

UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGELOLA DIVERSITY SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN GUNUNGSITOLI BARAT

by Zebua Evi Trisanti

Submission date: 23-Feb-2024 06:46PM (UTC-0500)

Submission ID: 2302842709

File name: SKRIPSI_-_EVI_TRISANTI_ZEBUA.docx (587.34K)

Word count: 19801

Character count: 137312

**UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGELOLA DIVERSITY
SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN
GUNUNGSITOLI BARAT**

SKRIPSI



**Oleh:
EVI TRISANTI ZEBUA
NPM : 2319164**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

**UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGELOLA DIVERSITY
SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN
GUNUNGSITOLI BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi

Oleh:

EVI TRISANTI ZEBUA

NPM : 2319164

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Upaya Pemerintah dalam Mengelola Diversity Sumber Daya Manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat” yang disusun oleh Evi Trisanti Zebua, NPM. 2319164, Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, Februari 2024

Dosen Pembimbing,

Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si
NIDK. 8934030021

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Evi Trisanti Zebua

NIM : 2319164

Program : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi (FE)

Judul : Upaya Pemerintah dalam Mengelola *Diversity* Sumber Daya Manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun adalah hasil karya tulisan sendiri. Saya memberikan jaminan keaslian penuh terhadap pendapat, dan hasil penelitian yang terkandung di dalamnya. Segala sumber informasi yang saya gunakan dalam skripsi ini telah saya cantumkan dengan jujur dan sesuai dengan aturan dan pedoman penulisan karya ilmiah yang berlaku di Universitas Nias. Saya juga telah mencantumkan daftar pustaka yang merinci sumber-sumber yang saya rujuk.

Saya memahami bahwa tindakan plagiat merupakan pelanggaran etika akademik dan dapat berakibat pada sanksi-sanksi yang dijatuhkan oleh institusi pendidikan. Oleh karena itu, saya dengan sadar dan sepenuhnya bertanggung jawab atas isi skripsi ini.

Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran dalam bentuk plagiat atau kecurangan lainnya dalam skripsi ini, saya bersedia menerima konsekuensi sesuai peraturan yang berlaku.

Gunungsitoli, Februari 2024
Penulis,

Materai 10000

EVI TRISANTI ZEBUA
NPM. 2319224

© Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2024
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.

SERTIFIKAT BEBAS PLAGIASI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

" Berhenti Bukanlah Pilihan, Teruslah Melangkah Walaupun Pelan"

PERSEMBAHAN:

Dengan kerendahan dan kesadaran hati dari penulis, karya sederhana ini dipersembahkan kepada:

-Kemuliaan Kepada Tuhan-

- Kedua orang tua beserta keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik secara materil maupun moril dan juga tidak pernah berhenti untuk selalu mendoakan agar bisa menyelesaikan perkuliahan sesegera mungkin-

-Sahabat-

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa yang dengan penuh kasih dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Upaya Pemerintah dalam Mengelola *Diversity* Sumber Daya Manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat”. Pada kesempatan Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. sebagai Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e., S.E., M.M., sebagai Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE., MM. Sebagai Plt. Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Bapak Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Fitelinamawati Hulu, S.E., M.Si, selaku Camat Gunungsitoli Barat yang telah memberikan izin serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orangtua dan pihak keluarga beserta seluruh pihak yang terlibat dan yang telah banyak mendukung dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mengharapkan skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan hasil perbaikan untuk keilmuan akademik dan kegiatan penelitian selanjutnya.

Gunugsitoli, September 2023
Peneliti,

EVI TRISANTI ZEBUA
NPM. 2319164

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Sumber Daya Manusia	12
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi	14
2.1.3 Sumber Daya Manusia (Masyarakat) di Wilayah Kecamatan	16
2.2 <i>Diversity</i> Organisasi	18
2.2.1 Pengertian <i>Diversity</i>	18
2.2.2 Pengelolaan <i>Diversity</i>	20
2.2.3 Tantangan dalam Pengelolaan <i>Diversity</i> Sumber Daya Manusia Organisasi	22
2.3 Penelitian Terdahulu	23
2.4 Kerangka Berpikir	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	35
3.2 Variabel Penelitian	36
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	36
3.4 Sumber Data.....	37
3.5 Instrumen Penelitian	39

3.6 Teknik Pengumpulan Data	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
DAFTAR PUSTAKA	42

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan dengan mempunyai visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai dan untuk mencapai visi, misi dan tujuan tersebut maka organisasi memerlukan berbagai sumber daya pendukung yang merupakan unsur-unsur organisasi, seperti manusia, mesin, material, modal, metode, serta dukungan sistem, informasi dan komunikasi. Di antara faktor-faktor tersebut, orang memainkan peran paling penting dalam keberhasilan organisasi. Kehadiran sumber daya manusia dalam suatu organisasi mutlak menjadi penggerak utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan (Mailoor, et al., 2017).

Sumber daya manusia dalam organisasi tidaklah sama, mereka berasal dari latar belakang yang berbeda-beda seperti pendidikan, ekonomi, budaya, agama, ras, lingkungan keluarga, lingkungan sosial, pemikiran yang dinamis, kekuatan dan tujuannya semuanya berkaitan dengan suatu organisasi. menjadi satu kesatuan yang utuh dalam suatu organisasi. Menurut (Martin Yehezkiel Sianipar, 2020) Kepemimpinan organisasi yang cerdas harus mampu menyikapi kondisi ini dengan cermat sebagai suatu aset yang harus dikelola secara tepat agar dapat menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi guna menghasilkan kinerja yang tinggi bagi pencapaian organisasi.

Perkembangan budaya merupakan cerminan perubahan evolusioner dalam gaya hidup, nilai, dan tradisi masyarakat dari waktu ke waktu. Selama berabad-abad, kebudayaan telah mengalami perubahan yang signifikan karena berbagai faktor seperti perkembangan teknologi, interaksi lintas budaya, dan perubahan sosial. Perubahan isu-isu sosial seperti kewarganegaraan, kesetaraan gender dan kelestarian lingkungan telah menyebabkan perubahan sikap sosial dan nilai-nilai budaya. Masyarakat menjadi lebih inklusif dan toleran terhadap perbedaan budaya, gender, dan orientasi seksual. Hal ini menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan memungkinkan lebih banyak ekspresi budaya (Dwi Nata et al., 2022).

Kecamatan adalah unit administratif dalam sistem pemerintahan Indonesia yang berada di tingkat di bawah kabupaten atau kota. Organisasi pemerintah di tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan di tingkat lokal. Organisasi Kecamatan Gunungsitoli Barat adalah entitas pemerintahan lokal yang bertugas mengelola dan memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Gunungsitoli Barat, yang terletak di Pulau Nias, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan sosial, tema keberagaman (*Diversity*) telah menjadi salah satu isu yang sangat penting dalam konteks pemerintahan, terutama di tingkat lokal seperti Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Kecamatan Gunungsitoli Barat adalah wilayah yang kaya akan keanekaragaman budaya, agama, dan tradisi adat yang masih kental, kebiasaan masyarakat, latar belakang individu masyarakat yang berbeda-beda, perbedaan marga, dan suku; terdapat orang batak dan beberapa orang melayu. Keanekaragaman ini menjadi potensi besar dan tantangan sekaligus bagi Organisasi Kecamatan Gunungsitoli Barat. Potensinya terletak pada kekayaan budaya, pengetahuan, dan sumber daya yang beragam yang bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, tantangannya adalah bagaimana mengelola keanekaragaman ini dengan baik untuk memastikan bahwa semua warga Kecamatan Gunungsitoli Barat merasa dihormati, diakui, dan diberikan kesempatan yang sama dalam partisipasi sosial, ekonomi, dan politik.

Dalam konteks ini, Organisasi Kecamatan Gunungsitoli Barat telah memandang penting untuk mengadopsi pendekatan yang inklusif dan berorientasi pada keberagaman dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kolaborasi antar-etnis, beragama, dan budaya, serta mempromosikan pemahaman saling, toleransi, dan keadilan dalam seluruh aspek kehidupan di kecamatan ini. Melalui perhatian terhadap tema keberagaman, Organisasi Kecamatan Gunungsitoli Barat berharap untuk menciptakan masyarakat yang harmonis, maju, dan berdaya saing, di mana setiap warga merasa bangga dan memiliki peran aktif dalam membangun wilayah ini. Kesadaran akan keanekaragaman menjadi dasar untuk merumuskan

kebijakan, program, dan inisiatif yang mendukung integrasi sosial dan pembangunan berkelanjutan di Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Dalam konteks Organisasi Kecamatan Gunungsitoli Barat, keanekaragaman budaya, etnis, dan agama merupakan ciri khas yang kaya dan kompleks. Meskipun keberagaman ini memberikan potensi besar untuk kemajuan dan pembangunan, namun, sejumlah permasalahan perlu diatasi. Pertama, terdapat ketidaksetaraan dalam akses dan pelayanan publik, yang seringkali menghambat perkembangan kelompok tertentu.

Selanjutnya, ketegangan antar-kelompok bisa muncul akibat perbedaan budaya dan bahasa, mengancam harmoni sosial. Diskriminasi dan ketidaksetaraan kesempatan juga menjadi masalah yang perlu diatasi, baik dalam aspek pekerjaan maupun akses sumber daya ekonomi. Dalam hal partisipasi politik, beberapa kelompok mungkin terbatas dalam berpartisipasi secara aktif, mengancam keseimbangan representasi dalam lembaga-lembaga pemerintahan. Selain itu, ada kekhawatiran tentang hilangnya warisan budaya dan identitas kelompok-kelompok etnis akibat upaya integrasi yang berlebihan. Namun, dengan komitmen kuat untuk mempromosikan inklusi, dialog antar-kelompok, dan penerapan kebijakan yang adil, Organisasi Kecamatan Gunungsitoli Barat memiliki peluang untuk mengatasi permasalahan ini dan menjadikan keanekaragaman sebagai aset yang memperkaya wilayah ini, memajukan masyarakat, serta membangun fondasi untuk pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif.

