

## Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Pemerintah di Kota Luwuk Kabupaten Banggai

Laode Mahmud<sup>1</sup>, Vivian Nova<sup>2</sup>, Hamdan Hamzah<sup>3</sup>

Dosen Prodi Bisnis Digital Politeknik Banggai Industri Luwuk Banggai<sup>1,2,3</sup>

Jln. Nurmal Kel. Tombang Permai Kec. Luwuk Selatan Kab. Banggai<sup>1,2,3</sup>

Email: azisode77@gmail.com<sup>1</sup>, ianvj77@gmail.com<sup>2</sup>, alfariqhamdan11@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kota Luwuk, Kabupaten Banggai, sebagai upaya dalam meningkatkan kapabilitas pegawai dalam menunjang pelayanan publik. Pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat berjalan dengan optimal. Dalam konteks ini, Pemerintah Kota Luwuk terus mengupayakan berbagai langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi pegawainya melalui pendidikan, pelatihan, serta kerja sama yang erat antara personel pada setiap tingkatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berbasis studi kepustakaan. Teknik ini dipilih karena memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana pengelolaan SDM diterapkan di Luwuk, sekaligus mengidentifikasi tantangan serta peluang dalam meningkatkan kapabilitas pegawai. Fokus utama dari penelitian ini adalah menggali lebih dalam bagaimana strategi pengembangan SDM dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan pelayanan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Kota Luwuk dilakukan melalui berbagai pendekatan, salah satunya adalah *on-the-job training*. Pendekatan ini memungkinkan pegawai untuk belajar secara langsung dalam lingkungan kerja mereka, sehingga keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dapat segera diaplikasikan dalam tugas sehari-hari. Di samping itu, pemerintah juga menyediakan pelatihan-pelatihan formal, seperti *in-service training*, yang mencakup kursus dasar untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), pelatihan fungsional, serta pelatihan teknis dan administratif yang dirancang sesuai kebutuhan tiap level jabatan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kapabilitas pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan profesional. Pengembangan SDM yang terstruktur dan berkesinambungan adalah salah satu faktor utama yang dapat mendukung terwujudnya pelayanan publik yang prima. Dalam praktiknya, pengelolaan SDM di kota Luwuk menekankan pentingnya kerja sama dan sinergi antar pegawai di setiap tingkatan, sehingga pelayanan publik yang diberikan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan dan pengembangan SDM di Kota Luwuk telah berjalan dengan baik dan terarah. Namun demikian, upaya untuk terus meningkatkan kapabilitas pegawai perlu tetap diprioritaskan, mengingat tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang semakin kompleks. Pemerintah Kota Luwuk memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi dinamika pelayanan publik yang selalu berkembang.

**Kata kunci:** Perkembangan SDM, Pelayanan Publik, Kota Luwuk.

### ABSTRACT

*This study focuses on the management and development of human resources (HR) in Luwuk City, Banggai Regency, as an effort to enhance the capabilities of employees in supporting public services. Good HR management is key to ensuring that the services provided to the public can operate optimally. In this context, the Luwuk City Government continues to undertake various strategic steps to improve employee competence through education, training, and close cooperation between personnel at all levels. The method used in this study is descriptive qualitative with a data collection technique based on literature studies. This technique was chosen because it provides an in-depth understanding of how HR management is applied in Luwuk, while also identifying challenges and opportunities to enhance employee capabilities. The main focus of this research is to explore how HR development strategies can be effectively implemented to improve public services. The results of the study show that HR*

*development in Luwuk City is carried out through various approaches, one of which is on-the-job training. This approach allows employees to learn directly in their work environment, enabling the skills and knowledge gained to be immediately applied to their daily tasks. In addition, the government also provides formal training programs, such as in-service training, which includes basic courses for Civil Service Candidates (CPNS), functional training, as well as technical and administrative training tailored to the needs of each job level. These educational and training activities are expected to improve employees' capabilities in performing their duties more efficiently and professionally. Structured and continuous HR development is one of the main factors that can support the realization of excellent public services. In practice, HR management in Luwuk City emphasizes the importance of cooperation and synergy among employees at every level, so that the public services provided can be more responsive to the needs of the community. Overall, this study concludes that HR management and development in Luwuk City has been well-organized and directed. However, efforts to continuously improve employee capabilities should remain a priority, given the increasing complexity of public service demands. The Luwuk City Government has a significant responsibility to ensure that employees have the necessary competencies to face the ever-evolving dynamics of public services.*

**Keywords:** *HR Development, Public Services, Luwuk City*

## **.PENDAHULUAN**

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang andal merupakan investasi berharga bagi setiap organisasi, khususnya birokrasi. Tuntutan masyarakat terhadap birokrasi modern semakin tinggi—menghendaki pelayanan publik yang cepat, efisien, terjangkau, mudah, dan tepat waktu. Dalam konteks ini, ASN tidak hanya bertugas sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai representasi pemerintah yang diharapkan mampu memenuhi ekspektasi publik. Oleh karena itu, membangun kepercayaan masyarakat atau *public trust* menjadi hal krusial bagi instansi pemerintah dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal.

