

## Strategi Camat Dalam *Memmanage* Dan Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Kecamatan Picung

**Ahmad Daerobi**

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Banten

Email : [daerobi.190@gmail.com](mailto:daerobi.190@gmail.com)

**Susi Susanti**

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Banten

Email : [susay0710@gmail.com](mailto:susay0710@gmail.com)

Korespondensi penulis : [daerobi.190@gmail.com](mailto:daerobi.190@gmail.com)

**ABSTRACT.** Human resources are important for the development of a country that wants its country to develop or progress. Human resource management is a part of management science that focuses its attention on regulating the role of human resources in an organization. In achieving its goals, of course an organization needs human resources as system managers. In order for this system to run, of course in its management it must pay attention to several important aspects such as training, development, motivation and other aspects. Human resources are a very vital organizational asset, therefore their role and function cannot be replaced by other resources. No matter how modern the technology is used, no matter how much funds are in the archives. However, without professional human resources, everything becomes meaningless. To create quality human resources, various specific training is needed to achieve the desired goals, therefore we have oriented this government science journal so that readers can find out what factors can improve the quality of human resources today.

**Keywords:** District Head Strategy, Human Resources, Picung District

**ABSTRAK.** Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perkembangan suatu negara yang ingin negaranya berkembang maupun maju. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu management yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pembangunan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa di gantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun moderen teknologi yang di gunakan abad seberapapun banyak dana yang di arsipka. Namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tak bermakna. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di perlukan berbagai pelatihan tertentu agar mencapai tujuan yang di inginkan, oleh karena iti kami meng orientasikan kedalam jurnal ilmu pemerintahan ini agar pembaca dapat mengetahui apa saja faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada zaman sekarang.

**Kata Kunci :** Strategi Camat, Sumber Daya Manusia, Kecamatan Picung

## **PENDAHULUAN**

Pentingnya pemerintah untuk me-manage dalam upaya untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada di kecamatan, desa-desa ataupun pelosok daerah tertentu yang ada di kecamatan Picung sebagai mana yang telah di perintahkan oleh presiden indonesia ir. Jokowi. bahwasannya kualitas SDM di indonesia harus di tingkatkan untuk meningkatkan ekonomi di masyarakat yang tadinya di zaman sebelumnya belum ada peningkatan apapun sekarang sudah cukup banyak peningkatan ekonomi dan dalam bidang teknologi sudah cukup terhitung ada dalam kemajuan dalam pengamatan saya sendiri, dan sebagainya. Nah karena itu kita harus meningkatkan kualitas SDM yang akan menjadi pendorong untuk kemajuan bangsa ini dan kitapun sebagai masyarakat yang harus sadar akan hal sekecil apapun yang nantinya akan menjadi dasar peningkatan kualitas dalam dalam sistem birokrasi yang ada di indonesia ini.

Menurut teori dari ahli filsafat yaitu ‘‘plato’’ yang harus di implementasikan kedalam management kepemimpinan yang pertama : 1.Plato pun berpendapat bahwa pemimpin harus menjadi filosof-rajanya, yakni seorang yang bijaksana, berpendidikan, dan memiliki pengetahuan filosofis. Kebijakan adalah kualitas utama yang di butuhkan dalam pemerintahan. 2.plato pun membagi 3 kelas sosial yaitu; pemimpin (penjaga), prajurit (kesatria), dan produsen (petani dan pekerja

Konsep management kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM ini yang mencakup beberapa bidang yang ada di pemerintahan picung. Meliputi dari bidang pendidikan dan pelatihan, jiwa kepemimpinan, sosialisai, aturan yang mengatur kinerja pemerintah setempat. Oleh karena itu penelitian ini tentang ‘‘Management kepemimpinan kecamatan picung di sektor peningkatan sumber daya manusia’’ ini kami ingin supaya pemerintah bisa menerapkan aspirasi tersebut untuk meningkatkan sumber daya manusia dan menjadikan masyarakat mempunyai value yang lebih.

