
PENGEMBANGAN MANAJEMEN SDM DI SEKERTARIS DAERAH KABUPATEN SIDRAP BERBASIS TEORI *MARSLAW*

***Rahmawati Mendong¹⁾, Jamaluddin Ahmad²⁾, Muhammad Rais³⁾, Eka Anugrah⁴⁾**

1), 2), 3), 4) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia

*Email Korespondensi: rahmaatika58@gmail.com

Diterima Redaksi: 19-11-2024 | Selesai Revisi: 12-12-2024 | Diterbitkan Online: 13-12-2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara (ASN), dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berfokus pada efektivitas program pengembangan SDM, termasuk pendidikan, pelatihan, dan penempatan pegawai. Penelitian ini mengidentifikasi kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai elemen kunci yang memengaruhi motivasi dan kinerja ASN yang berdasar pada teori hierarki kebutuhan *Maslow*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Sekretariat Daerah belum optimal, terlihat dari rendahnya partisipasi pegawai dalam program pelatihan dan penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Temuan ini mengindikasikan perlunya strategi pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan sistematis untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja ASN. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah untuk memperbaiki manajemen SDM melalui pendekatan berbasis kebutuhan dan penguatan program pelatihan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Kinerja Aparatur Sipil Negara; Hierarki Kebutuhan.

Abstract

This study aims to analyze the development of human resource management (HRM) at the Regional Secretariat of Sidenreng Rappang Regency in an effort to improve the performance quality of civil servants (ASN). Using a qualitative approach, this research focuses on the effectiveness of HRM development programs, including education, training, and employee placement. This study identifies basic needs, security, social needs, esteem, and self-actualization as key elements affecting the motivation and performance of ASN, based on Maslow's hierarchy of needs theory. The results show that HRM development at the Regional Secretariat is not optimal, evidenced by the low participation of employees in training programs and placements that are mismatched with their educational backgrounds. These findings indicate the need for a more structured and systematic HRM development strategy to enhance the professionalism and productivity of ASN. The study provides recommendations for the local government to improve HRM by adopting a needs-based approach and strengthening continuous training programs.

Keywords: Human Resource Management; Performance of The State Civil Apparatus; Hierarchy of Needs

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan nasional mutlak memerlukan sumber daya manusia termasuk sumber daya aparatur yang handal. Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional. Pembangunan aparatur negara diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur, agar memiliki sifat dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan, sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman pada mayarakat sesuai tututan hati nurani rakyat(Razak et al., 2016). Untuk mewujudkan aparatur yang demikian, maka perlu adanya pembinaan dan penyempurnaan aparatur secara lebih insentif dan berkesinambungan, sehingga dengan demikian aparatur dapat lebih didayagunakan sebagaimana mestinya, karena bagaimanapun kesetiaannya dan kemampuannya jika tidak dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya juga tidak akan berarti.

Aparatur yang bercirikan kapabilitas, akuntabel, responsif terhadap perkembangan, inovatif, kreatif serta bersih dari unsur KKN mutlak adanya. Adapun proses pengembangan sumber daya aparatur, dimulai dari proses rekrutmen, penempatan, mutasi, kenaikan pangkat, jabatan, pendidikan dan latihan, tunjangan dan gaji, penghargaan, sanksi, sampai pada pemberhentian sebagai pegawai negeri sipil adalah merupakan unsur motivasi dan pemberi semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan langkah strategis dalam upaya menciptakan aparat negara yang lebih profesional, sinergis dan lebih berwibawa. Pada proses pengembangan pegawai diarahkan pada penyelesaian tugas-tugas, baik secara administrasi maupun dalam kegiatan operasional pada bidang kerja masing-masing.

Tujuan dilaksanakannya proses pengembangan administrasi pegawai negeri bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil, handal dan menguasai teknologi agar dapat memanfaatkan sumber daya lainnya untuk kemakmuran bangsa Indonesia. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, telah dijelaskan bahwa dalam penyelenggaraan otonomi, daerah

mempunyai kewajiban meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta mengembangkan sumber daya produktif di daerah.