Untuk menghindari kesan negatif dan menjaga kredibilitas, fungsi dan peran ASN harus terus ditingkatkan. Ini tak lepas dari pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada perubahan pola pikir dan perilaku agar ASN dapat merespons perubahan baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Pengembangan kompetensi dan profesionalisme ASN juga semakin mendesak di tengah tantangan yang semakin kompleks di masa depan. Hal ini tidak hanya menjaga organisasi tetap relevan, tetapi juga mendorong setiap ASN untuk berkontribusi secara konsisten dan profesional dalam menjalankan perannya. Dengan latar belakang ini, karyawan harus terus dikembangkan dan didorong untuk secara konsisten berkontribusi

dan bertindak sesuai dengan profesionalisme (Ariyanti & Ratnawati, 2020).

Pelaksanaan TAP MPR Nomor XV/MPR/1998 lebih lanjut diwujudkan dengan penyempurnaan UU Nomor: 22 Tahun 1999 menjadi UU Nomor: 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Undang-undang ini pemberian kewenangan Otonomi kepada Daerah Kabupaten/Kota didasarkan kepada azas desentralisasi saja dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggungjawab. Dalam kewenangan otonomi yang luas ini tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintahan kecuali kewenangan di bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter data fiskal, agama serta kewenangan bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Lebih lanjut, Rivai dan Sagala (Putri & Antoni, 2021) memandang manajemen SDM sebagai bagian dari manajemen umum yang mengatur perencanaan, pengorganisasian, dan pengelolaan SDM. Di dalamnya, setiap individu diharapkan memiliki kompetensi khusus agar mampu melaksanakan peran yang diemban dengan baik. Kompetensi di sini mencakup kemampuan untuk memahami kelebihan dan kekurangan diri sendiri, sehingga individu mampu

memaksimalkan potensinya dalam pekerjaan. Kompetensi lebih dari sekedar memiliki kemampuan, itu adalah pemahaman yang lebih rinci tentang kemampuan Anda, dari kelemahan Anda hingga Anda mengatasi, sehingga Anda benar-benar dapat menggunakannya. (Candra, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun di pemerintahan yang disebut sebagai pegawai atau karyawan. SDM ini merupakan suatu asset yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. (Adawiah, et al, 2023)

Sebagai suatu interperetasi perbandingan antara permintaan kebutuhan organisasi yang meliputi kuantitas dan kualitas karyawan dalam menghadapi dinamika kerja yang maju dengan kondisi internal dan eksternal dalam suatu organisasi yang menjadikan individu sumberdaya manusia sebagai objek dan subjek yang menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. (Asrianto, et al, 2024).

## 2. Pelatihan Dalam Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan ASN agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Dengan demikian, organisasi publik dapat lebih adaptif terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis, kemajuan teknologi, dan persaingan yang ketat. Program pengembangan ASN harus mencakup perencanaan yang matang, meliputi tujuan, kebijakan, anggaran, kurikulum, hingga tenggat waktu pelaksanaan. Konstruksi manusia telah berkembang menjadi ranah ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (Safitri, 2018).

Meskipun istilah ergonomi di berbagai negara berbeda-beda namun mempunyai misi tujuan yang sama. Dua misi pokok ergonomi antara lain; **Pertama**, penyesuaian antara peralatan kerja dengan kondisi tenaga kerja yang menggunakan. Kondisi tenaga kerja ini bukan saja aspek fisiknya (ukuran anggota tubuh: tangan kaki, tinggi badan) tetapi juga