Permasalahan *Diversity management* atau manajemen keragaman dapat diatasi dengan berfokus pada peran *stakeholder* manajemen organisasi mengelola *Diversity/keragaman* dari SDM, sehingga mampu menjadi satu kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Stephanie Tjoegito, 2019) manajemen keragaman merupakan langkah yang diambil untuk memaksimalkan potensi keragaman dengan perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh individu seperti seperti gender, umur, masa kerja, disabilitas, agama, identitas budaya, ras dan etnis dan lain-lain untuk mencapai kinerja yang efektif. Sedangkan (Djadji & Andadari, 2020) memberi penjelasan bahwa manajemen keragaman adalah

kesanggupan individu dalam membuat suatu keputusan yang berkualitas berkaitan dengan kesamaan ditengah perbedaan agar tidak menimbulkan ketegangan.

Manajemen keragaman adalah pemberian fasilitas kepada pekerja dengan latar belakang yang berbeda agar turut mengikuti proses dan tujuan organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif (Putri et al., 2023). Menurut (Maulidya Rosma Diniarsa & Reminta Lumban Batu, 2023) mengemukakan bahwa manajemen keragaman merupakan sebuah *inclusive approach* yang dimulai dengan merekrut atau menarik individu berbeda masuk ke dalam perusahaan, kemudian mengusulkan dan membentuk pemahaman yang lebih luas mengenai individu yang berbeda dengan mencakup berbagai faktor seperti orientasi seksual, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki.

Tidak hanya cukup mengandalkan pengertian dan toleransi sebagai sikap individual dalam mengelola keberagaman, organisasi juga perlu terlibat dalam pengelolaan keragaman tersebut, diantaranya dengan mengeluarkan regulasi yang adil dan tidak bias gender, untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan, regulasi yang adil juga akan memelihara hak-hak asasi pekerja sehingga mereka merasa aman berada di lingkungan organisasi, bisa juga dilakukan dengan memberikan cuti hari raya dan hari keagamaan lain, cuti hamil, melahirkan, memberi reward dan lain-lain. Organisasi juga bisa melakukan sosialisasi terus menerus mengenai pentingnya kesadraan, pengertian dan toleransi terhadap keragaman yang mereka miliki melalui pelatihan-pelatihan atau kegiatan yang mempertemukan keragaman yang ada dalam satu format Kerjasama yang produktif (Femi & Prasetya, 2017).

Prameswari, Y. (2022) menyimpulkan terdapat lima langkah dalam mengelola keragaman sumber daya manusia di dalam organisasi begitu halnya seperti di Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat:

1. Memiliki kepemimpinan yang kuat (*Provide Strong Leadership*)
2. Menilai Situasi (*Assess the Situation*).
3. Memberikan Pelatihan dan Pendidikan Keragaman (*Provide Diversity Training and Education*)

4. Mengubah Budaya dan Sistem Manajemen (*Change Culture and Management System*)
5. Melakukan Evaluasi Program Keragaman (*Evaluate the Diversity Management Program*)

Pada tahap pra-penelitian, terlihat fenomena masalah yang cukup mencolok di Kecamatan Gunungsitoli Barat terkait dengan keberagaman. Kecamatan ini memiliki populasi yang beragam, terdiri dari berbagai kelompok etnis seperti suku Nias, Batak, dan lainnya. Perbedaan etnis ini menciptakan kehidupan sosial yang terkadang terbagi, dengan beberapa kelompok etnis lebih cenderung berinteraksi di dalam lingkaran mereka sendiri. Terlebih apabila sudah pernah terjadi masalah, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari, berpotensi memengaruhi efektivitas kerja dan interaksi sosial di tengah-tengah masyarakat. Kesulitan dalam berkomunikasi yang menimbulkan dendam dapat menciptakan ketidakpahaman dan bahkan kesalahpahaman antar keluarga. Ini dapat mengganggu proses interaksi sehari-hari dan memperumit pemahaman satu sama lain. Hal ini dapat menghasilkan prasangka dan stereotip negatif.

Pertama, perbedaan etnis di Kecamatan Gunungsitoli Barat menjadi salah satu permasalahan utama. Kecamatan ini memiliki populasi yang heterogen dengan beragam kelompok etnis yang *coexist*, namun perbedaan ini dapat menciptakan ketegangan interpersonal dan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat. Adanya disparitas antara etnis dapat mempengaruhi kohesi sosial dan menyulitkan upaya pemerintah dalam mengelola sumber daya manusia secara merata.

Kedua, permasalahan agama juga menjadi fokus penelitian. Kecamatan ini memiliki keragaman agama, dan perbedaan keyakinan seringkali menciptakan ketegangan di antara masyarakat. Upaya pemerintah dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan harmonis perlu mempertimbangkan dinamika agama yang ada, agar tidak menimbulkan konflik dan dapat memastikan keberlanjutan pembangunan.

Ketiga, karakter dan sifat individu yang beragam di antara penduduk Gunungsitoli Barat dapat menjadi permasalahan dalam manajemen sumber daya

manusia. Berbagai karakter dan sifat dapat mempengaruhi kolaborasi dan produktivitas, sehingga perlu adanya strategi manajemen yang efektif untuk mengatasi perbedaan tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Keempat, motivasi individu dalam bekerja juga menjadi aspek yang penting untuk dipertimbangkan. Perbedaan motivasi dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional dapat memengaruhi kinerja dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perlu ada upaya pemerintah untuk memahami dan merespons beragam motivasi yang ada di masyarakat Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Kelima, perbedaan tujuan yang ingin dicapai oleh masyarakat juga merupakan permasalahan yang perlu ditangani. Dalam konteks kecamatan ini, adanya diversitas tujuan dan aspirasi masyarakat dapat menciptakan tantangan dalam perencanaan pembangunan yang dapat memenuhi kebutuhan semua kelompok. Oleh karena itu, upaya pemerintah dalam mengelola diversity sumber daya manusia harus dapat mengakomodasi berbagai tujuan tersebut untuk mencapai pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan. Berikut beberapa anomali masalah yang ditemukan peneliti di awal observasi:

1. Perbedaan Etnis

Selama pra-penelitian di lapangan, peneliti menemukan adanya ketidakseimbangan representasi etnis dalam akses dan partisipasi dalam program-program pengembangan sumber daya manusia. Sejumlah etnis mungkin mengalami keterbatasan dalam akses pendidikan dan pelatihan yang ditawarkan oleh pemerintah, menciptakan kesenjangan keterampilan dan peluang karir.

2. Agama

Anomali yang muncul dalam aspek agama adalah adanya ketegangan antaragama dalam lingkungan kerja. Meskipun kebijakan pemerintah mendukung toleransi agama, peneliti menemukan insiden ketidaksetujuan antar karyawan dengan latar belakang keagamaan yang berbeda, yang dapat mempengaruhi kerjasama dan kesejahteraan di tempat kerja.

3. Karakter dan Sifat

Dalam hal karakter dan sifat, peneliti menemukan bahwa perbedaan dalam pendekatan kerja dan komunikasi antar individu dapat menciptakan hambatan dalam tim kerja. Misalnya, gaya kepemimpinan yang berbeda atau cara berkomunikasi yang tidak efektif dapat mempengaruhi kolaborasi dan produktivitas.

4. Motivasi

Anomali yang muncul terkait motivasi adalah perbedaan tingkat motivasi dalam partisipasi program pengembangan. Beberapa individu mungkin kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang ditawarkan oleh pemerintah karena ketidakjelasan manfaatnya atau ketidaksesuaian dengan tujuan karir pribadi mereka.

5. Perbedaan Tujuan yang Ingin Dicapai

Peneliti menemukan variasi besar dalam prioritas dan tujuan masyarakat setempat. Beberapa kelompok mungkin lebih fokus pada pengembangan ekonomi lokal, sementara yang lain mungkin lebih memprioritaskan aspek pendidikan. Anomali ini menciptakan tantangan dalam menentukan arah program pengembangan yang dapat memenuhi beragam kebutuhan dan ekspektasi masyarakat.

Penghargaan atas perbedaan menjadi kurang, yang dapat menyulitkan interaksi yang harmonis. Dalam konteks komunitas yang heterogen seperti Kecamatan Gunungsitoli Barat, ketidaksetujuan dalam pengambilan keputusan komunal, seperti pembangunan infrastruktur atau alokasi sumber daya, dapat memicu perselisihan dan masalah antar keluarga. Faktor politik dan sosial seperti kampanye pemilihan atau isu-isu politik juga mempengaruhi hubungan antar keluarga dan menciptakan ketegangan. Dapat dirasakan untuk beberapa pesta demokrasi terakhir di Kecamatan Gunungsitoli Barat seperti pada pemilihan Kepala Desa dan Anggota Dewan (Legislatif), yang dimana kurangnya pemahaman setiap masyarakat dalam menghargai perbedaan keragaman pendapat masing-masing individu dalam menilai dan menentukan pilihan yang difigurkannya. Sehingga hal ini mengakibatkan permasalahan, pengucilan dari pihak keluarga atau kelompok masyarakat yang tidak setuju.

Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023) membagi beberapa cara pengelolaan *Diversity* sumber daya manusia yang tepat dalam sebuah organisasi:

1. Membangun Budaya Inklusif

Organisasi harus membangun budaya yang inklusif dan ramah *Diversity*. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan kebijakan dan program yang mendukung *Diversity*, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam mengelola *Diversity*, serta pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan ramah *Diversity*.

2. Menghargai Perbedaan

Organisasi harus menghargai perbedaan dan memperlakukan setiap individu dengan adil dan sama. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan kebijakan dan program yang mendukung pengakuan dan penerimaan terhadap perbedaan individu serta pengintegrasian perbedaan tersebut ke dalam budaya dan operasi organisasi.

3. Membangun Tim yang Heterogen

Organisasi harus membangun tim yang heterogen dengan berbagai latar belakang dan pengalaman kerja yang berbeda. Hal ini dapat membantu meningkatkan kreativitas, inovasi, dan produktivitas dalam suatu tim atau kelompok kerja.

4. Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan

Organisasi harus menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam mengelola *Diversity*. Hal ini dapat membantu meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam mengelola perbedaan individu serta membangun budaya yang inklusif dan ramah *Diversity*.

5. Menyediakan Sarana dan Prasarana yang Inklusif

Organisasi harus menyediakan sarana dan prasarana yang inklusif untuk memenuhi kebutuhan individu yang berbeda. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan kebijakan dan program yang mendukung aksesibilitas dan kesetaraan bagi setiap individu.

6. Menyediakan Kebijakan yang Mendukung *Diversity*

Organisasi harus menyediakan kebijakan yang mendukung *Diversity*, seperti kebijakan pengakuan dan penerimaan terhadap perbedaan individu serta

kebijakan pengintegrasian perbedaan tersebut ke dalam budaya dan operasi organisasi.

7. Mengukur dan Mengevaluasi Kinerja

Organisasi harus mengukur dan mengevaluasi kinerja dalam mengelola *Diversity*.

Berdasarkan informasi melalui obeservasi peneliti pada pra-penelitian ditemukan beberapa masalah terkait keragaman yang terjadi di Kecamatan Gunungsitoli Barat, yakni:

1. Kurangnya Kesadaran tentang Kebutuhan Diversitas

Salah satu masalah awal yang muncul adalah kurangnya kesadaran di kalangan pemerintah atau pejabat setempat tentang pentingnya diversitas dalam sumber daya manusia.

2. Ketidakesesuaian Kebijakan dan Program dengan Budaya Lokal

Upaya pemerintah dalam mengelola diversitas seringkali harus mempertimbangkan budaya lokal dan nilai-nilai masyarakat setempat. Konflik dapat timbul jika kebijakan dan program yang diterapkan oleh pemerintah tidak cocok dengan budaya dan nilai-nilai yang ada di Kecamatan Gunungsitoli Barat.

3. Kurangnya Pengembangan Keterampilan

Pemerintah Gunungsitoli Barat memiliki keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola diversitas dengan efektif. Ini termasuk keterampilan dalam mengelola perbedaan individu dan membangun budaya inklusif.

4. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Inklusif

Kecamatan Gunungsitoli Barat menghadapi masalah dalam menyediakan sarana dan prasarana yang inklusif dan modern.

5. Tidak Ada Pengukuran Kinerja yang Tepat

Pengukuran dan evaluasi kinerja dalam mengelola diversitas di Kecamatan Gunungsitoli Barat tidak dilakukan secara teratur atau efektif. Sehingga hal ini dapat menghambat kemampuan pemerintah untuk melacak kemajuan dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan.

6. Kurangnya Dukungan untuk Tim yang Heterogen

Pemerintah setempat masih belums memahami manfaat dari memiliki tim yang heterogen, sehingga hal ini menghambat inovasi dan produktivitas dalam lingkungan kerja pemerintah wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat.

7. Tidak Ada Kebijakan yang Mendukung *Diversity*

Kurangnya kebijakan yang secara khusus mendukung diversitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Kebijakan yang eksplisit dalam mendukung diversitas penting untuk menciptakan dasar yang kuat untuk praktik-praktik inklusif.

Berdasarkan temuan masalah di pra penelitian di atas peneliti menyimpulkan Pemerintah memiliki peran penting dalam menangani dan mendorong upaya untuk mengatasi masalah keberagaman di Kecamatan Gunungsitoli Barat dengan tujuan menciptakan lingkungan masyarakat yang harmonis dan sejahtera. Melalui pengaturan dan kebijakan yang tepat, mereka dapat menciptakan kerangka kerja yang mendukung pengelolaan keberagaman dengan mengimplementasikan kebijakan anti-diskriminasi dan mempromosikan inklusi sosial. Selain itu, penyelenggaraan program integrasi yang dirancang untuk menghubungkan berbagai kelompok etnis dapat menjadi langkah konstruktif dalam menciptakan kesempatan bagi keluarga-keluarga dari latar belakang etnis yang berbeda untuk berinteraksi dan memahami satu sama lain.

Pemerintah juga dapat memainkan peran kunci dalam pendidikan multikultural, dengan mempromosikan pemahaman yang lebih baik tentang budaya dan nilai-nilai yang beragam yang ada di kecamatan. Ini berarti mendorong pendidikan yang mengajarkan pentingnya menghargai perbedaan. Selanjutnya, pemerintah dapat berperan dalam memastikan akses yang sama bagi semua kelompok etnis terhadap layanan publik, peluang ekonomi, dan sumber daya lainnya, mengurangi ketidaksetaraan yang mungkin memicu ketegangan (Hidayat, E. S., & Djadjuli, R. D., 2020).

Fasilitasi dialog antar-kelompok etnis, penggalangan dukungan, dan kolaborasi dengan berbagai pihak juga menjadi tanggung jawab pemerintah. Dengan memberikan platform untuk berbicara, mendengarkan, dan bekerja sama, mereka dapat membantu mengatasi konflik serta memfasilitasi pemecahan masalah secara bersama-sama. Menurut Kurniawan (2022) pendidikan dan kesadaran masyarakat tentang manfaat keberagaman juga merupakan bagian penting dari peran pemerintah. Ini termasuk dalam memberikan informasi yang akurat tentang berbagai kelompok etnis dan mengkomunikasikan pesan positif tentang keragaman.

Terakhir, pemerintah dapat berperan dalam mengubah persepsi negatif dan stereotip antar kelompok etnis melalui kampanye dan program yang ditujukan untuk mempromosikan pemahaman yang lebih baik tentang perbedaan dan membangun lingkungan yang lebih inklusif (Safitri, M. I. D., Ananda, C. F., & Prasetyia, F., 2021).. Dengan demikian, peran pemerintah yang aktif dan proaktif dalam mengatasi masalah keberagaman di Kecamatan Gunungsitoli Barat dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih harmonis, inklusif, dan produktif, menjadikan keberagaman sebagai peluang berharga untuk kemajuan dan perkembangan wilayah tersebut.

Maka berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian guna mendalami dan menganalisis pengelolaan keberagaman organisasi dengan mengangkat judul penelitian "**Upaya Pemerintah dalam Mengelola Diversity Sumber Daya Manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat**".

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah pengelolaan keberagaman sumber daya manusia di wilayah Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat. Sehingga dengan adanya fokus penelitian, maka peneliti memiliki batasan dan acuan dalam melakukan penelitian. Dengan adanya fokus penelitian hal ini menjadi landasan penting untuk merancang upaya Pemerintah Kecamatan dalam pengelolaan

keragaman yang efektif. Dengan pemahaman yang mendalam tentang tantangan ini, langkah-langkah konkret dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja dan lingkungan kemasyarakatan yang lebih inklusif, harmonis, dan produktif.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, yang menjadi rumusan masalah antara lain:

1. Apa saja tantangan yang dihadapi Pemerintah Kecamatan dalam mengelola *Diversity* sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat?
2. Bagaimana upaya Pemerintah Kecamatan untuk mengelola tantangan *Diversity* sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apa saja tantangan yang dihadapi pemerintah dalam mengelola *Diversity* sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat.
2. Untuk mengetahui upaya Pemerintah Kecamatan dalam mengelola tantangan *Diversity* sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini dilakukan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang tantangan dan upaya yang dilakukan pemerintah dalam mengelola keberagaman sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Hal ini akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang isu-isu keberagaman dalam konteks sosial dan pemerintahan.
 - b. Peneliti akan mengembangkan keterampilan penelitian, seperti pengumpulan dan analisis data, serta wawancara dengan pemangku kepentingan yang dapat diterapkan dalam penelitian lanjutan atau pekerjaan di masa depan.

- c. Penelitian ini dapat menjadi kontribusi ilmiah yang berharga dalam bidang studi mengenai manajemen keberagaman dan pemerintahan lokal. Hasil penelitian ini dapat dipublikasikan dalam jurnal-jurnal ilmiah atau disajikan dalam konferensi akademik.
2. Bagi Pihak Universitas Nias
 - a. Penelitian yang berkualitas tinggi akan meningkatkan *prestise* akademik Universitas Nias. Hal ini dapat meningkatkan citra universitas dan mendukung upaya menarik mahasiswa dan peneliti berbakat.
 - b. Hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi yang berharga bagi dosen dan mahasiswa dalam melaksanakan penelitian terkait keberagaman, manajemen pemerintahan, dan isu-isu sosial lainnya. Hal ini akan meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian di universitas.
 - c. Penelitian ini dapat membuka peluang kerja sama dan keterlibatan dengan Kecamatan Gunungsitoli Barat serta komunitas lokal lainnya. Ini dapat membantu universitas dalam menjalin hubungan yang lebih erat dengan masyarakat setempat.
 3. Bagi Kecamatan Gunungsitoli Barat
 - a. Hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang konkret kepada pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat dalam mengelola keberagaman. Ini dapat membantu mereka meningkatkan efektivitas upaya mereka dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan sejahtera.
 - b. Penelitian ini dapat membantu pemerintah kecamatan untuk lebih memahami dinamika keberagaman di wilayah mereka. Mereka dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dan berkelanjutan dalam pengelolaan keragaman.
 - c. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mendukung program-program pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk memperkuat kerjasama antar kelompok etnis dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.
 4. Bagi Peneliti Lanjutan

- a. Penelitian ini dapat menjadi dasar atau referensi penting bagi peneliti lanjutan yang ingin mengeksplorasi aspek-aspek tertentu dari manajemen keberagaman atau isu-isu terkait dalam konteks kecamatan atau wilayah lain.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pembandingan dalam penelitian yang lebih luas tentang manajemen keberagaman di berbagai daerah atau konteks. Ini membantu dalam menggeneralisasi temuan dan teori yang muncul dari penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka (Susan, E., 2019). Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Farida, S. I. (2021) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Menurut (Andriani, A. D, et al., 2022) dalam penelitiannya menyampaikan SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau

top manajer, *middle* manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja (Febrian, W. D., Dkk., 2022)..

Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlembaban, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Menurut Putri (2022) SDM dalam organisasi terbagi kepada tiga kelompok yaitu sebagai berikut:

1. Investor, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi:
 - a) Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - b) Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

3. Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan

2.1.2 Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya (Uyun, N., 2021).

Dalam penelitian Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023) menyampaikan organisasi harus senantiasa memperhatikan pembinaan sumber daya manusia yang menjadi asset organisasi dalam melaksanakan program-program dalam rangka merealisasikan tujuan dan mencapai visi misi organisasi. Di samping itu tantangan dan perubahan lingkungan juga menjadi faktor yang turut mendorong pentingnya pembinaan bagi anggota organisasi. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia tersebut harus mempunyai nilai kompetensi, karakteristik kompetensi menurut Ramadhania (2020) ada lima karakteristik kompetensi yaitu:

- a) Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
- b) Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c) Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai dari orang-orang.

- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.
- e) Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas- tugas fisik dan mental tertentu.

Walaupun demikian agar peran sumber daya manusia tersebut dapat sinkron dengan visi, misi, tujuan dan harapan organisasi maka manusia sebagai salah satu sumber daya harus dapat melakukan penyesuaian terhadap perkembangan organisasi yang semakin kompetitif. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi dan merespon perubahan tersebut. Ada empat strategi utama untuk melakukan perubahan, yaitu dengan melakukan:

1. Pengendalian diri secara lebih baik dengan disertai kearifan.
2. Beradaptasi dengan perubahan yang terjadi sambil mengubah paradigma berfikir dan bertindak.
3. Komunikasi yang efektif untuk membangun kepercayaan dan mengembangkan networking.
4. Penyelesaian dan/atau menyeimbangkan antara kematangan IQ, EQ dan ESQ.

Teori tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling banyak digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah suatu pendekatan yang terintegrasi dalam mengelola SDM di dalam organisasi. Salah seorang ahli yang mengembangkan teori MSDM adalah William R. Tracey pada tahun 1984. Menurutnya MSDM memiliki beberapa prinsip, yaitu pengelolaan SDM harus terintegrasi dengan strategi bisnis organisasi, pengelolaan SDM harus berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan SDM harus berorientasi pada hasil, dan pengelolaan SDM harus memperhatikan kepentingan karyawan. MSDM juga memiliki beberapa fungsi, yaitu perencanaan SDM, pengadaan SDM, pengembangan SDM, evaluasi SDM, dan kompensasi SDM. MSDM menjadi penting karena dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya

melalui pengelolaan SDM yang baik dan terintegrasi dengan strategi bisnis organisasi.

Berdasarkan teori ini, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah komponen utama karena mereka berperan sebagai penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang berkolaboratif anatar sesamanya dan menghasilkan hasil yang direncanakan. Sumber daya manusia pada penelitian ini adalah masyarakat dan Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat.

2.1.3 Jenis Sumber Daya Manusia (Masyarakat) di Wilayah Kecamatan

Masyarakat yang mendiami suatu wilayah adalah sekumpulan manusia yang tinggal dan berinteraksi dalam suatu wilayah yang nyata. Masyarakat dapat memiliki ciri-ciri yang berbeda-beda, tergantung dari berbagai aspek seperti sosial, budaya, dan ekonomi. Menurut Prasetyo, D. (2019) ada beberapa hal yang dapat dijelaskan mengenai masyarakat yang mendiami suatu wilayah:

1. Sistem Hubungan Sosial

Masyarakat yang mendiami suatu wilayah memiliki sistem hubungan sosial yang berbeda-beda. Sistem hubungan sosial ini dapat dilihat dari cara berinteraksi antarindividu, kelompok, dan masyarakat secara keseluruhan. Sistem hubungan sosial dapat mempengaruhi cara hidup dan cara berpikir masyarakat.

2. Adat Istiadat dan Budaya

Masyarakat yang mendiami suatu wilayah memiliki adat istiadat dan budaya yang berbeda-beda. Adat istiadat dan budaya ini dapat dilihat dari cara berpakaian, cara berbicara, cara memandang hidup, dan kepercayaan yang dianut oleh masyarakat. Adat istiadat dan budaya dapat mempengaruhi cara hidup dan cara berpikir masyarakat.

3. Mata Pencaharian

Masyarakat yang mendiami suatu wilayah memiliki mata pencaharian yang berbeda-beda. Mata pencaharian ini dapat dilihat dari jenis pekerjaan yang dilakukan oleh masyarakat, seperti petani, nelayan, pegawai, wiraswasta, atau buruh. Mata pencaharian dapat mempengaruhi tingkat ekonomi masyarakat.

4. Identitas Komunitas

Masyarakat yang mendiami suatu wilayah memiliki identitas komunitas yang mengikat semua warga. Identitas komunitas ini dapat dilihat dari kesamaan budaya, wilayah, dan kepercayaan yang dianut oleh masyarakat. Identitas komunitas dapat mempengaruhi cara hidup dan cara berpikir masyarakat.

Dalam suatu wilayah kecamatan, terdapat beberapa jenis masyarakat yang dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti sosial, budaya, dan ekonomi. Berikut adalah beberapa jenis masyarakat yang dapat ditemukan di suatu wilayah kecamatan. Berikut adalah beberapa jenis masyarakat menurut Sagita, N. I. (2016) yang dapat ditemukan di suatu wilayah Kecamatan maupun wilayah Kabupaten/Kota:

1. Masyarakat Adat

Masyarakat adat adalah masyarakat yang memiliki kebudayaan dan adat istiadat yang turun-temurun dari nenek moyang mereka. Masyarakat adat biasanya memiliki cara hidup yang berbeda dengan masyarakat modern, seperti cara bercocok tanam, cara berburu, dan cara membangun rumah. Masyarakat adat juga memiliki kepercayaan dan ritual yang unik, seperti upacara adat dan pengobatan tradisional.

2. Masyarakat Pedesaan

Masyarakat pedesaan adalah masyarakat yang tinggal di desa atau daerah pedesaan. Masyarakat pedesaan biasanya memiliki mata pencaharian sebagai petani atau nelayan. Masyarakat pedesaan juga memiliki kebiasaan dan adat istiadat yang berbeda dengan masyarakat perkotaan, seperti cara berpakaian, cara berbicara, dan cara memandang hidup.

3. Masyarakat Perkotaan

Masyarakat perkotaan adalah masyarakat yang tinggal di kota atau daerah perkotaan. Masyarakat perkotaan biasanya memiliki mata pencaharian sebagai pegawai, wiraswasta, atau buruh. Masyarakat perkotaan juga memiliki gaya hidup yang berbeda dengan masyarakat pedesaan, seperti cara berpakaian, cara berbicara, dan cara memandang hidup.

4. Masyarakat Multikultural

Masyarakat multikultural adalah masyarakat yang terdiri dari berbagai suku, agama, dan budaya. Masyarakat multikultural biasanya memiliki toleransi yang tinggi terhadap perbedaan, dan mampu hidup berdampingan dengan harmonis. Masyarakat multikultural juga memiliki kebiasaan dan adat istiadat yang berbeda-beda, namun mampu saling menghargai dan menghormati.

5. Masyarakat Modern

Masyarakat modern adalah masyarakat yang hidup di era modern dengan teknologi dan informasi yang berkembang pesat. Masyarakat modern biasanya memiliki gaya hidup yang cenderung individualis dan materialis. Masyarakat modern juga memiliki cara berpikir dan cara hidup yang berbeda dengan masyarakat tradisional.

Dalam suatu wilayah kecamatan, masyarakat yang ada dapat memiliki ciri-ciri dari beberapa jenis masyarakat di atas. Hal ini dapat mempengaruhi cara hidup, cara berpikir, dan cara bertindak dari masyarakat tersebut. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan masyarakat untuk memahami dan menghargai perbedaan antar jenis masyarakat yang ada di suatu wilayah kecamatan.

2.2 *Diversity* Organisasi

2.2.1 Pengertian *Diversity*

Diversity adalah suatu konsep yang mengacu pada keberagaman atau perbedaan dalam suatu kelompok atau masyarakat. Dalam konteks sosial, *Diversity* dapat merujuk pada perbedaan dalam hal agama, budaya, etnis, gender, orientasi seksual, dan lain sebagainya. Dalam konteks organisasi, *Diversity* dapat merujuk pada perbedaan dalam hal latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan (Maisyura, M., & Ameliany, N., 2021). *Diversity* dianggap penting karena dapat membantu meningkatkan kreativitas, inovasi, dan produktivitas dalam suatu kelompok atau organisasi. Tajfel dan Turner pada tahun 1979 mengemukakan *Teori Social Identity*.

Menurut selamat Riyanto & Ranthy Pancasasti (2021) terdapat lima indikator dalam keberagaman sumber daya manusia yang perlu untuk dikelola dengan baik yakni:

1. Perbedaan Etnis
2. Agama
3. Karakter dan Sifat
4. Motivasi
5. Perbedaan Tujuan yang Ingin Dicapai

Teori ini menyatakan bahwa individu cenderung membagi dunia menjadi kelompok-kelompok sosial yang berbeda, dan mengidentifikasi diri mereka dengan kelompok tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi cara individu memandang kelompok lain dan dapat memicu konflik antarkelompok.

Teori ini menyatakan bahwa interaksi antarkelompok yang positif dapat membantu mengurangi prasangka dan meningkatkan hubungan antarkelompok. Hal ini dapat dicapai melalui interaksi yang terstruktur dan positif antarkelompok, bahwa *Diversity* dapat membantu meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui penggabungan berbagai latar belakang dan pengalaman kerja yang berbeda dalam suatu tim atau kelompok kerja.