Penerapan sistem manajemen kinerja pegawai dan penguatan sistem informasi kepegawaian nasional nyatanya sangat berbanding terbalik dengan situasi di lingkungan sekretariat daerah, upaya pengembangan manajemen sumber daya manusia masih kurang khususnya pada peningkatan profesionalisme pegawai, sehingga produktivitas kerja menurun, Hal ini dapat kita lihat bahwa(Bari & Hidayat, 2022) :

1. Pengembangan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum optimal. Hal ini terlihat dari 149 ASN di Lingkungan hanya 16 Orang yang pernah mengikuti Diklat Teknis sesuai dengan bidang tugasnya, selebihnya hanya berdasarkan pengalaman kerja dan pendidikan formalnya.
2. Penempatan pegawai dalam jabatan belum tepat, saat ini jika dilihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan Struktural maupun Jabatan Lainnya sebagai contoh, pegawai yang memiliki latar belakang Sarjana Agama ditempatkan sebagai Teknisi.
3. Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang masih belum optimal, dikarenakan beban kerja yang seharusnya dikerjakan oleh ASN malah dominan dikerjakan oleh Non ASN, sehingga terkadang ada permintaan pelatihan untuk mengasah kualitas atau kemampuan ASN, kurang mendapat respon positif dari tiap ASN.

Dari sejumlah masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat bahwa pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya melalui pendidikan formal dan Diklat tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dari permasalahan terkait kondisi tersebut diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengaitkan lima kebutuhan hierarki pada Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan riset dari teori Abraham Maslow(Bari & Hidayat,

2022) yakni Kebutuhan Dasar Fisiologi, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri, oleh karena itu penelitian ini berjudul **“Pengembangan Manajemen SDM di Sekertari Daerah Kabupaten Sidrap Berbasis Teori *Marslow*”**, yang berbeda dengan Penelitian Sabrina (2021) dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pemerintah", Menggunakan teori kebutuhan Maslow untuk analisis kebutuhan SDM dan strategi pengembangan SDM yang tepat, untuk menganalisis strategi pengembangan SDM di BMT NU Cabang Ajung berdasarkan teori Maslow untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berfokus pada organisasi keuangan (BMT NU), bukan pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian Kualitatif. Penelitian Kualitatif deskriptif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dimana hasil penemuannya tidak dapat tercapai hanya dengan menggunakan metode statistik dan metode perhitungan lainnya (Waruwu et al., 2023), Metode yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah seperti Komunikasi, Observasi serta dokumentasi, sehingga pada penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami bagaimana fenomena yang terjadi seperti persepsi, perilaku, tindakan, motivasi dan sebagainya secara keseluruhan dan mendeskripsikan baik dalam bentuk kata, bahasa dan konteks alam dengan memanfaatkan berbagai ciri tertentu.

Menurut (Ultavia et al., 2023) dalam bukunya mengenai pengertian metode penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang pada umumnya menggunakan pendekatan induktif-deduktif, dimana pada pendekatan ini diawali dari adanya suatu kerangka berupa teori, ide atau gagasan yang ditemukan oleh para ahli, serta pemahaman dari peneliti sendiri terkait pengalaman yang dialami lalu mereka kembangkan menjadi suatu permasalahan serta pemecahannya dan kemudian diajukan guna mendapatkan hasil berupa kebenaran dalam bentuk data empiris pada laporan, menurut (Abdussamad, 2021) dalam bukunya Penelitian Kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti bagaimana kondisi alamiah suatu objek dan instrumen kuncinya terletak pada peneliti.

Menurut Walidin, Saifullah & Tabrani dalam (Adlini et al., 2022) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian dalam memahami kejadian yang terjadi pada manusia atau masyarakat dengan cara menggambarkan secara keseluruhan / kompleks sehingga dapat disajikan dengan kata-kata, memberikan laporan secara detail terkait data yang diperoleh dari sumber informan dan secara alamiah. Sifat dari penelitian deskriptif pada penelitian kualitatif ini, dimana peneliti akan berusaha secara sistematis untuk memberikan gambaran umum yang akurat dan faktual tentang suatu sifat dan fakta sehingga dapat mengetahui hubungan antar fenomena yang teliti.