kemampuan intelektual atau berpikirnya. Cara meletakkan dan penggunaan mesin otomatis dan komputerisasi di suatu pabrik misalnya, harus disesuaikan dengan tenaga kerja yang akan mengoperasikan mesin tersebut, baik dari segi tinggi badan dan kemampuannya. Dalam hal ini yang ingin dicapai oleh ergonomi adalah mencegah kelelahan tenaga kerja yang menggunakan alat-alat tersebut. **Kedua**, apabila peralatan kerja dan manusia atau tenaga kerja tersebut sudah cocok, maka kelelahan dapat dicegah dan hasilnya lebih efisien. Hasil suatu proses kerja yang efisien berarti memperoleh produktivitas kerja yang tinggi. (Yusri, et al, 2023). Dalam konteks manajemen SDM, terdapat beberapa unsur penting yang harus dikelola, yaitu manusia, metode, modal, bahan, mesin, dan pasar. Di ranah birokrasi, unsur manusia menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan manajemen SDM, sehingga pengelolaannya memerlukan pendekatan yang ilmiah dan artistik. Menurut Hasibuan, manajemen SDM adalah seni dan ilmu mengelola hubungan kerja secara efektif untuk memberi manfaat optimal bagi organisasi, karyawan, dan masyarakat. Armstrong juga menegaskan bahwa manajemen SDM mencakup perencanaan SDM, manajemen kinerja, serta pembelajaran dan pengembangan yang mengedepankan bagaimana karyawan dikelola dalam organisasi. Selain itu, kapabilitas ASN diukur dari kemampuannya untuk mengelola sumber daya fisik maupun tak berwujud dalam menciptakan nilai lebih bagi organisasi. Hagell III dan Brown (Sriyanto, 2022), menjelaskan bahwa kapabilitas ini mencakup aset seperti bakat, jaringan kolaboratif, dan merek, yang seluruhnya berkontribusi pada penciptaan nilai dalam organisasi. Bagi ASN, kompetensi bukan hanya sekedar kemampuan, tetapi juga kecakapan untuk melebihi ekspektasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, pembangunan SDM yang berkelanjutan akan menciptakan ASN yang tidak hanya kompeten tetapi juga mampu menjadi aset strategis bagi keberlanjutan birokrasi.

### **3. SDM Dalam Memberikan Layanan Publik**

Hasibuan (Susan, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien memberikan kontribusi untuk perusahaan, karyawan dan tujuan sosial.. Sedangkan amstrong (Hakim, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, Efisiensi dan efektivitas kerja manajerial dengan aktivitas manajemen bertujuan untuk memberikan deskripsi terhadap pencapaian tujuan organisasi terhadap mutu layanan. Sebagaimana pelaksanaan suatu pekerjaan dapat dinilai optimal jika segala standar operasional kerjanya terpenuhi dan pekerjaan berbasiskan pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga pencapaian tujuan dapat tercapai secara maksimal, di mana hal tersebut merupakan tugas utama yang harus dijalankan oleh ASN termasuk suatu institusi atau lembaga agar senantiasa menghadirkan proses dan hasil layanan publik yang bermutu. Karyawan atau pekerja adalah individu yang berperan penting dalam organisasi. Mereka memiliki keterampilan, keahlian, dan wewenang untuk mengelola serta menggunakan berbagai sumber daya, baik yang bersifat fisik maupun yang tidak berwujud. Sumber daya ini mereka gunakan sebagai alat untuk menciptakan nilai, baik bagi perusahaan maupun bagi pelanggan. Dengan keterampilan mereka, karyawan mampu mengolah berbagai aset perusahaan, seperti merek dan produk, sehingga menghasilkan nilai tambah yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar. Merek, misalnya, adalah salah satu aset tidak berwujud yang bernilai tinggi dalam sebuah bisnis. Merek tidak hanya merepresentasikan harga sebuah produk, tetapi juga mencerminkan kualitas, keandalan, dan kredibilitas yang melekat pada produk tersebut. Dalam konteks ini, merek memberikan peluang bagi karyawan untuk mengelola persepsi

pelanggan terhadap produk atau jasa yang mereka tawarkan. Merek yang kuat memungkinkan perusahaan untuk menetapkan harga yang lebih tinggi atau memiliki kepercayaan yang lebih baik dari pelanggan, karena brand menjadi simbol keunggulan yang konsisten. Oleh karena itu, karyawan yang memahami dan menghargai nilai dari merek perusahaan dapat memanfaatkan potensi tersebut untuk mendukung pertumbuhan bisnis.

