

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kepolisian Sektor Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe**

### **INFO PENULIS**

La Ode Muhammad Adam Nur  
Universitas Halu Oleo  
[adamnur2424@gmail.co.id](mailto:adamnur2424@gmail.co.id)

### **INFO ARTIKEL**

ISSN: 3046-8507  
Vol. 1, No. 3, November 2024  
<http://almufi.com/index.php/ASH>

© 2024 Almufi All rights reserved

### ***Saran Penulisan Referensi:***

Nur, L. O. M. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kepolisian Sektor Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe. *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora*, 1 (3), 4511-457.

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia pada Pada Kepolisian Sektor Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe. Manfaat penelitian ini secara akademis adalah diharapkan bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu pemerintahan terkait dengan aspek pengembangan sumber daya manusia Serta manfaat praktis yaitu diharapkan dapat menjadi bahan informasi kepada Kepala Polsek Lalonggasumeeto dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode survei dan data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif melalui analisis deskriptif yang berupa perhitungan rata-rata dan perhitungan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia menunjukkan peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari materi dan kurikulum Diklat yang telah sesuai dengan kompetensi jabatan, kesesuaian metode Diklat dengan kebutuhan praktis terhadap pengembangan diri para pegawai serta frekuensi pegawai pada Kepolisian Sektor Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia senantiasa meningkat dari tahun ke tahun yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia sehingga memberikan perubahan pada pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam berkinerja yang meliputi pendidikan dan pelatihan (Diklat), kegiatan non-Diklat, dan tugas belajar.

**Kata Kunci :** Pengembangan, Sumber Daya Manusia dan Kinerja, Kepolisian

### **Abstract**

The purpose of this study is to determine and describe the development of human resources at the Lalonggasumeeto Police Sector, Konawe Regency. The benefits of this study academically are expected to be useful in the development of science, especially in the field of government science related to aspects of human resource development. As well as practical benefits, it is expected to be information material for the Head of the Lalonggasumeeto Police Sector in terms of human resource development. The data analysis technique for this study uses a survey method and the data obtained is analyzed quantitatively through descriptive analysis in the form of average calculations and percentage calculations. The results of the study indicate that the implementation of human resource development shows an increase. This can be seen from the training material and curriculum that is in accordance with job competencies, the suitability of the training method with the practical needs of employee self-development and the frequency of employees at the Lalonggasumeeto Police Sector, Konawe Regency who participate in human resource development continues to increase from year to year which aims to develop intellectual abilities and human personality so as to provide changes in knowledge, abilities and attitudes in performance which includes education and training (Diklat), non-Diklat activities, and study assignments.

**Keywords:** Development, Human Resources and Performance, Police

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2003:244). Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Polsek adalah garda terdepan Polri sebagai tempat masyarakat meminta bantuan, memberikan informasi, berkomunikasi dan menanyakan permasalahan kamtibmas. Polsek sebagai organisasi Polri yang paling dekat dengan masyarakat mempunyai peran strategis untuk mendeteksi fenomena yang berkembang di masyarakat serta mengidentifikasi permasalahan yang muncul di tengah masyarakat, memberikan informasi berkaitan dengan situasi dan kondisi masyarakat di wilayah sehingga dapat mengambil langkah antisipasi guna terwujudnya kamtibmas serta penegakan hukum.

Polsek Lalonggasumeeto adalah unsur pelaksana utama kewilayahan yang bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum dalam pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas-tugas Polri lain dalam wilayah hukumnya sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.

Visi dari Polsek adalah terwujudnya insan Polri yang profesional, bermoral, bersih dan terpercaya dalam memelihara kamtibmas dan penegakan hukum disetiap lini kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam NKRI yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Polsek harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu kepada sistem yang ada.

