubungkan hasil pengamatan dengan penelitian yang relevan. Dari hasil analisis data wawancara, pengamatan, dan dokumentasi dibuat kesimpulan.

Dalam hal ini, peran informan sangat dibutuhkan untuk menguatkan hasil penelitian. Informan yang terdiri dari pegawai kelurahan dan 3 orang masyarakat dipilih secara acak. Informan yang dipilih dari masyarakat adalah yang sudah pernah menerima pelayanan dan berhubungan langsung dengan sumber daya manusia yang ada di kantor kelurahan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Banyak cara yang dapat dilakukan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diantaranya pendidikan dan pelatihan yang menekankan pada pembentukan karakter, kemampuan dalam berkarya, serta ahli di bidangnya. Namun hal ini harus dilakukan dengan perencanaan yang matang serta berkesinambungan. Kemampuan dan potensi yang ada dalam diri setiap pegawai wajib dikembangkan dan difasilitasi oleh Lurah sebagai pimpinan organisasi. Berdasarkan

wawancara dengan Bapak Antony, selaku Lurah Batunadua Jae Kota Padangsidempuan mengatakan bahwa sampai saat ini pengembangan kualitas sumber daya manusia di Kantor kelurahan masih sangat jarang dilakukan dan tidak berjalan secara optimal. Beliau mengatakan bahwa selain pendidikan formal dijalannya, kegiatan seperti pelatihan tentang keterampilan dalam pelayanan publik sangat bermanfaat untuk menunjang pekerjaan.

Pada umumnya, untuk mencapai visi misi suatu organisasi, sangat perlu dilakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan lebih lanjut atau pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan keterampilan. Hasil wawancara dengan Ibu Hetti Dawati Siregar, selaku KASI Pembangunan Kelurahan Batunadua Jae, jumlah pegawai yang menempuh pendidikan S1 sebanyak 6 orang dan 2 diantaranya masih dalam masa pendidikan dan belum ada yang menempuh pendidikan sampai magister (S2). Pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan atau diikuti oleh pegawai kelurahan seperti pelatihan atau bimbingan teknis belum banyak. Pegawai yang sudah pernah melakukan kegiatan pelatihan masih sekitar 4 orang dan hanya 50% dari seluruh jumlah pegawai. Pelatihan yang pernah diikuti oleh beberapa pegawai diantaranya pelatihan pelayanan dan bimbingan teknis administrasi publik.

Di samping pendidikan dan pelatihan, hal yang sangat penting dilakukan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia di kantor kelurahan yaitu pembinaan karakter dan perilaku agar mampu bertanggungjawab pada pekerjaannya, memiliki mental yang kuat dan baik dalam menghadapi masalah-masalah terutama keluhan masyarakat. Kegiatan lain yang dapat dilakukan yaitu pemindahan atau mutasi pegawai, misalnya dari kantor kelurahan ke kantor kecamatan atau sebaliknya dan dapat juga ke kantor walikota atau bupati serta ke instansi pemerintahan lainnya. Tujuannya adalah untuk mengurangi rasa jenuh pegawai

agar lebih produktif serta menambah pengalaman terutama dalam bidang pelayanan dan penyelesaian administrasi. Ibu Darisahannum Nasution selaku sekretaris Lurah Batunadua Jae, sampai saat ini belum ada kegiatan mutase pegawai yang dilakukan di kantor kelurahan. hal ini diakibatkan belum ada kebijakan yang mengatur atau menjelaskan tentang manfaat dari mutasi pegawai tersebut.

Faktor-faktor yang mendukung kegiatan pengembangan kualitas sumber daya manusia di kelurahan Batunadua Jae Kota Padangsidimpuan yaitu adanya visi dan misi yang telah ditentukan serta tujuan yang akan dicapai organisasi tersebut. Visi misi kelurahan Batunadua Jae yaitu mewujudkan pemerintahan yang baik melalui pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Dalam pencapaian visi misi kelurahan, dibutuhkan pegawai yang cukup dan sampai saat ini jumlah pegawai di kantor kelurahan Batunadua Jae mencukupi. Faktor pendukung lainnya yaitu perkembangan teknologi yang sangat cepat membuat pegawai dapat bekerja dengan lebih cepat. Di samping itu, kebijakan pemerintah sangat banyak dalam mendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia dan setiap pegawai harus menempuh pendidikan minimal sarjana (S1).