Lebih jauh, nilai sebuah merek sangat erat kaitannya dengan kemampuan perusahaan dan karyawannya untuk memenuhi, bahkan melebihi, ekspektasi pelanggan. Ketika pelanggan melihat bahwa merek tertentu selalu memberikan kepuasan dan sesuai dengan apa yang dijanjikan, kepercayaan terhadap merek tersebut akan meningkat. Hal ini dapat dicapai melalui upaya dan dedikasi karyawan yang bekerja keras dan cerdas untuk memberikan layanan serta produk yang berkualitas tinggi. Dalam banyak kasus, karyawan yang memiliki motivasi dan kesadaran akan nilai yang bisa mereka ciptakan akan dengan sendirinya bekerja melampaui harapan tanpa perlu instruksi atau mandat khusus dari manajemen.

Di sinilah pentingnya peran karyawan yang tak hanya sekedar memenuhi tugas, tetapi juga berusaha memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Ketika karyawan merasa terlibat dan termotivasi, mereka akan berusaha untuk menunjukkan kinerja terbaiknya, menciptakan inovasi, dan memanfaatkan potensi merek dengan lebih efektif. Hasilnya adalah sebuah ekosistem kerja yang produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk terus berkembang, sementara perusahaan meraih keuntungan dari loyalitas pelanggan dan reputasi yang terus meningkat.

Dengan demikian, karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas operasional, tetapi juga sebagai penjaga dan pengembang nilai-nilai perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan yang berfokus pada

eksplorasi mendalam terhadap suatu fenomena atau peristiwa. Dalam metode ini, peneliti tidak sekadar mengumpulkan data untuk dijadikan angka atau statistik, tetapi lebih menekankan pada pemahaman mendalam yang dapat diambil dari perspektif orang-orang yang terlibat di dalamnya. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena yang terjadi dalam kondisi alamiah, di mana peneliti berperan aktif dalam proses pengumpulan dan analisis data sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

Pendekatan kualitatif yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Melalui pendekatan deskriptif, peneliti bertujuan untuk menggambarkan kondisi atau situasi yang terjadi pada subjek atau kelompok yang diteliti. Rustanto (2015) menyatakan bahwa pendekatan deskriptif merupakan upaya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keadaan atau karakteristik masyarakat, kelompok, atau fenomena tertentu. Pendekatan ini juga berguna dalam mengidentifikasi pola hubungan antara berbagai gejala atau fenomena yang terjadi, sehingga memungkinkan peneliti untuk menggambarkan dan menjelaskan situasi yang ada secara lebih rinci.

Penelitian ini juga memanfaatkan metode studi kepustakaan, di mana berbagai sumber literatur dijadikan acuan untuk memperkaya data dan memperdalam analisis. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data-data sekunder yang berasal dari buku, artikel, jurnal, dan berbagai referensi lain yang relevan. Selain itu, peneliti juga menggunakan data dan referensi dari sumber-sumber yang tersedia di internet untuk memperkaya konteks dan mendukung temuan penelitian. Dengan menggabungkan sumber-sumber ini, peneliti dapat memperoleh sudut pandang yang lebih holistik serta mengembangkan argumen yang mendalam dan terperinci.

Melalui penerapan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi kepustakaan ini, diharapkan penelitian ini dapat

memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai topik yang dikaji. Penelitian ini tidak hanya mengungkapkan data atau informasi, tetapi juga membangun narasi yang memungkinkan pembaca untuk memahami konteks dan makna dari fenomena yang diteliti secara lebih mendalam dan reflektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Luwuk Kabupaten Banggai berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) pada instansi pemerintahnya sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Upaya pengembangan ini diwujudkan melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Salah satu bentuk pelatihan yang sering dilaksanakan adalah *on the job training*, yang menitikberatkan pada pembelajaran langsung di tempat kerja. Pendidikan dan pelatihan di Kota Magelang mencakup berbagai jenis, termasuk Diklat Dasar dan Latsar CPNS, yang merupakan syarat utama bagi para CPNS sebelum diangkat menjadi PNS. Diklat Dasar ini bertujuan untuk membentuk wawasan kebangsaan, karakter ASN yang tangguh, dan pemahaman akan sistem ketatanegaraan serta etika kerja.

Pemerintah Kota Luwuk Kabupaten Banggai secara rutin menyelenggarakan program pelatihan untuk pegawai baru maupun pegawai yang membutuhkan pengembangan keterampilan tertentu. Program pelatihan ini meliputi pelatihan kepemimpinan, pelatihan fungsional, dan pelatihan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap posisi. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, pegawai Kota Luwuk Kabupaten Banggai memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan pelayanan publik yang prima dan memuaskan. Dampak positif dari pelatihan ini terlihat dari kualitas pekerjaan pegawai yang lebih baik, penyelesaian tugas yang lebih cepat, dan kepuasan masyarakat yang meningkat.

