

# JURNAL PENELITIAN ILMIAH

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DI KANTOR CAMAT SINDANG BELITI ULU, KABUPATEN REJANG LEBONG, PROVINSI BENGKULU

Oleh:

Usman Alamsyah, S.Sos, M.Pd

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Kantor Camat Sindang Beliti Ulu, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Fokus penelitian meliputi perencanaan SDM, pengembangan karier, dan manajemen kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dalam lingkungan pemerintahan kecamatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam pengelolaan tenaga honorer. Pengembangan karier pegawai belum maksimal karena keterbatasan pelatihan dan program pembinaan. Manajemen kinerja masih memerlukan sistem evaluasi yang lebih objektif agar dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan strategi perbaikan yang lebih sistematis dalam pengelolaan SDM di lingkungan kecamatan agar pelayanan publik semakin optimal.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan SDM, Pengembangan Karier, Manajemen Kinerja, Pemerintahan Kecamatan

---

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, termasuk di tingkat kecamatan. Kantor Camat Sindang Beliti Ulu memiliki berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, terutama terkait dengan perencanaan tenaga kerja, pengembangan karier, serta sistem evaluasi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan serta merumuskan solusi yang dapat meningkatkan efektivitas MSDM di lingkungan kecamatan.

### B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan SDM di Kantor Camat Sindang Beliti Ulu?
2. Bagaimana pengembangan karier pegawai dalam lingkungan pemerintahan kecamatan?
3. Bagaimana manajemen kinerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan?

### C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis sistem perencanaan SDM di Kantor Camat Sindang Beliti Ulu.
2. Mengkaji upaya pengembangan karier pegawai di lingkungan kecamatan.
3. Mengevaluasi manajemen kinerja pegawai sebagai bagian dari peningkatan pelayanan publik.

---

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara dengan pegawai kecamatan, serta analisis dokumen yang terkait dengan manajemen SDM di Kantor Camat Sindang Beliti Ulu. Subjek penelitian melibatkan seluruh pegawai kecamatan, baik pegawai negeri sipil (PNS) maupun tenaga honorer.

---

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM di Kantor Camat Sindang Beliti Ulu masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal distribusi tenaga kerja dan keberlanjutan tenaga honorer. Tabel berikut menunjukkan komposisi pegawai di kecamatan:

**Tabel 1. Komposisi Pegawai di Kantor Camat Sindang Beliti Ulu**

No	Nama	Jabatan	Status Kepegawaian
1	Usman Alamsyah, S.Sos, M.Pd	Camat	PNS
2	Jenral, STP	Sekcam	PNS
3	Jeki Aswari, SE	Kasi P3U	PNS
4	Tornadi, S.Sos	Kasi Pemerintahan	PNS
5	Candra Mori, S.Sos	Kasi Pelayanan Umum	PNS
6	Ridwan	Kasi Trantib	PNS
7	Iswandi, S.Sos	Kasi Kesra	PNS
8	Antoni, SH	Kasubag UP	PNS
9	Eriyanto, S.Sos	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	PNS
10	Anita, S.Sos	Staf Merangkap Bendahara Rutin	PNS
11	April Yani	Staf Merangkap Bendahara Barang dan Gaji	PNS
12	Dedi	Tenaga Honorer	Honorer
13	Susandra	Tenaga Honorer	Honorer
14	Yeni Sartika	Tenaga Honorer	Honorer

No	Nama	Jabatan	Status Kepegawaian
15	Muhari Ilhami Wardaya	Tenaga Honorer	Honoror
16	Ria Natalia, A.Md.	Tenaga Honorer	Honoror
17	Yuli, S.Sos	Tenaga Honorer	Honoror
18	Seri Kopli	Tenaga Honorer	Honoror
19	Subkinarsih	Tenaga Honorer	Honoror

### **B. Pengembangan Karier Pegawai**

Pengembangan karier pegawai di kantor kecamatan masih terbatas. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain kurangnya program pelatihan dan keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi pegawai.

### **C. Manajemen Kinerja Pegawai**

Sistem penilaian kinerja masih berbasis pada absensi dan laporan kinerja rutin, namun kurang memperhatikan aspek inovasi dan kontribusi individu terhadap pelayanan publik.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Perencanaan SDM di Kantor Camat Sindang Beliti Ulu masih perlu perbaikan dalam hal distribusi tenaga kerja dan pengelolaan tenaga honorer.
2. Pengembangan karier pegawai belum berjalan secara optimal akibat keterbatasan program pelatihan.
3. Manajemen kinerja pegawai memerlukan sistem evaluasi yang lebih objektif dan berbasis capaian kinerja individu.

### **B. Saran**

1. Perlu dibuat sistem perencanaan SDM yang lebih efektif dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang.
2. Perlu adanya program pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
3. Sistem penilaian kinerja harus lebih transparan dan berbasis prestasi kerja.

## **LAMPIRAN**

**Kuesioner Penelitian** (terlampir)

## DAFTAR PUSTAKA

1. Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2010). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
  2. Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
  3. Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
-