Berdasarkan wawancara di lapangan, kenyataannya bahwa sedikitnya pegawai dan jumlah kegiatan pelatihan atau bimbingan teknis yang diikuti merupakan hal yang sangat dikhawatirkan. Faktor penghambat pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ditemukan adalah rendahnya minat dan kemauan pegawai untuk mengikutinya. Di samping itu dana yang dibutuhkan untuk kegiatan tersebut tidak mencukupi sehingga para pegawai merasa terbebani. Faktor lain yaitu pemerintah masih kurang maksimal dalam memfasilitasi pegawai untuk mengadakan pelatihan atau pengembangan lain, misalnya dalam bantuan dana atau memfasilitasi tempat kegiatan maupun pengadaan bimbingan teknis.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Leni Marlina selaku KASI Pendapatan Kelurahan Batunadua Jae, dana atau bantuan untuk pegawai yang akan mengadakan proses pengembangan diri belum terpenuhi, baik itu dana bantuan untuk pendidikan maupun untuk kegiatan pelatihan. Menurut beliau, belum ada kebijakan tentang penggunaan dana untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia. Padahal menurut beliau, pengembangan tersebut sangat penting dilakukan mengingat kemajuan suatu kelurahan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang ada di kelurahan tersebut. Partisipasi pegawai untuk mengikuti pengembangan diri sangat dibutuhkan agar visi misi kelurahan dapat tercapai secara maksimal.

Hasil wawancara secara umum diperoleh bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia yang pernah dilaksanakan dan diikuti oleh pegawai masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dimana masih banyak pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu. Di samping itu, keahlian pegawai dalam menggunakan alat teknologi masih rendah dan masih ada yang belum mampu mengoperasikan Microsoft Office. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia (pegawai) yang ada di kantor kelurahan, maka pekerjaan akan semakin mudah diselesaikan dan masyarakat yang menerima pelayanan yang merasa puas.

Strategi yang dilakukan oleh Lurah Batunadua Jae Kota Padangsidimpuan dalam mengembangkan kualitas sumber daya pegawai yaitu memaksimalkan keterampilan pegawai terutama dalam bidang administrasi dan pelayanan umum. Hal yang paling sering dilakukan yaitu melengkapi sarana dan prasarana di kantor kelurahan seperti pegawai yang telah menguasai bidangnya masing-masing, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, melengkapi computer sebagai alat administrasi, serta jaringan internet untuk memperlancar komunikasi dan surat-

menyurat dengan kantor camat atau instansi lainnya. Lurah juga membuat kebijakan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dimana setiap pegawai wajib melakukan pelatihan sesuai bidangnya masing-masing.

#### 4. Simpulan dan Saran

##### Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Pelaksanaan pengembangan kualitas sumber daya manusia belum berjalan secara optimal di kelurahan Batunadua Jae Kota Padangsidimpuan.
2. Dengan keterbatasan dana, Lurah melakukan strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan mewajibkan pegawai agar aktif dan menjadi suatu kewajiban berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis.
3. Faktor pendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia yaitu saat ini banyak kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintahan ataupun swasta, berbayar dan ada juga yang tidak berbayar.
4. Faktor penghambat pengembangan kualitas sumber daya manusia yaitu kurangnya perhatian pemerintah (walikota) terhadap kegiatan pelatihan terutama pelatihan teknis fungsional, dana yang dibutuhkan untuk kegiatan tersebut tidak cukup, serta sarana dan prasarana juga tidak memadai.

##### Saran

Penelitian ini masih sangat terbatas karena hanya membahas strategi yang dilakukan oleh kelurahan terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, dapat diteliti tentang

manajemen sumber daya manusia (pegawai) dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dan untuk pemerintah pusat dalam hal ini walikota, diharapkan lebih banyak memfasilitasi pegawai dengan menyediakan saran dan prasarana dalam pengembangan sumber daya manusia.

##### Daftar Pustaka

- Albi Anggito & Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jawa Barat: CV Jejak,
- Arikunto, Suharsimi, Suhardjono dan Supardi. 2016. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta.
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 80-85.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.)
- Hesta Rina H.T. 2016. *Analisis Strategi Bisnis Perusahaan Batu Bata CV BMS di Lampung Tengah*, Skripsi Uiversitas Lampung Bandar Lampung Fakultas Ekomomi dan Bisnis,
- Kasanuddin, M. 2011. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Walisongo. Semarang.
- Peraturan Walikota Padangsidimpuan Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padangsidimpuan.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742-747.