Jenis Penelitian disini peneliti terjun langsung mengamati keadaan dan fenomena yang ada di sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang terkait pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan SDM merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun pengembangan SDM telah diidentifikasi sebagai prioritas dalam berbagai kebijakan publik, namun realitas di lapangan menunjukkan masih adanya tantangan yang perlu diatasi. Oleh karena itu hasil penelitian ini menganalisis alasan dari pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum optimal.

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang saat ini masih menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi efektivitas kerja dan motivasi pegawai. Berdasarkan analisis kebutuhan menggunakan Teori Hierarki Maslow, penelitian ini mengidentifikasi beberapa aspek utama yang perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan pemenuhan kebutuhan ASN pada setiap tingkatan kebutuhan.

1. Kebutuhan Dasar

Kebutuhan dasar adalah tingkat kebutuhan paling mendasar yang mencakup gaji dan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Kebutuhan dasar mencakup pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai melalui gaji dan tunjangan (Mahardika et al., 2022). ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang menyatakan bahwa gaji mereka sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, namun tunjangan tambahan, seperti tunjangan kesehatan dan transportasi, dinilai masih kurang memadai. ASN di bagian kepegawaian menyebutkan bahwa,

“Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun tunjangan yang lebih tinggi tentunya akan sangat membantu mengingat kenaikan biaya hidup”.

Pernyataan tersebut disukung oleh ASN di bagian pelayanan publik yang juga menekankan perlunya tunjangan tambahan mengingat intensitas interaksi mereka dengan masyarakat yang membutuhkan upaya ekstra dan kesejahteraan yang lebih baik. Dalam konteks hierarki Maslow, gaji mencukupi kebutuhan fisiologis ASN, namun tunjangan tambahan (seperti tunjangan kesehatan dan transportasi) dipandang sebagai penunjang yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan dasar mereka (Bari & Hidayat, 2022).

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan dasar, kebutuhan akan rasa aman menjadi prasyarat bagi pegawai untuk merasa tenang dalam bekerja. Kebutuhan rasa aman meliputi jaminan kesehatan, stabilitas pekerjaan, dan kepastian penempatan kerja. Kebutuhan ini dianggap penting oleh ASN, khususnya yang merasa bahwa penempatan dan promosi masih kurang mempertimbangkan faktor kompetensi, yang pada gilirannya menimbulkan ketidakpastian. Berdasarkan wawancara, banyak ASN merasa penempatan mereka terkadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, yang mengurangi rasa aman dan kepuasan dalam menjalankan tugas. Seorang ASN di bagian kepegawaian mengungkapkan bahwa

“penempatan pegawai terkadang kurang mempertimbangkan latar belakang pendidikan,”

yang membuat beberapa ASN merasa tidak nyaman dengan tugas yang diberikan. ASN di bagian hukum juga mendukung pernyataan tersebut dengan menambahkan bahwa ketidakcocokan penempatan kadang-kadang menghambat mereka dalam bekerja secara optimal (Akbar, 2019).

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja. Hubungan antarpegawai yang baik mencerminkan sebagian besar kebutuhan sosial ASN sudah terpenuhi. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar ASN merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik, tetapi masih ada kebutuhan untuk meningkatkan ikatan sosial melalui kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat solidaritas. Hal tersebut dibuktikan oleh seorang ASN di bagian protokol dan humas yang menyatakan, bahwa

“Suasana kerja mendukung, tetapi ada baiknya ditambah kegiatan yang meningkatkan kebersamaan”.

Pendapat tersebut didukung oleh ASN di bagian keuangan juga menyebutkan bahwa *“kegiatan sosial di lingkungan kerja masih terbatas”*, padahal kegiatan tersebut penting untuk meningkatkan ikatan antarpegawai. Hubungan kerja yang baik menunjukkan sebagian besar kebutuhan sosial ASN sudah terpenuhi, namun kurangnya program sosial mengurangi kesempatan untuk mempererat ikatan dan meningkatkan solidaritas. Solidaritas antarpegawai tidak hanya mendukung iklim kerja yang positif, tetapi juga meningkatkan kerja tim dan mempercepat penyelesaian tugas (Irawan et al., 2024).