Polsek Lalonggasumeeto sebagai bagian dari organisasi Polri mempunyai kegiatan yang mencakup seperti apa yang dilaksanakan dalam organisasi lainnya. Visi, misi, rencana kerja, tujuan, sasaran, hingga masalah pengawasan dan pengendalian. Tentunya kesemuanya tergantung dan disesuaikan dengan kebijakan dari organisasi di atasnya. Salah satu faktor yang mendukung terselenggarakannya kegiatan, yang mendukung keberhasilan mencapai tujuan adalah kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia adalah merupakan faktor terpenting dalam menjalankan roda organisasi. Tanpa Sumber Daya Manusia yang baik, tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Deskripsi berbagai fungsi kepolisian itu sangat jelas bahwa peran utama Kepolisian di masyarakat dapat dikategorikan sebagai *public service*, yang memiliki implikasi sangat fundamental sebagai organisasi yang menyediakan jasa, dari tugas pokok dan kewenangan anggota Polri yang sangat luas (lebih luas) maka peran dari Polsek Lalonggasumeeto yang mewarnai dan menentukan perkembangan dan kemajuan Polri itu sendiri. Naik turunnya, tinggi rendahnya, baik buruknya, kinerja pegawai atau personil pada Polsek Lalonggasumeeto juga dilihat dari kinerja pegawai Polsek. Pertimbangan itulah yang mendasari peneliti memfokuskan pelaksanaan penelitian kepada pegawai Polsek.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut maka anggota kepolisian pada Polsek Lalonggasumeeto perlu diberikan pengembangan sumber daya manusia, karena pegawai yang bekerja di instansi tersebut merupakan orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan urusan publik secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan anggota kepolisian pada tugas belajar untuk mengikuti pendidikan formal dan kegiatan lainnya.

## B. Metodologi

### Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode survei dan data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif melalui analisis deskriptif yang berupa perhitungan rata-rata dan perhitungan persentase.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Polsek Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe. Penelitian ini dilaksanakan pada November 2024.

### Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai yang bertugas di Polsek Lalonggasumeeto yang berjumlah 10 orang yang keseluruhannya merupakan Anggota Kepolisian pada Polsek Lalonggasumeeto

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini sumber data primer berupa kuisioner yang dibagikan pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari yang memenuhi kriteria tertentu.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang ada (peneliti sebagai tangan kedua). Dalam penelitian ini data sekunder berupa laporan, buku, jurnal, visi dan misi, struktur organisasi, dan sejarah Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari serta dokumen resmi pendukung lainnya.

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (*Quisisionaire*), yang dibuat berdasarkan indikator, melihat dari penelitian terdahulu serta menyesuaikan dengan keadaan objek penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu pengambilan data yang telah didokumentasikan oleh pihak Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari yang relevan dengan penelitian.

### Teknik Pengolahan Data

Adapun metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. *Editing*, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti kekosnsistenan jawaban, dan menyeleksi keutuhan kuisioner sehingga data siap diproses.
2. *Coding*, yaitu mengkode atau memisahkan data berdasarkan klarifikasi variabel.
3. *Tabulasi*, yaitu mengidentifikasi, mencacah terhadap setiap item pernyataan dalam bentuk distribusi frekuensi.

### Teknik Analisis Data

Penggunaan metode survey akan memudahkan peneliti untuk memperoleh data untuk diolah dengan tujuan memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir dari suatu penelitian dan proses analisis data dengan cara mengklasifikasikan data dan menafsirkan isi data, sehingga analisis pada penelitian ini yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia perlu dirancang secara cermat, suatu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dapat dilakukan melalui pendidikan pelatihan (diklat), kegiatan non diklat, tugas belajar dan promosi. (Thoah : 2016:71). Berkaitan dengan pendapat tersebut maka hasil penelitian dapat diuraikan sebagaimana tabel 1 berikut :

Tabel 1. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia di Polsek Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	2,34 – 3,00	8	80
Sedang	1,67 – 2,33	2	20
Rendah	1,00 – 1,66	0	0
Jumlah		10	100%

Sumber : Hasil Olah Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diuraikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berada pada kategori tinggi sebanyak 8 responden (80%), kategori sedang sebanyak 2 responden (20%) dan tidak ada responden yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Polsek Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe berada pada kategori rendah.

Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa pengembangan sumber daya manusia tergolong tinggi namun persentasenya masih berada di level dasar kategori tinggi. Unsur-unsur yang terdapat dalam pengembangan sumber daya manusia yang menjadi indikator dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak mutlak mempengaruhinya.

#### a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya (Suprihanto 2001: 88). Tujuan diadakannya diklat adalah untuk mengembangkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan diselesaikan secara rasional, dan mengembangkan sikap untuk menimbulkan kemauan kerja sama antara rekan-rekan pegawai dengan manajemen pimpinan (Moekijat 1991 :38) Berdasarkan pendapat tersebut hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Setelah Mengikuti Diklat

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Score	Persentase
1.	Sangat Meningkatkan	3	7	21	70
2.	Kurang Meningkatkan	2	3	6	30
3.	Tidak Meningkatkan	1	0	0	0
Jumlah			10	27	100%

Sumber : Hasil Olah Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diuraikan bahwa setelah mengikuti diklat ada perubahan peningkatan pada pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai. Dari 29 responden yang menjawab sangat meningkat sebanyak 13 orang (44,8%), yang menjawab kurang meningkat sebanyak 12 orang (41,4%), namun ada juga responden yang menjawab tidak meningkat sebanyak 1 orang (13,8%).

Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa dengan adanya diklat ini diharapkan terjadi perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap bekerja. Tabel 2 menunjukkan bahwa pada pegawai telah terjadi perubahan yang positif yaitu pengetahuan, kemampuan dan sikap mereka dalam bekerja meningkat berarti harapan itu telah sesuai dengan teori yang telah dipaparkan di atas.

Notoadmodjo (2003:107) menguraikan bahwa tenaga pelatih atau instruktur harus profesional dalam keguruannya, oleh sebab itu seorang instruktur dituntut lebih kreatif agar dapat menciptakan pengalaman belajar yang sesuai dengan tuntutan peserta diklat. Berdasarkan pendapat tersebut hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Kualifikasi Tenaga Pelatih Diklat

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Score	Persentase
1.	Ya berkualifikasi	3	7	18	70
2.	Kurang berkualifikasi	2	3	8	30
3.	Tidak berkualifikasi	1	0	0	0
Jumlah			10	26	100%

Sumber : Hasil Olah Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diuraikan bahwa mayoritas responden mengatakan bahwa tenaga pelatih diklat berkualifikasi. Hal tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 7 orang (70%) menjawab sudah berkualifikasi, sedangkan yang menjawab kurang berkualifikasi sebanyak 3 orang (30%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak sesuai.

Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa tenaga pelatih dalam pendidikan dan pelatihan telah berkualifikasi memadai sesuai dengan tuntutan peserta diklat sehingga apa yang telah peserta diklat dapatkan dapat langsung diterapkan setelah mengikuti proses diklat.

Sulistiyani (2003: 180) menguraikan bahwa materi diklat yang diberikan pada pegawai seharusnya disesuaikan dengan kebutuhan teknis pegawai yang telah tercermin pada analisis kebutuhan pegawai. Organisasi yang menerapkan program diklat tanpa melakukan penilaian kebutuhan kemungkinan akan banyak melakukan kesalahan dan gagal menyelenggarakan programnya. Berdasarkan pendapat tersebut hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Materi Sesuai dengan Kebutuhan Praktis dan Kebutuhan Pegawai tentang Permasalahan yang Dihadapi

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Score	Persentase
1.	Sesuai	3	9	27	90
2.	Kurang sesuai	2	1	2	10
3.	Tidak sesuai	1	0	0	0
Jumlah			10	29	100%

Sumber : Hasil Olah Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diuraikan bahwa materi diklat umumnya telah sesuai dengan kebutuhan praktis dan kebutuhan pegawai tentang permasalahan yang dihadapi. Dari 10 responden yang menjawab sesuai sebanyak 9 orang (90%), yang menjawab kurang sesuai sebanyak 1 orang (10%). Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa materi pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan pegawai khususnya tentang permasalahan yang dihadapi. Dari tabel 4 terlihat bahwa pegawai secara umum telah mengatakan bahwa materi diklat telah sesuai dengan kebutuhan mereka sehingga permasalahan-permasalahan yang didapatkan oleh peserta diklat dalam bekerja dapat diminimalisir sehingga tidak menghambat kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Kurikulum Diklat sesuai dengan Kompetensi Jabatan