Teori *Intersectionality* adalah teori yang mengacu pada perpaduan antara berbagai faktor seperti ras, etnis, gender, dan orientasi seksual yang dapat mempengaruhi cara individu memandang dunia dan dapat memicu ketidakadilan dan diskriminasi. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Kimberlé Crenshaw pada tahun 1989. Teori ini menekankan pentingnya memahami dan mengatasi ketidakadilan dan diskriminasi yang kompleks dan saling terkait. Dalam teori *Intersectionality*, Crenshaw menjelaskan bahwa individu dapat mengalami diskriminasi dan ketidakadilan yang berbeda-beda tergantung pada perpaduan antara berbagai faktor seperti ras, etnis, gender, dan orientasi seksual. Hal ini dapat mempengaruhi cara individu memandang dunia dan dapat memicu ketidakadilan dan diskriminasi yang kompleks dan saling terkait. Teori ini menekankan pentingnya memahami dan mengatasi ketidakadilan dan diskriminasi yang kompleks dan saling terkait.

Teori *Intersectionality* juga menekankan pentingnya memahami dan mengatasi ketidakadilan dan diskriminasi yang kompleks dan saling terkait. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan kebijakan dan program yang mendukung *Diversity*, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam mengelola *Diversity*, serta pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan ramah *Diversity*. Dalam praktiknya, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola *Diversity* dengan baik. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan kebijakan dan program yang mendukung *Diversity*, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam mengelola *Diversity*, serta pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan ramah *Diversity*. Dalam konteks sosial, *Diversity* dapat merujuk pada perbedaan dalam hal agama, budaya, etnis, gender, orientasi seksual, dan lain sebagainya. Dalam konteks organisasi, *Diversity* dapat merujuk pada perbedaan dalam hal latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan.

Teori *Social Identity* dikemukakan oleh Tajfel dan Turner pada tahun 1979. Teori ini menyatakan bahwa individu cenderung membagi dunia menjadi kelompok-kelompok sosial yang berbeda, dan mengidentifikasi diri mereka dengan kelompok tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi cara individu memandang kelompok lain dan dapat memicu konflik antarkelompok. Teori *Contact Hypothesis* dikemukakan oleh Allport pada tahun 1954. Teori ini menyatakan bahwa interaksi antarkelompok yang positif dapat membantu mengurangi prasangka dan meningkatkan hubungan antarkelompok. Hal ini dapat dicapai melalui interaksi yang terstruktur dan positif antarkelompok. Teori *Cultural Diversity* menyatakan bahwa *Diversity* dapat membantu meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui penggabungan berbagai latar belakang dan pengalaman kerja yang berbeda dalam suatu tim atau kelompok kerja.

Teori Critical Race menyatakan bahwa perbedaan dalam hal ras dan etnis dapat mempengaruhi cara individu memandang dunia dan dapat memicu ketidakadilan dan diskriminasi. Teori ini menekankan pentingnya memahami dan mengatasi ketidakadilan dan diskriminasi dalam masyarakat. Dalam praktiknya, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola *Diversity* dengan baik.

Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan kebijakan dan program yang mendukung *Diversity*, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam mengelola *Diversity*, serta pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan ramah *Diversity*.

2.2..2 Pengelolaan *Diversity*

Dalam era globalisasi dan kompleksitas yang terus berkembang, pengelolaan *Diversity* di perusahaan menjadi semakin penting. *Diversity* yang mencakup perbedaan dalam hal suku, agama, gender, orientasi seksual, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja dapat memberikan beragam perspektif dan kontribusi yang berharga. Oleh karena itu, penting bagi sebuah organisasi untuk memahami dan mengelola *Diversity* dengan baik.

Pengelolaan keberagaman organisasi adalah suatu proses yang strategis dan komprehensif dalam mengintegrasikan dan mengelola beragam elemen dan individu di dalam sebuah organisasi. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap anggota organisasi merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan berkembang. Pengelolaan keberagaman organisasi memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, inovasi, dan citra organisasi. Strategi Inklusi Sumber Daya Manusia. Pengelolaan keberagaman organisasi dimulai dari pengelolaan sumber daya manusia yang beragam. Ini melibatkan rekrutmen, pemilihan, dan promosi yang berfokus pada kompetensi, kualifikasi, dan potensi, bukan pada latar belakang etnis, jenis kelamin, usia, atau karakteristik lainnya. Organisasi harus memastikan kebijakan dan prosedur yang adil dan netral diskriminasi (Suryani, N. K., et al., 2019).

Organisasi yang sukses dalam mengelola keberagaman cenderung memiliki budaya inklusif yang mendorong keterbukaan, penghargaan atas perbedaan, dan penghargaan terhadap pandangan yang beragam. Ini menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa nyaman dalam berkontribusi dan berpartisipasi, tanpa rasa takut atau ketidaknyamanan. Menurut Narno, N., Lasan, B. B., & Hidayah, N. (2020) dalam penelitiannya menyampaikan organisasi harus menyediakan pelatihan yang mencakup kesadaran keberagaman untuk

anggotanya. Ini membantu individu memahami pentingnya keberagaman, mengenali bias yang tidak disadari, dan membangun keterampilan komunikasi yang efektif dalam konteks beragam.

Penting bagi organisasi untuk memiliki kebijakan dan prosedur yang mengatur keberagaman. Ini termasuk kebijakan anti-diskriminasi, mekanisme pelaporan, serta panduan tentang hak dan tanggung jawab individu dalam menjaga lingkungan kerja yang inklusif. Terkadang, konflik bisa muncul dalam konteks keberagaman organisasi. Manajemen konflik yang efektif adalah kunci untuk mengatasi perbedaan dan menjaga harmoni. Organisasi harus memiliki mekanisme untuk menyelesaikan konflik dengan adil dan efisien, memastikan bahwa setiap individu merasa didengar dan dihargai.

Pengelolaan keberagaman organisasi bukan hanya suatu kewajiban etis, tetapi juga merupakan elemen strategis yang penting dalam kesuksesan jangka panjang organisasi. Organisasi yang berhasil mengelola keberagaman dengan baik cenderung lebih inovatif, responsif terhadap perubahan, dan dapat menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dari berbagai latar belakang. Itu juga menciptakan nilai tambah bagi organisasi, baik dalam hal reputasi maupun dampak sosial yang positif. Oleh karena itu, pengelolaan keberagaman organisasi adalah langkah penting untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan (Simanjuntak, M., et al., 2021).

2.2.4.3 Tantangan dalam Pengelolaan *Diversity* Sumber Daya Manusia Organisasi

Tantangan dalam pengelolaan keberagaman pada sebuah organisasi mengacu pada serangkaian hambatan, kendala, atau isu-isu yang muncul ketika organisasi berusaha mengelola dan memanfaatkan keberagaman anggotanya. Pengelolaan keberagaman mencakup berbagai aspek, seperti mengintegrasikan individu dengan latar belakang etnis, budaya, gender, usia, orientasi seksual, dan karakteristik lainnya ke dalam lingkungan kerja yang inklusif. Tantangan tersebut dapat merintangi pencapaian tujuan organisasi, produktivitas, inovasi, dan keharmonisan di tempat kerja. Menurut Diniarsa M. R (2023) mengidentifikasi beberapa tantangan dalam pengelolaannya:

1. Tantangan Perbedaan Kultural
Dalam pengelolaan keberagaman, perbedaan budaya dan nilai dapat menciptakan ketegangan dan konflik dalam interaksi antar anggota organisasi. Tantangan ini mencakup bahasa yang berbeda, norma sosial, dan interpretasi nilai.
2. Bias dan Stereotip
Individu dapat membawa bias dan stereotip mereka ke dalam lingkungan kerja. Tantangan ini melibatkan pengelolaan persepsi negatif dan prasangka terhadap kelompok tertentu.
3. Ketidaksetaraan Akses
Organisasi harus memastikan bahwa semua anggotanya memiliki akses yang sama terhadap peluang, sumber daya, dan perkembangan karier. Ketidaksetaraan akses dapat menciptakan ketidakpuasan dan konflik.
4. Konflik Antar-Kelompok
Ketika perbedaan dalam keberagaman tidak dikelola dengan baik, konflik antar-kelompok dapat muncul. Ini bisa mengganggu produktivitas dan kerjasama di tempat kerja.
5. Manajemen Tim Multikultural
Membentuk dan memimpin tim yang terdiri dari anggota dengan latar belakang yang beragam memerlukan keterampilan manajerial khusus. Tantangan ini mencakup mengelola konflik, memfasilitasi kolaborasi, dan menciptakan lingkungan yang inklusif.

2.3 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan referensi dari penelitian sebelumnya sebagai panduan untuk mengembangkan penelitian ini. Dalam hal teori dan konsep, penelitian sebelumnya telah membantu penulis merancang penelitian ini. Beberapa penelitian telah menyelidiki dan menganalisis tentang keberagaman SDM pada suatu organisasi dan tingkat keberhasilan dan pengelolaannya. Tabel di bawah ini berisi rangkuman dari peneliti-peneliti sebelumnya yakni sebagai berikut:

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Juliana Amanda Putri, Susan Febriantina, & Rizki Firdausi Rachmadania (2023)	Pengelolaan <i>Diversity</i> Karyawan Dalam Organisasi	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Unit Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah 4 karyawan yang ditentukan dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknis analisis data model interaktif, yaitu mulai dari reduksi data, penyajian data, hingga menarik kesimpulan	Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat banyak keragaman (<i>Diversity</i>) karyawan pada Perusahaan Spare dan pada Pengelolaan Keragaman pada perusahaan Spare yang masih terbilang belum cukup terstruktur dikarenakan tidak adanya Kebijakan atau Aturan terkait Pengelolaan <i>Diversity</i> Karyawan dalam jangka panjang. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya meneliti satu variabel saja, maka dari itu disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih dari satu variabel untuk menguatkan serta memperluas hasil penelitian.
2	Agus Akhmadi (2019)	Moderasi Beragama Dalam	Metode yang digunakan adalah penelitian	Hasil kajian ini adalah bahwa dalam kehidupan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Keragaman Indonesia	pustaka.	multikultural diperlukan pemahaman dan kesadaran multibudaya yang menghargai perbedaan, kemajemukan dan kemauan berinteraksi dengan siapapun secara adil. Diperlukan sikap moderasi beragama berupa pengakuan atas keberadaan pihak lain, memiliki sikap toleran, penghormatan atas perbedaan pendapat dan tidak memaksakan kehendak dengan cara kekerasan. Diperlukan peran pemerintah, tokoh masyarakat, dan para penyuluh agama untuk mensosialisasikan, menumbuhkembangkan moderasi beragama kepada masyarakat demi terwujudnya keharmonisan dan kedamaian.
3	Maulidya Rosma Diniarsa & Reminta Lumban Batu (2023)	Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas dan Inklusi dalam Manajemen	Penelitian ini menekankan pada interpretasi dan analisis data kualitatif untuk memperoleh pemahaman	Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen diversitas dan inklusi memiliki pandangan bahwa perbedaan-perbedaan yang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi	<p>intersubjektif tentang manajemen diversitas dalam organisasi. Peneliti memfokuskan pada bagaimana individu dan kelompok dalam organisasi memahami dan mengejar konsep diversitas dan inklusi. Tahap pertama dalam penelitian adalah pengumpulan data, dimana data dikumpulkan dengan menggunakan teknik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang dikumpulkan harus relevan dan valid. Tahap kedua adalah reduksi data, yaitu memproses dan menyederhanakan data yang dikumpulkan agar lebih mudah diterima dan dipahami. Tahap terakhir adalah interpretasi data, yaitu membuat kesimpulan dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan dan</p>	<p>ada pada individu merupakan sumber daya yang sangat berharga dan perlu dimanfaatkan dengan baik. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, kerjasama tim, dan memperluas akses ke pelanggan yang beragam. Adanya keragaman dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai setiap individu, sehingga mampu membangun motivasi dan kesetiaan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan melihat manajemen keragaman sebagai suatu hal yang penting untuk diterapkan agar dapat memperoleh keunggulan</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>3 disajikan. Interpretasi data melibatkan analisis dan pemikiran kritis untuk menemukan pola dan hubungan antar data, serta membuat hipotesis atau kesimpulan tentang hasil penelitian.</p>	
4	<p>7 Candra Aldilla Syamsuar & Henndy Ginting (2020)</p>	<p>Mengelola Keberagaman Pegawai Dalam Konflik Interpersonal Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Studi Komparasi</p>	<p>6 Penelitian ini merupakan penelitian empiris dimana data diambil menggunakan wawancara. Uji data kualitatif dilakukan dengan menggunakan metode coding (<i>open coding, axial coding and selective coding</i>) dimana dalam open coding, peneliti melakukan penguraian data yang didapatkan dari hasil wawancara kemudian di transkripsikan untuk diuraikan dan dikategorikan hal-hal yang menjadi faktor utama dalam wawancara yang dilakukan.</p>	<p>Hasil penelitian ini mengemukakan dalam menghadapi keragaman, organisasi mungkin menemukan bahwa tidak mudah bagi karyawan lokal untuk beradaptasi dan bekerja dengan karyawan asing dari berbagai negara di dunia. Begitu pula sebaliknya, dibutuhkan upaya dan adaptasi bagi karyawan asing untuk dapat memahami budaya dan pola kerja masyarakat negara tuan rumah. Ini tidak hanya terjadi di level manajerial, tetapi ke level terendah di setiap perusahaan. Hambatan bahasa, serta perbedaan nilai yang diadopsi menjadi salah satu</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>6</p> <p>hambatan besar yang dimiliki sebuah perusahaan/organisasi dalam berkomunikasi khususnya organisasi yang menerapkan sistem keberagaman dalam budaya kerjanya. Pada perusahaan yang menerapkan konsep <i>corporate university</i>, keberagaman dalam budaya ditemui sudah tidak lagi menjadi kendala dalam berinteraksi hal ini dijelaskan bahwa perjalanan perusahaan yang memamandang keberagaman budaya dan bahasa, cenderung menyesuaikan model kerja yang dimilikinya dengan nilai tersebut sehingga setiap pegawai dapat bekerja optimal tanpa harus memikirkan kendala budaya dan bahasa yang beragam dalam perusahaan</p>
5	John A. Smith (2017)	<i>Government Policies and</i>	Metode penelitian studi kasus melibatkan	Hasil penelitian menemukan bahwa regulasi pemerintah

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Organizational Diversity</i>	penyelidikan mendalam tentang kasus tertentu atau contoh konkret dalam konteks keberagaman organisasi. Penelitian ini sering kali mengumpulkan data kualitatif melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Dalam konteks peran pemerintah dalam pengelolaan keberagaman organisasi, studi kasus dapat mengeksplorasi bagaimana regulasi dan kebijakan pemerintah telah memengaruhi tindakan organisasi tertentu. Hasilnya sering kali bersifat deskriptif dan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana pemerintah berinteraksi dengan organisasi dalam konteks keberagaman.	dapat mempengaruhi cara organisasi mengelola keberagaman dan mendorong inklusi.
6	Maria C. Rodriguez	Dampak Inisiatif Pemerintah	Penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2018)	terhadap Pengelolaan Keberagaman	pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei dan wawancara	program-program pemerintah yang mendukung keberagaman dapat meningkatkan kesadaran dan praktik-praktik inklusi di organisasi.
7	Ahmed M. Hassan (2016)	Peraturan Pemerintah dan Program Keberagaman Perusahaan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei dan wawancara	Penerapan ketat peraturan anti-diskriminasi oleh pemerintah mendorong organisasi untuk mengadopsi program keberagaman yang lebih komprehensif.
8.	Dina Distansari (2017)	Analisis Kinerja Pemerintah Daerah dalam Mendorong Integrasi Keberagaman di Sektor Publik	Penelitian ini menggunakan analisis Kuantitatif, dengan langsung mendapatkan data-dat dari hasil survei.	Hasil penelitian menyatakan bahwa Pemerintah Daerah perlu meningkatkan upaya dalam mempromosikan integrasi keberagaman di sektor publik guna menciptakan lingkungan kemasyarakatan yang harmonis dan berkelanjutan.
9.	Fifi Fatmawati (2019)	Analisis Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo dalam Mendorong Inklusi Anggota Minoritas di Organisasi Publik	Analisis Kebijakan, Wawancara	Hasil penelitian menunjukkan peran penting dalam pengambilan kebijakan pemerintah daerah yang memiliki dampak positif pada inklusi anggota minoritas di sektor publik.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10.	Nisa Khailtulah (2021)	Pengaruh Kebijakan Diversifikasi Karyawan oleh Pemerintah Daerah Terhadap Produktivitas Organisasi	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif.	Hasil penelitian pada kajian ini menunjukkan kebijakan diversifikasi karyawan yang didukung oleh pemerintah daerah berdampak positif pada produktivitas organisasi

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir digunakan untuk memberikan penjelasan singkat tentang gejala yang menjadi masalah penelitian. Tinjauan literatur dan temuan penelitian yang terkait membentuk dasar dari kerangka pemikiran ini. Dalam proses merumuskan deskripsi masalah, kerangka berfikir ini berfungsi sebagai dasar untuk argumen. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kerangka berpikir terdiri dari sintesa yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti, tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian, dan konstruksi hipotesis penelitian dalam bentuk bagan alur dengan penjelasan kualitatif. Kerangka berpikir harus sesuai dengan variabel dan penelitian yang akan dilakukan. Untuk menjadi sejelas mungkin, kerangka berfikir harus diuraikan.

Alur berpikir dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Penelitian ini pertama-tama akan dimulai dengan pemahaman tentang latar belakang, di mana akan dijelaskan mengapa peran pemerintah kecamatan sangat relevan dalam konteks pengelolaan keberagaman sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Ini mencakup konteks sosial, budaya, dan demografis di wilayah tersebut yang mungkin menciptakan tantangan keberagaman.

Selanjutnya, penelitian ini akan mengidentifikasi masalah-masalah utama yang dihadapi oleh pemerintah kecamatan terkait dengan *Diversity* sumber daya manusia. Ini mungkin mencakup perbedaan dalam latar belakang etnis, budaya, pendidikan, dan keterampilan di antara penduduk kecamatan. Setelah masalah-masalah ini diidentifikasi, penelitian akan membatasi cakupan masalah untuk memfokuskan analisis. Ini akan mencakup menjelaskan dengan lebih rinci masalah-masalah yang akan diinvestigasi, serta parameter-parameter yang digunakan untuk mengukur keberhasilan dalam mengatasi masalah tersebut.

Selanjutnya, penelitian akan merumuskan pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian yang jelas. Ini akan membantu dalam menetapkan arah penelitian dan apa yang akan dicapai dengan melakukan penelitian ini. Selama tinjauan pustaka, penelitian ini akan menggali penelitian terdahulu yang relevan tentang peran pemerintah dalam mengelola keberagaman sumber daya manusia. Ini mencakup studi-studi kasus dari daerah-daerah serupa, teori-teori yang berkaitan dengan

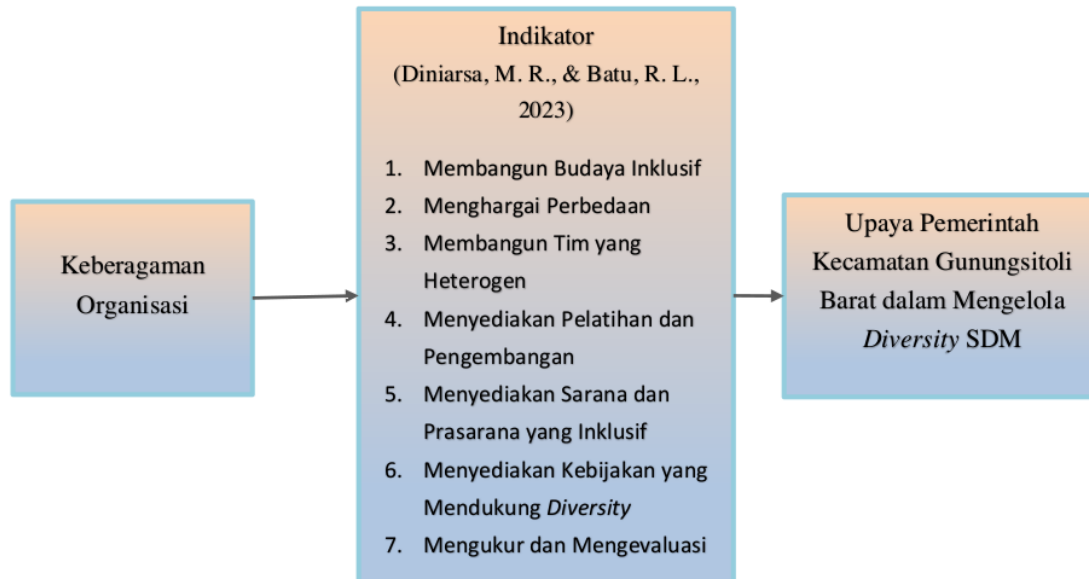
pengelolaan keberagaman, dan praktik terbaik dalam konteks pemerintah kecamatan.