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan meliputi pengakuan atas kinerja dan penghargaan formal maupun informal yang dapat meningkatkan harga diri dan motivasi pegawai. Penghargaan mencakup pengakuan atas kinerja yang baik dan kesempatan untuk dipromosikan secara adil. Berdasarkan hasil wawancara,

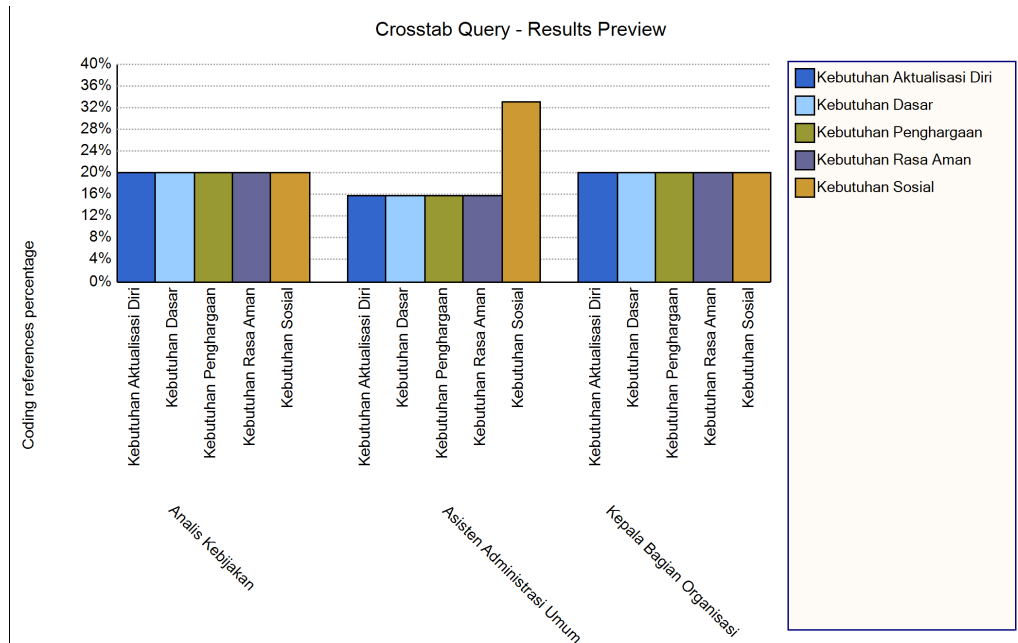
sebagian besar ASN merasa kurangnya penghargaan formal atas kinerja mereka, yang lebih sering berupa ucapan terima kasih atau pujian lisan dari atasan. Sebagaimana yang dikatakan ASN di bagian administrasi bahwa,

“Penghargaan sering berupa pujian, tapi jarang formal,”

informan menekankan bahwa promosi sebaiknya didasarkan pada kinerja dan dilakukan secara transparan. Selanjutnya didukung oleh ASN di bagian keuangan menambahkan bahwa penghargaan formal sangat penting untuk meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri mencakup peluang untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai potensi penuh melalui pelatihan dan pengembangan karier.. Bagi ASN, aktualisasi diri dapat tercapai melalui pelatihan yang relevan, peluang untuk inovasi, dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dalam bidang pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara, ASN merasa bahwa pelatihan yang diberikan masih terbatas dan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan tugas mereka. Seperti yang dikemukakan oleh ASN di bagian IT bahwa mereka *“membutuhkan pelatihan yang lebih fokus pada teknologi terbaru”*. Sementara itu, ASN di bagian keuangan juga berharap adanya pelatihan khusus untuk meningkatkan kompetensi dalam bidang keuangan yang selalu berubah.