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Score	Persentase
1.	Sesuai	3	7	21	70
2.	Kurang sesuai	2	2	4	20
3.	Tidak sesuai	1	1	1	10
Jumlah			10	26	100%

Sumber : Hasil Olah Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diuraikan bahwa kurikulum diklat yang diberikan belum cukup disesuaikan dengan kompetensi jabatan yang diperlukan oleh para staff pegawai. Dari jawaban responden yang menjawab sesuai sebanyak 7 orang (70%), yang menjawab kurang sesuai sebanyak 2 orang (20%), dan yang menjawab tidak sesuai sebanyak 1 orang (10%). Kurikulum dan metode diklat merupakan hal penting dalam mencapai tujuan diklat karena kurikulum dan metode diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan sehingga para pegawai yang telah mengikuti diklat bisa langsung menerapkan apa yang telah didapatkan dalam proses pendidikan dan pelatihan. Adapun hasil penelitian mengenai kesesuaian metode diklat dapat diuraikan sebagaimana tabel 6 berikut :

Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai Metode Diklat sesuai dengan Kebutuhan Praktis dan Pengembangan Diri

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Score	Persentase
1.	Sesuai	3	8	24	80
2.	Kurang sesuai	2	2	4	20
3.	Tidak sesuai	1	0	0	0
Jumlah			10	28	100%

Sumber : Hasil Olah Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diuraikan bahwa metode diklat yang mereka dapatkan padaa waktu mengikuti diklat sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan praktis untuk mengembangkan diri staff pegawai tersebut. Dari jawaban responden yang menjawab metode diklat sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri sebanyak 8 orang (80%), kurang sesuai sebanyak 2 orang (20%).

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Diklat pada Kinerja

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Score	Persentase
1.	Sangat berpengaruh	3	9	27	90%
2.	Kurang berpengaruh	2	1	2	10%
3.	Tidak Berpengaruh	1	0	0	0
Jumlah			10	29	100%

Sumber : Hasil Olah Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diuraikan bahwa diklat yang diperoleh para pegawai tidak mutlak mempengaruhi kinerja mereka. Dari jawaban responden yang menjawab bahwa diklat sangat berpengaruh pada kinerja sebanyak 9 orang (90%), kurang berpengaruh sebanyak 1 orang (10%)

Berdasarkan uraian di atas tampak pada tabel 7 responden pegawai mengatakan bahwa diklat sangat berpengaruh pada kinerja mereka dengan persentase 90%. Sehingga dapat dikatakan bahwa diklat tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga belum sepenuhnya sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pegawai yang mengikuti Diklat mengalami perubahan dalam berkinerja dan melalui Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

#### **b. Kegiatan Non-Diklat**

Kegiatan ini dapat ditempuh dengan cara belajar sendiri secara mandiri maupun melalui suatu instansi di luar organisasi yang meliputi : lokakarya/workshop, seminar, semiloka, simposium, studi banding (Thoha 2016). Kegiatan non-diklat ini penting untuk menambah pengalaman belajar kepada pegawai, karena pengalaman adalah guru terbaik. Kegiatan Non Diklat tidak hanya bersumber pada instansi namun terkadang juga pegawai dapat mengembangkan diri secara mandiri melalui organisasi yang tentunya mempengaruhi kinerja sebagaimana tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8. Tanggapan Responden Mengenai Mengembangkan Diri Secara Mandiri Melalui Organisasi Mampu Mempengaruhi Kinerja.