Metode penelitian yang akan digunakan juga akan dijelaskan dengan rinci. Ini mencakup pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data seperti survei atau wawancara, serta analisis data yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Setelah penelitian dilakukan, penelitian akan menguraikan hasil penelitian yang mencakup temuan utama, interpretasi temuan tersebut, dan implikasinya terhadap upaya pemerintah kecamatan dalam mengelola keberagaman sumber daya manusia.

Terakhir, penelitian ini akan memberikan rekomendasi kebijakan atau tindakan yang dapat diambil oleh pemerintah kecamatan berdasarkan temuan penelitian untuk menciptakan lingkungan masyarakat yang harmonis dan sejahtera. Rekomendasi ini dapat digunakan sebagai panduan untuk perbaikan dan perubahan dalam pengelolaan keberagaman di kecamatan tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini menggambarkan langkah-langkah sistematis yang diambil untuk memahami, menganalisis, dan memberikan solusi terhadap tantangan keberagaman sumber daya manusia yang dihadapi oleh pemerintah kecamatan dalam upaya mencapai lingkungan masyarakat yang harmonis dan sejahtera di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Untuk lebih jelasnya dapat terlihat kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:

Bagan 2.4
Kerangka Berpikir



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode pendekatan studi kasus. Penelitian ini bermaksud memberikan gambaran secara mendalam terkait dengan upaya pemerintah dalam mengelola *diversity* sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Dalam Penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut John W. Creswell dalam bukunya *Research Design*, menyampaikan penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis metode untuk mendeskripsikan, mengeksplorasi dan memahami pada makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2021:68) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.2
Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	<i>Diversity</i> SDM (Selamet Riyanto & Ranthy Pancasasti, 2021)	1. Agama 2. Karakter dan Sifat 3. Motivasi 4. Tujuan yang Ingin Dicapai

3.3. Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Wilayah Pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli Barat berfokus kantor Camat yang beralamat di Jl. Luru No. 10 Desa Tumori Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli. Adapun Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan. Berikut dapat dilihat tabel jadwal penelitian sebagai berikut

Tabel 3.3
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Jadwal																							
	April 2023			Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				September 2023				
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■																					
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■																		
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi							■																	
Pengumpulan Data																								
Penulisan Naskah Skripsi																								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																								
Penulisan dan Penyempurnan skripsi																								
Ujian skripsi																								

3.4. Sumber Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2018) Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti misalnya menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan. Berikut ini adalah dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Data primer menurut (Fuadah, 2021) merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini bisa melibatkan pengumpulan langsung dari sumbernya, seperti wawancara langsung dengan responden atau observasi langsung terhadap fenomena yang sedang diteliti. Untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data primer Peneliti mendapatkan informasi dan data dari informan mengenai topik penelitian. Berikut tabel daftar informan penelitian:

Tabel 3.4
Informan Penelitian

NO	NAMA	JABATAN
1	Fitelinamawati Hulu, S.E., M.SI.	Camat
2	Rahmat F. Lase, S.SOS	Sekretaris Camat
3	Arosokhi Waruwu, S.IP	Kasi Ketentraman, Ketertiban dan Prasarana Umum
4	Sohahau Zebua, AMK	Kasi Pelayanan dan Sistem Informasi
5	Suasana Zebua, SP	Kasi Administrasi Pemerintahan
6	Armin Zebua	Masyarakat
7	Arotona Zebua	Masyarakat
8	Ferisman Zebua	Masyarakat

2. Data Sekunder

Data Sekunder Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber

melainkan dari pihak ketiga. Dalam penelitian ini, data sekunder didapatkan dari.

- a) Peneliti dapat mengumpulkan data sekunder dari laporan pemerintah terkait dengan program dan kebijakan yang telah diimplementasikan oleh pemerintah kecamatan. Ini termasuk laporan tahunan, laporan proyek, dan dokumen perencanaan.
- b) Data sekunder juga dapat ditemukan dalam literatur akademis, artikel berita, dan publikasi terkait lainnya yang membahas isu-isu keragaman sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia, dan pembangunan masyarakat.
- c) Data statistik, seperti data sensus penduduk, data ekonomi lokal, dan data lainnya yang dikeluarkan oleh badan statistik atau lembaga terkait, dapat digunakan untuk mendukung analisis mengenai keragaman sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat.
- d) Informasi dari platform media sosial, seperti postingan, komentar, dan diskusi yang relevan dengan penelitian, juga dapat menjadi sumber data sekunder.

Dengan menggabungkan data primer dan data sekunder, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang upaya pemerintah kecamatan dalam mengelola keragaman sumber daya manusia dan dampaknya terhadap lingkungan masyarakat yang harmonis dan sejahtera di Kecamatan Gunungsitoli Barat.

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2020) merupakan peneliti itu sendiri. Hal ini berarti seorang peneliti menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian. Peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mencari serta mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian. Oleh karena itu, instrumen dalam penelitian ini yaitu peneliti sendiri yang merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data dan kemudian menjadi pelapor atas hasil penelitiannya. Peneliti kualitatif sebagai human instrument, berfungsi menetapkan

focus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya.

3.6. Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018) terdiri atas observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Menurut Mappasere, S. A., & Suyuti, N. (2019), wawancara merupakan percakapan yang berlangsung secara sistematis dan terorganisasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai pewawancara (interviewer=iter) dengan sejumlah orang sebagai responden atau yang diwawancarai (interviewee=itee) untuk mendapatkan sejumlah informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Observasi

Menurut (Morissan, 2017:143) Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.7. Teknik analisis data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model Miles dan Huberman (1992:16) Menurut keduanya, proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu:

a. Reduksi Data

Tahap pertama dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah reduksi data atau data reduction. Tahap reduksi data adalah tahap mereduksi atau menyederhanakan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan tentunya mudah untuk didapatkan informasi. Data yang didapatkan dari hasil wawancara, survei kepuasan pelanggan, pengamatan langsung di lapangan, dan sebagainya tentu memiliki bentuk yang kompleks. Semua data yang sudah didapatkan kemudian dikelompokkan dari data yang sangat penting, kurang penting, dan tidak penting. Data yang masuk ke dalam kelompok data tidak penting kemudian aman untuk dibuang atau tidak digunakan. Sehingga tersisa data yang sifatnya penting dan kurang penting. Peneliti bisa membuang juga data kurang penting, yang kemudian hanya menyisakan data yang sifatnya penting. Data ini kemudian menjadi lebih sederhana, sesuai dengan kebutuhan penelitian, dan dianggap mampu mewakili semua data yang sudah didapatkan. Sehingga lebih mudah untuk diproses ke tahap selanjutnya agar menjadi informasi yang bulat, jelas, dan menjawab suatu permasalahan.

b. Penyajian Data

Dalam macam-macam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman, setelah menyelesaikan tahap reduksi maka masuk ke tahap penyajian data atau data *display*. Sesuai dengan namanya, pada tahap ini peneliti bisa menyajikan data yang sudah direduksi atau disederhanakan di tahap sebelumnya. Bentuk penyajian data kemudian beragam biasanya disajikan

dalam bentuk grafik, *chart*, *pictogram*, dan bentuk lain. Sehingga kumpulan data tersebut bisa lebih mudah disampaikan kepada orang lain. Selain itu juga mengandung informasi yang jelas dan pembaca bisa dengan mudah mendapatkan informasi tersebut. Proses penyajian data diperlukan dalam analisis data kualitatif untuk bisa menyajikan atau menampilkan data dengan rapi, sistematis, tersusun dengan pola hubungan tertentu, terorganisir, dan sebagainya. Sehingga data ini tidak lagi berupa data mentah akan tetapi sudah menyajikan suatu informasi.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau *conclusion drawing*. Sehingga data yang sudah disusun dan dikelompokkan kemudian disajikan dengan suatu teknik atau pola bisa ditarik kesimpulan. Kesimpulan ini menjadi informasi yang bisa disajikan dalam laporan penelitian dan ditempatkan di bagian penutup. Yakni pada bagian kesimpulan, sehingga para pembaca laporan penelitian juga bisa menemukan kesimpulan tersebut. Proses menarik kesimpulan baru bisa dilakukan ketika semua data yang variatif disederhanakan, disusun atau ditampilkan dengan memakai media tertentu, baru kemudian bisa dipahami dengan mudah.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Umum Pembentukan Pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli Barat