Gambar 1. Visualisasi Diagram Ketiga Informan

Sumber : Hasil analisis Nvivo 12 Plus, 2024

Secara keseluruhan, grafik ini memberikan pandangan tentang bagaimana masing-masing ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam hal ini Asisten Administrasi Umum, Kepala Bagian Organisasi, dan Analis Kebijakan Ahli Muda yang menangani masalah Anjab (Analisis Jabatan) dilingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki pendapat terkait kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan Sosial tampak lebih dominan dalam beberapa posisi pekerjaan, terutama untuk Asisten Administrasi Umum.

Dari grafik ini terlihat bahwa kelima kebutuhan dalam pengembangan manajemen SDM di sekretariat daerah Kabupaten Sidenreng Rappang masih rendah dan perlu lebih ditingkatkan. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang masih menghadapi berbagai kendala yang memengaruhi kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Berdasarkan analisis menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, identifikasi kebutuhan ASN menunjukkan adanya beberapa kesenjangan yang perlu diperbaiki pada setiap tingkatan kebutuhan, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, untuk mencapai

optimalisasi kinerja ASN dalam organisasi (Bari & Hidayat, 2022). Pada tingkat kebutuhan dasar, meskipun gaji ASN telah mencukupi kebutuhan pokok, tunjangan tambahan seperti kesehatan dan transportasi dinilai masih kurang memadai. Kekurangan ini membuat kesejahteraan ASN, terutama mereka yang memiliki tanggungan keluarga atau bertugas di lapangan, belum sepenuhnya tercapai. Penambahan tunjangan tambahan ini dipandang sebagai cara untuk meningkatkan kenyamanan dan motivasi pegawai, sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial berkontribusi pada kepuasan kerja.

Di tingkat kebutuhan rasa aman, ASN merasakan ketidaknyamanan karena penempatan kerja yang seringkali tidak mempertimbangkan latar belakang kompetensi dan pendidikan mereka. Ketidaksiharian ini menyebabkan penurunan efisiensi kerja, serta menurunkan kepuasan pegawai terhadap stabilitas kerja. Penempatan yang berbasis kompetensi diharapkan akan membantu ASN merasa lebih aman dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya pada tingkat kebutuhan sosial ASN yang berkaitan dengan hubungan antarpegawai umumnya telah terpenuhi, terbukti dari lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan rekan kerja yang baik. Namun, ASN merasa perlunya program sosial yang lebih intensif untuk memperkuat solidaritas dan kebersamaan di lingkungan kerja. Kegiatan sosial yang lebih rutin dan terorganisir dengan baik akan mendorong kolaborasi yang lebih efektif di antara pegawai.

Selanjutnya, pada tingkat kebutuhan penghargaan, ASN merasa bahwa penghargaan formal dan sistem promosi belum terlaksana dengan baik. Pengakuan atas kinerja yang lebih transparan dan berbasis kompetensi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen pegawai. Penghargaan formal atas pencapaian individu atau tim tidak hanya memberi rasa bangga, tetapi juga meningkatkan keterikatan pegawai dengan organisasi. Dilanjutkan pada tingkatan tertinggi, yaitu aktualisasi diri, ASN menyatakan bahwa pelatihan yang tersedia masih terbatas dan tidak selalu relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Keterbatasan pelatihan ini menghambat potensi ASN untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai potensi penuh mereka. Pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan tugas-tugas ASN menjadi hal penting untuk meningkatkan keterampilan dan

memperluas pengetahuan ASN, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih maksimal dalam organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa pengembangan SDM di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang masih belum optimal pada beberapa aspek utama yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja ASN. Implementasi langkah-langkah seperti peningkatan tunjangan tambahan, penempatan berbasis kompetensi, program sosial yang terstruktur, sistem penghargaan yang adil, dan program pelatihan yang relevan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Sidenreng Rappang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengevaluasi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dengan menggunakan pendekatan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Berdasarkan hasil analisis terhadap tingkat pemenuhan kebutuhan ASN, maka dapat disimpulkan bahwa:

Kebutuhan Dasar, Meskipun gaji yang diterima ASN cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, tunjangan tambahan seperti kesehatan dan transportasi masih belum memadai. Kurangnya tunjangan ini berdampak pada kesejahteraan finansial pegawai, terutama bagi mereka yang memiliki tanggungan keluarga atau bertugas di lapangan. Pemenuhan kebutuhan dasar yang lebih optimal diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan ASN dalam bekerja.