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Score	Persentase
1.	Ya mempengaruhi	3	7	21	70
2.	Kurang mempengaruhi	2	3	6	30
3.	Tidak mempengaruhi	1	0	0	0
Jumlah			10	27	100%

*Sumber : Hasil Olah Kuesioner 2024*

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diuraikan bahwa mengembangkan diri secara mandiri maupun melalui suatu organisasi cukup memengaruhi sikap dan kinerja para pegawai. Dari jawaban responden yang menjawab Ya mempengaruhi sebanyak 7 orang (70%), responden yang menjawab kurang mempengaruhi sebanyak 3 orang (30%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak mempengaruhi (0%). Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa Polsek Lalonggasumeto Kabupaten Konawe telah melaksanakan kegiatan non-diklat dan cukup mempengaruhi kinerja pegawai dan hal tersebut telah sesuai dengan teori kegiatan non diklat dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### **c. Tugas Belajar**

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi jabatan diperlukan peningkatan kualitas kemampuan professional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan professional tersebut adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi dan Institut yang terakreditasi. (LAN, 2007:17). Dalam LAN dan DEPDAGRI (2007:18) Tugas belajar ditujukan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka adapun seleksi pegawai yang mendapatkan tugas belajar ditunjuk langsung oleh kepala instansi dengan memperhatikan persyaratan yang diperlukan untuk mengikuti tugas belajar yaitu pegawai yang menunjukkan semangat, minat dan potensi untuk pengembangan prestasi kerjanya, latar belakang pendidikan formal dan diklat yang diikuti, batas usia pension minimal 5 tahun, pengetahuan akademik yang dimiliki sesuai dengan kurikulum pendidikan yang akan diikutinya, serta kesiapan mental dan fisik. Berdasarkan pendapat tersebut hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Tugas Belajar Meningkatkan Kinerja

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Score	Persentase
1.	Ya meningkat	3	9	27	90
2.	Kurang Meningkat	2	1	2	10
3.	Tidak Meningkat	1	0	0	0
Jumlah			10	29	100%

*Sumber: Hasil oleh kuesioner 2024*

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diuraikan bahwa tugas belajar dapat meningkatkan kinerja responden. Dari jawaban responden yang menjawab bahwa dengan mengikuti tugas

belajar akan meningkatkan kinerjanya sebanyak 9 orang (90%), dan yang menjawab kurang meningkat sebanyak 1 orang (10%). Berarti dengan adanya tugas belajar membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa Pengaruhnya pada kinerja dapat dilihat pada tabel 9 responden pegawai, 90% mengatakan bahwa dengan adanya tugas belajar tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini mayoritas para pegawai Polsek Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe sependapat bahwa dengan keikutsertaan pegawai dalam tugas belajar akan menambah pengalaman dan mampu meningkatkan kinerja mereka. Namun pegawai sering terkendala mengikuti tugas belajar karena pembiayaannya ada dua yaitu dari pemerintah (ikatan dinas) dan biaya pribadi.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Polsek Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe menunjukkan peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari materi dan kurikulum Diklat yang telah sesuai dengan kompetensi jabatan, kesesuaian metode Diklat dengan kebutuhan praktis terhadap pengembangan diri para pegawai serta frekuensi pegawai yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia senantiasa meningkat dari tahun ke tahun. Pengembangan sumber daya manusia pada Polsek Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe bertujuan untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia sehingga memberikan perubahan pada pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam berkinerja yang meliputi pendidikan dan pelatihan (Diklat), kegiatan non-Diklat, tugas belajar.

#### Saran

1. Perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai serta evaluasi secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan kebutuhan kekinian pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.
2. Perlu penempatan pegawai dan promosi pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya atau menerapkan prinsip *the right man on the right place* sehingga mampu mendorong pegawai mencapai kinerjanya dengan lebih baik lagi, dengan demikian kepuasan pegawai akan tercapai dan tidak menunda penyelesaian tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
3. Bagi peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar melakukan penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia lebih mendalam dengan menambah dimensi lain pada variabel penelitian.

#### E. Referensi

- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Endri. (2010). *Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris*. Jurnal Adminitrasi Bisnis. Vol. 6 No.2 Hal. 179-190.
- Hasibuan, M. S. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- LAN dan DEPDAGRI. (2007). *Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Moekijat. (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Moenir, A. S. (1993). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoadmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastradipoera, K. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu pendekatan fungsi operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silalahi, B. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI.
- Suprihanto, J. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.