Karena melihat kualitas sumber daya manusia di kecamatan apalagi di pedesaan sekarang. kualitas sumber daya manusia sangat prihatin akan wawasan mereka dalam kehidupannya, contohnya kualitas hidup sehatpun banyak yang tidak mengetahui itu, dan masih banyak lagi yang harus di tekankan pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup mereka. Karena menurut saya sendiri (Ahmad Daerobi) kualitas sdm di kecamatan saya sendiri yaitu kecamatan picung kualitas sdm nya sangat belum mencukupi apalagi sekarang indonesia lagi menuju indonesia emas di tahun 2045, yang nantinya akan sangat menghambat akan pencapaian

itu sendiri menurut saya dan susi. Kenapa saya mengambil judul ini di karenakan melihat situasi dan kondisi yang perlu di tingkatkan untuk melihat kualitas hidup yang lebih mumpuni di masa indonesia emas nanti. Bahwaasannya untuk memanage sumber daya manusia di desa-desa memerlukan pengamatan dan ide yang kreatif untuk keberlangsungan dan semangat meciptakan kualitas sumber daya manusia yang sangat bisa di katakan di atas standard pencapaian, nahh maka dari itu kita menginginkan sumber daya manusia yang lebih bermanfaat, lebih peka terhadap gejala maupun kondisi di masa sekarang dalam segi individu maupun sosial.

### **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana kinerja pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan mengelola sumber daya manusia di wilayah kecamatan picung?
2. Apasaja program kecamatan yang telah terlaksanakan dalam memanage kualitas sumber daya manusia yang ada di kecamatan picung, agar

### **METODOLOGI**

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yakni suatu metode yang berfokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karena itu, menggunakan metode kualitatif ini untuk mendapatkan kajian atas suatu penomena yang komprehensif yang berada di kecamatan picung yang lebih detail.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian ini menentukan indeks efektifitas sumber daya manusia di kecamatan picung. Jadi saya (Daerobi) dan rekan saya (Susi), menemukan kurang efektifnya camat picung dalam memanage sumber daya manusia maka dari itu kami memberikan saran agar lebih efektif dalam memanage sumber daya manusia. Dalam hal ini kami memberikan saran ataupun solusi agar menaikkan indeks efektifitas dan kualitas dengan cara ber komunikasi kepada masyarakat, memfasilitasi masyarakat di berbagai pelatihan yang di adakan camat dan intansi lainnya yang berikut serta dalam pengembangan pelatihan kreativitas SDM, mempromosikan program kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, karena dengan dengan ini masyarakat akan lebih peka dan lebih mencaritau program apa saja yang telah berjalan dan yang belum terlaksana, peran camatpun bisa menjembatani komunikasi antara berbagai pihak untuk memastikan kepada masyarakat dalam hal pembangunan infrastruktur dan pemberdayaan

masyarakat untuk memastikan keberlanjutan perkembangan kecamatan picung dalam menopang terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

“kami akan melaksanakan sosialisasi secara langsung terhadap masyarakat dan akan melakukan hal itu secepatnya agar pendekatan secara personal dengan masyarakat akan lebih terbangun” ujarnya (Camat picung)

Kami mengharapkan agar perkembangan kualitas SDM di kecamatan picung terus berlanjut dan mempunyai prospek yang pasti akan peningkatan indkes kerjanya.

Bahwasannya peran camat sangatlah penting untuk perkembangan sumber daya manusia dan akan sangat berpengaruh ketika persoalan yang ada di masyarakat di berikan solusi yang pasti peng implementasiannya hal itu akan berdampak besar terhadap kecamatan dan akan meningkatkan kualitas organisasi di masyarakat tersebut dan akan menjadikan tatanan ekonomi bagi kehidupan di kecamatan picung. Setelah itu kita sebagai peneliti merencanakan kegiatan sosial sudah di jauh hari dan akan membuat opsi program yang nantinya bisa terpakai terus berkepenjangan baik dari segi pelatihan dan lain sebagainya.