Kebutuhan Rasa Aman, Penempatan ASN yang seringkali tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan mereka menyebabkan berkurangnya rasa aman dalam menjalankan tugas. Penempatan yang tidak tepat ini menurunkan efektivitas kerja dan kepuasan pegawai. Oleh karena itu, sistem penempatan berbasis kompetensi perlu diperkuat untuk memastikan ASN bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, meningkatkan efisiensi, dan mendukung stabilitas pekerjaan.

Kebutuhan Sosial, Hubungan antarpegawai umumnya baik, namun masih ada kebutuhan untuk mempererat ikatan sosial melalui program-program sosial yang lebih

intensif. Kegiatan sosial yang terstruktur dapat memperkuat solidaritas dan rasa kebersamaan, yang sangat penting bagi efektivitas kerja tim di lingkungan pemerintahan.

Kebutuhan Penghargaan, ASN merasa sistem penghargaan dan promosi yang ada kurang transparan dan berbasis pada kinerja, sehingga menurunkan motivasi mereka. Sistem penghargaan yang lebih adil dan promosi yang berbasis kompetensi serta prestasi akan mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih besar dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Kebutuhan Aktualisasi Diri, Program pelatihan yang terbatas dan tidak selalu relevan dengan tugas sehari-hari ASN menghambat aktualisasi diri mereka. Kurangnya pelatihan yang tepat membatasi potensi ASN untuk berkembang dan berinovasi dalam pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri melalui pelatihan yang berkelanjutan dan relevan akan membantu ASN mencapai potensi maksimal mereka dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, kesenjangan dalam pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri ASN menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang belum optimal. Peningkatan pemenuhan kebutuhan ASN diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kualitas pelayanan publik di organisasi ini.

Saran

1. Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri ASN, disarankan agar Sekretariat Daerah menyediakan program pelatihan yang lebih relevan dan berbasis kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Pelatihan ini dapat dilakukan secara bertahap, misalnya melalui modul online atau sesi pelatihan internal
2. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai, terutama bagi ASN yang sering bekerja di lapangan atau memiliki tanggungan keluarga, disarankan adanya penyesuaian dalam tunjangan transportasi dan tunjangan kesehatan. Tunjangan ini dapat diusulkan dalam alokasi anggaran tahunan dengan penyesuaian kebutuhan yang realistis dan dikhususkan bagi pegawai yang memang memiliki tugas dengan intensitas kerja di lapangan atau risiko kesehatan yang tinggi.

3. Untuk meningkatkan motivasi dan rasa bangga ASN terhadap pekerjaannya, penerapan sistem penghargaan formal berbasis kinerja akan sangat bermanfaat. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat prestasi tahunan, penghargaan ASN teladan, atau apresiasi sederhana lainnya yang diberikan secara formal dalam acara internal organisasi.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. In P. Rapanna (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_P_EMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., & Chotimah, O. (2022). METODE PENELITIAN KUALITATIF STUDI PUSTAKA. 6(1), 974–980.
- Akbar, R. S. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Aset Di.
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). TEORI HIRARKI KEBUTUHAN MASLOW TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MEREK GADGET. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), iii–iv. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi).
- Mahardika, I. P. A., Indrayani, I. G. A. P. W., & Darmawijaya, I. G. (2022). Motivasi Kerja Bellboy pada Masa Pandemi: Pendekatan Metode Ranking. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 1(2), 101–111. <https://doi.org/10.52352/jham.v1i2.838>
- Razak, M. R. R., Amane, ade putra ode, Buyamin, Timoty, bonataon maruli, Hakim, P., Surjanto, & Tahir, S. (2016). *Administrasi Publik di Era Digitalisasi* (A. Hendrayady (ed.)).
- Ultavia, A., Jannati, P., Malahati, F., Qathrunnada, & Shaleh. (2023). KUALITATIF : MEMAHAMI KARAKTERISTIK PENELITIAN SEBAGAI METODOLOGI. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341–348.
- Waruwu, M., Pendidikan, M. A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). 7, 2896–2910.