Di samping itu, Kota Luwuk Kabupaten Banggai turut memperkuat layanan publik dengan menjalin kerja sama antar perangkat

daerah dan melibatkan masyarakat dalam pengembangan standar pelayanan publik. Salah satu inisiatif penting dalam pengembangan layanan publik adalah *Smart Luwuk*, sebuah aplikasi yang terus dikembangkan sebagai bagian dari Program *Smart City*. Aplikasi ini mempermudah masyarakat mengakses layanan publik dalam satu *platform* yang terpadu, mencerminkan fokus Kota Luwuk Kabupaten Banggai untuk menjadi kota pintar yang inovatif.

Selain pendidikan dan pelatihan, Pemkot Kota Luwuk Kabupaten Banggai juga mengimplementasikan program promosi dan mutasi pegawai sebagai bagian dari pengembangan karier ASN. Promosi diadakan untuk pegawai yang telah menunjukkan kinerja dan prestasi yang baik, sementara mutasi dilakukan untuk penyesuaian dan restrukturisasi organisasi, dengan penempatan berdasarkan keahlian pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Namun, pengembangan SDM di Kota Luwuk Kabupaten Banggai tidak selalu berjalan mulus. Beberapa kendala muncul, terutama terkait dampak pandemi Covid-19 yang lalu menyebabkan anggaran pengembangan SDM dialihkan untuk penanganan pandemi. Kondisi ini memengaruhi pencapaian target pengembangan SDM di tahun tersebut. Selain itu, masih terdapat tantangan dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM yang telah dilakukan. Meski demikian, upaya untuk meningkatkan SDM di Kota Luwuk Kabupaten Banggai terus dioptimalkan agar ASN mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kota Luwuk Kabupaten Banggai merupakan upaya yang terus berlanjut dan ditujukan untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan, Pemkot Kota Luwuk Kabupaten Banggai berupaya mempersiapkan pegawai yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di era yang semakin kompleks. Dengan mengacu pada

Undang-Undang Nomor: 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, langkah-langkah yang diambil tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga menekankan pembentukan karakter dan etika pegawai. Hal ini penting mengingat PNS harus mampu bertindak sebagai teladan dalam masyarakat dan menjaga integritas dalam melaksanakan tugasnya.

Pendidikan dan pelatihan di Kota Luwuk Kabupaten Banggai meliputi berbagai aspek, termasuk pelatihan dasar bagi CPNS yang menjadi prasyarat untuk pengangkatan mereka menjadi PNS. Diklat Dasar ini tidak hanya memberikan pemahaman tentang sistem pemerintahan, tetapi juga mengajarkan nilai-nilai kebangsaan dan etika yang harus dipegang oleh setiap ASN. Melalui pendekatan *on the job training*, pegawai tidak hanya belajar dari teori, tetapi juga berpengalaman langsung dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya. Dengan cara ini, mereka dapat menerapkan ilmu yang didapat secara praktis dan memahami dinamika pelayanan publik dengan lebih baik.

Dalam upaya untuk terus meningkatkan kualitas layanan publik, Pemkot Kota Luwuk Kabupaten Banggai juga aktif melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang diselenggarakan. Setiap pelatihan yang dilaksanakan dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik pegawai, dengan penekanan pada keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, hasil dari program pelatihan ini dapat langsung diterapkan dalam pelayanan kepada masyarakat. Pengukuran efektivitas pelatihan, melalui survei kepuasan pegawai dan masyarakat, menjadi langkah penting untuk menilai apakah program-program yang diadakan benar-benar memberikan dampak positif.

Kota Luwuk Kabupaten Banggai juga berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier pegawai. Dengan adanya sistem promosi yang adil dan berdasarkan prestasi, pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik. Program mutasi pegawai bertujuan untuk merotasi posisi agar pegawai tidak hanya terampil dalam satu

bidang, tetapi juga memiliki pengalaman yang luas di berbagai posisi. Hal ini tidak hanya membantu penyegaran organisasi, tetapi juga mendorong inovasi dan peningkatan kinerja di seluruh unit kerja.