Yang kita lihat di kecamatan picung sangatlah kurang efektif baik dari organisasi kecamatan, desa maupun pemerintahan lainnya. Sebetulnya sangat banyak dan cukup lama ketika semua yang harus di perbaiki itu bisa terlaksana, kamipun membutuhkan banyak masa untuk bekerja sama agar membuat penelitian ini mempunyai progres bukan hanya meneliti tentang suatu desa ataupun kecamatan yang ada di kecamatan picung. Setelah itu kita menanyakan persoalan yang menjadi judul penelitian ini yaitu “peran camat memanage dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kecamatan picung” dalam memanage sumber daya manusia yaitu harus mempunyai aturan yang di tetapkan agar menjadikan pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia agar berjalan dengan apa yang di inginkan, oleh sebab itu aturan yang di tetapkan.

Ada beberapa teori yang menjadi landasan pengembangan sumber daya manusia:

1. Teori pengembangan karir (*career development theory*): Mengacu pada pemahaman dan perencanaan karir individu untuk memastikan pertumbuhan dan pencapaian tujuan karir mereka.
2. Teori Pembelajaran (*Learning Theory*): Menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat di capai melalui proses pembelajaran, baik itu melalui pelatihan formal, pengalaman kerja atau pembelajaran mandiri.

3. Teori Motivasi (*Motivation Theory*): Menekean pentingnya motivasi individu untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan pribadi. Teori-teori ini termasuk teori intrinsik dan ekstrinsik.
4. Teori Perubahan Organisasi (*Organizational Change Theory*): Menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia terkait erat dengan perubahan organisasi. Proses perubahan dapat menjadi kesempatan untuk pengembangan individu.
5. Teori Sistem (*System Theory*): Menganggap organisasi sebagai sistem yang kompleks, dan pengembangan sumber daya manusia harus diintegrasikan secara holistic kedalam struktur organisasi.

Melibatkann dan menerapkan berbagai teori ini dapat membantu organisasi dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

## **PENUTUP**

Meskipun penulis menginginkan kesempurnaan dalam penyusunan jurnal ini akan tetaoi pada kenyataannya masih banyak kekurangan yang perlu penulis perbaiki. Hal ini di karenakan masih minimnya pengetahuan penulis,

Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat penulis harapkan sebagai bahan evaluasi untuk kedepannya. Sehingga bias terus menghasilkan karya tulis yang bermanfaat bagi banyak orang.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Dan tidak lupa saya berterimakasih kepada dosen pembimbing saya ( Agung Fauzi M.SI), dan narasumber yang telah membantu dalam pembuatan jurnal ini agar tercapainya penyelesaian jurnal ini

## **PENDANAAN**

Yang mendanai penelitian ini dari awal sampai ter publikasikan ialah dari Pribadi dan dosen pembimbing dan tidak memakai dana dari manpun

## DAFTAR PUSTAKA

Atep adya barata. 2003. *Dasar-dasar pelayanan prima Jakarta: Yudhistira.*

Agus Dwiyanto, 2003, Reformasi pemerintah daerah, UGM, Yogyakarta

Ai Mufiz, 27 Desember 2008, *lembaga pelayanan terpadu sebagai langkah strategis peningkatan sumberdaya manusia, Makalah sumber daya manusia*

Deddy Supriyadi, 2002, otonomi penyelenggaraan pemerintah daerah, Gramedia pustaka utama, Jakarta

Arif nasution,2000, demokrasi dan penyelenggaraan otonomi daerah, mandar maju, bandung.

Hanif Nurholis, 2007, Teoribdan politik pemerintahan dan otonomi daerah serta peningkatan kualitas sumber daya manusia, Grasindo, Jakarta

Harsono,1992 ,Hukum Tata Negara, Pemerintahan nasional dari mas ke masa, *Liberty* Yogyakarta

H,Syaukani, 2003 sumberdaya manusia dalam peningkatan kualitas diri, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

KIP RI, 2009, Anotasi undang-undang No14 Tahun 2008 tentang keterbukaan informasi public.

### **Peraturan perundang-undangan:**

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Undang-undang Nomor 25 Tentang Pelayanan PUblik