Namun, tantangan tetap ada. Pandemi Covid-19 yang lalu, memberikan dampak signifikan terhadap program pengembangan SDM, di mana sebagian anggaran dialokasikan untuk penanganan darurat kesehatan. Meskipun hal ini menghambat beberapa rencana pengembangan yang telah direncanakan, Pemerintah Kota Luwuk Kabupaten Banggai tetap berusaha memprioritaskan pengembangan SDM di masa depan. Upaya kolaboratif antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, akan sangat penting untuk memastikan bahwa program-program ini dapat terus berjalan dan berkembang, sehingga tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas layanan publik dapat tercapai secara maksimal.

Dengan berbagai inisiatif yang telah diambil, Kota Luwuk Kabupaten Banggai menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan SDM dan pelayanan publik. Melalui pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, pemanfaatan teknologi, serta partisipasi masyarakat, diharapkan Kota Luwuk Kabupaten Banggai dapat menjadi contoh bagi daerah lain dalam membangun aparatur sipil negara yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam jangka panjang, keberhasilan pengembangan SDM ini akan berkontribusi pada terciptanya pemerintahan yang baik dan masyarakat yang sejahtera.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Pemerintah Kota Luwuk Kabupaten Banggai telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam pengembangan sumber daya aparatur sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Melalui serangkaian pelatihan dan pendidikan yang terkoordinasi, pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara optimal. Pelaksanaan diklat dasar dan diklat pada jabatan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing

pegawai menjadi salah satu upaya penting dalam mencapai tujuan pelayanan yang lebih baik. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam hal evaluasi proses dan hasil pelatihan yang perlu ditangani untuk memaksimalkan potensi pegawai.

Kota Luwuk Kabupaten Banggai perlu meningkatkan proses evaluasi pasca pelatihan untuk memastikan pegawai dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh. Dengan menyusun daftar standar kompetensi yang harus dicapai setelah mengikuti program pelatihan, diharapkan pegawai akan termotivasi untuk berpartisipasi aktif. Standar ini tidak hanya akan memberikan arah yang jelas bagi pegawai, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan semangat mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan.

### **B. Saran**

Untuk lebih memperkuat upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, Pemkot Kota Luwuk Kabupaten Banggai disarankan untuk lebih aktif dalam memantau perkembangan pegawai setelah mereka mengikuti pelatihan. Penilaian berbasis empat kriteria dasar reaksi, tugas, sikap, dan hasil dapat menjadi alat yang efektif untuk menilai keberhasilan pelatihan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan melakukan evaluasi yang komprehensif, Kota Luwuk Kabupaten Banggai dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan serta memberikan dukungan yang diperlukan kepada pegawai.

Selain itu, Pemkot Kota Luwuk Kabupaten Banggai juga perlu meningkatkan sosialisasi mengenai Aplikasi Cerdas Luwuk. Dengan menyediakan informasi yang lebih luas kepada masyarakat tentang manfaat dan cara penggunaan aplikasi ini, diharapkan masyarakat dapat lebih terlibat dan memanfaatkannya secara maksimal. Hal ini akan sejalan dengan tujuan utama aplikasi dalam meningkatkan pelayanan publik, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pemerintahan. Dengan langkah-langkah ini, Kota Luwuk Kabupaten Banggai dapat semakin memperkuat komitmennya untuk menjadi kota yang responsif terhadap kebutuhan warganya.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andi Adawiah, Asmini, Yusri. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konflik Dan Produktivitas Sumber Daya Manusia. Jateng: CV. Amerta Media.
- Ariyanti, N., & Ratnawati, S. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Magelang Guna Peningkatan Pelayanan Publik. JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis), 6(01).
- Asrianto, Nurdin Latif, Andi Syahrul Makkuradde, Yusri, Heriyanto Sahidu. (2024). Manajemen Organisasi Dan Kepemimpinan: Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Lokal Dalam Meningkatkan Disiplin Bekerja Maupun Produktivitas Kerja. Jateng: CV. Amerta Media.
- Candra, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Kampas. *JurnalAr-Ribhu*, 2(2), 102.
- Putri, G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(3), 14-26.
- Rustanto, B. (2015). Penelitian Kualitatif Pekerjaan Sosial. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Safitri, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank *Central Asia*, Tbk cabang pondok lestari ciledug.
- Sriyanto, S. (2022). Kapabilitas Pasukan Perdamaian Indonesia Di Republik Demokratik Kongo. *Jurnal Diplomasi Pertahanan*, 8(1).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). 952-962.
- Yusri, Cita St. Munthakhabah R, Rahmaniar Rachman, Dkk. (2023). *ERGONOMIKA: Psikologi Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3)*. Jateng: CV. Amerta Media.