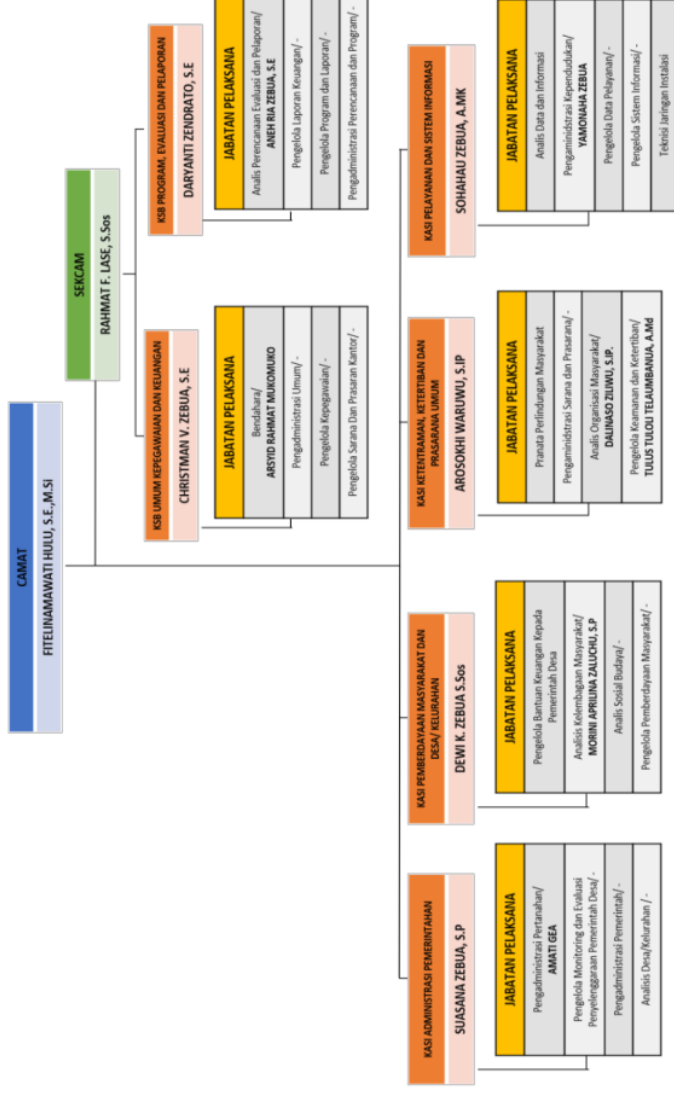
Kecamatan Gunungsitoli Barat merupakan sebuah Kecamatan terbentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kota Gunungsitoli Nomor ... Tahun ... Tentang Pembentukan Kecamatan..... Sebagai Pusat Pemerintahan, Kecamatan Gunungsitoli Barat terdiri dari .. desa, dengan luas wilayah : Km². Dengan jumlah penduduk jiwa.

4.1.2 Visi dan Misi Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat

1. Visi

2. Misi

4.1.3 Gambar Organisasi dan Tata Kelola Kerja (SOTK) Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat



Sumber: SOTK Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat, 2024

4.1.2 Kedudukan dan Tugas Pokok Pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli

Barat

Pemerintah kecamatan Gunungsitoli Barat memiliki beberap uraian tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kedudukannya masing-masing. Di bawah ini dijabarkan masing-masing tugas pokok dan rinciannya :

1. Camat

Camat mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan tugas lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyelenggaraan urusan pemerintah umum
- b) Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d) Mengkoordinasikan penerapan dan perlengkapan peraturan perundang- undangan;
- e) Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- f) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah ditingkat kecamatan;
- g) Membina penyelenggaraan pemerintah desa;
- h) Pelaksanaan fasilitas urusan pertahanan;
- i) Pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Kota Gunungsitoli yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah Kota Gunungsitoli yang ada di kecamatan;
- j) Pelaksanaan tugas lainnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- k) Pelaksanaan kewenang-kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Walikota kepada Camat untuk menangani sebahagian urusan otonomi daerah;

2. Sekretaris Camat

Sekretaris Camat mempunyai rincian tugas merencanakan, menyusun, merumuskan, dan melaksanakan program kerja sekretaris berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a) Perumusan, pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan teknis administrasi, penyelenggaraan tugas pemerintah umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah yang dilimpahkan oleh walikota;
- b) Perencanaan kegiatan pelayanan teknis administrasi untuk kelancaraan penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pemberdayaan;
- c) masyarakat di Kecamatan berdasarkan petunjuk atasan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- d) Merencanakan program kerja pemerintah kecamatan;
- e) Mengkoordinir pelaksanaan tugas administrasi pemerintah kecamatan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- f) Pembinaan, pengawasan dan pengendalian perangkat kecamatan dan desa dalam melaksanakan kebijakan pemerintah daerah;
- g) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat di proses lebih lanjut;
- h) Pengkoordinasian, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelayanan administrasi terpadu kecamatan;
- i) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaan;
- j) Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
- k) Pembuat konsep pedoman dan petunjuk teknis;
- l) Pengevaluasian tugas pemerintah kecamatan berdasarkan informasi, data, laporan, yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut

- m) Pelaporan pelaksanaan tugas pemerintah kecamatan kepada camat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- n) Pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kepala Sub Bagian Umum

Kepala sub bagian umum dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a) Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan urusan kepegawain, umum dan perlengkapan;
- b) Perencanaan program kerja sub bagian kepegawaian, umum dan perlengkapan meliputi koordinasi dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian, umum dan perlengkapan berdasarkan petunjuk atasan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c) Perencanaan program kerja dan inventaris aset kecamatan dan desa;
- d) Perencanaan program kerja penyelenggaraan pelayanan kebersihan, keindahan dan petamanan;
- e) Perumusan dan pelaksanaan inventaris permasalahan yang berhubungan kepegawaian, pembinaan aparatur serta peningkatan kualitas pegawai;
- f) Perumusan dan pelaksanaan pelayanan administrasi, inventaris kantor dan dokumentasi kegiatan kantor;
- g) Pelaksanaan urusan keprotokolan, upacara-upacara, rapat-rapat dinas dan pelayanan hubungan masyarakat;
- h) Pelaksanaan kegiatan penyusunan kebutuhan dan materil bagi unit kerja kecamatan;
- i) Perumusan dan pengkoordinasian kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan lingkungan badan;
- j) Pelaksanaan penyusunan data kepegawaian, DP3 PNS, registrasi PNS dan DUK;

- k) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- l) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya;
- m) Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
- n) Pengevaluasian tugas sub bagian kepegawaian, umum dan perlengkapan berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- o) Pelaporan pelaksanaan tugas sub bagian kepegawaian, umum dan perlengkapan kepada atasan secara lisan maupun tulisan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- p) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Sub Bagian Keuangan

Sub bagian keuangan dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana yang dimaksud sebagai berikut :

- a) Pengkoordinasian dan pelaksanaan pembinaan bidang keuangan sekretariat kecamatan;
- b) Perencanaan program kerja sub bagian keuangan sekretariat kecamatan meliputi koordinasi dan pembinaan bidang keuangan sekretariat kecamatan berdasarkan petunjuk atasan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c) Pelaksanaan verifikasi serta meneliti kelengkapan surat permintaan pembayaran (SPP);
- d) Penyiapan surat perintah membayar (SPM);
- e) Pelaksanaan verifikasi harian atas penerimaan;
- f) Pelaksanaan verifikasi laporan pertanggungjawaban (SPJ) bendahara penerima dan bendahara pengeluaran;
- g) Pelaksanaan akuntansi sekretariat kecamatan;

- h) Penyiapan laporan keuangan sekretariat kecamatan;
- i) Pelaksanaan program kerja pengelolaan dana perjalanan sekretariat kecamatan;
- j) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- k) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar bawahan mengerti dengan pekerjaannya;
- l) Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
- m) Pembuat konsep pedoman dan petunjuk teknis;
- n) Pengevaluasian tugas pembinaan bidang keuangan sekretariat kecamatan berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- o) Pelaporan pelaksanaan tugas pembinaan bidang keuangan sekretariat kecamatan kepada atasan secara tulisan ataupun lisan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- p) Pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintah mempunyai rincian tugas merencanakan dan melaksanakan program kerja seksi pemerintah berdasarkan ketentuan Perundang-undangan. Seksi pemerintah dalam menjalankan tugasnya sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a) Perumusan, pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan urusan pemerintah kecamatan;
- b) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal dibidang penyelenggaraan pemerintah;
- c) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal dibidang penyelenggaraan kegiatan pemerintah;

- d) Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan;
- e) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintah desa;
- f) Pelaksanaan pembinaan kegiatan sosial, politik, ideologi, negara dan kesatuan bangsa;
- g) Pelaksanaan penyusunan pembinaan administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- h) Pelaksanaan bimbingan, *supervise*, fasilitas, dan konsultasi pelaksanaan administrasi desa;
- i) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap kepala kelurahan;
- j) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- k) Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaan;
- l) Pelaporan pelaksanaan tugas urusan pemerintahan kecamatan kepada walikota melalui camat secara lisan ataupun tulisan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- m) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai rincian tugas merencanakan dan meleksanakan program kerja seksi ketentraman dan ketertiban berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, seksi pelayanan terpadu dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a) Pengoordinasian urusan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat;
- b) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan, ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat di wilayah kecamatan;

- c) Pelaksanaan koordinasi dengan pemuka agama yang berada di wilayah kerja kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat wilayah kecamatan;
- d) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang bertugas dan fungsinya dibidang penerapan peraturan perundang-undangan;
- e) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan perundang-undangan.
- f) Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah dan instansi vertikal lain, yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan perundang-undangan;
- g) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan ketentraman dan ketertiban di tingkat kecamatan;
- h) Pembagaian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- i) Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaan;
- j) Pelaporan pelaksanaan tugas urusan ketentraman dan ketertiban kepada walikota melalui camat secara lisan ataupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- k) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

Seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat mempunyai rincian tugas merencanakan dan melaksanakan program kerja seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, seksi pelayanan terpadu dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a) Pengoordinasian dan pelaksanaan pelayan urusan pembangunan masyarakat dan desa;

- b) Pelaksanaan motivasi kepada masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan di desa dan kecamatan;
- c) Perencanaan program kerja pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi di tingkat kecamatan;
- d) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan;
- e) Pelaksanaan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta;
- f) Pelaksanaan tugas-tugas lain di bidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang pemeliharaan aprasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- h) Pelaksanaan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- i) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- j) Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaan;
- k) Pelaporan pelaksanaan tugas urusan ketentraman dan ketertiban kepada walikota melalui camat secara lisan ataupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- l) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

8. Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi kesejahteraan sosial mempunyai rincian tugas merencanakan dan meleksanakan program kerja seksi kesejahteraan sosial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, seksi pelayanan terpadu dalam

melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a) Pengekoordinasian dan pelaksanaan pelayanan urusan kesejahteraan sosial;
- b) Perumusan dan pelaksanaan penyusunan program kerja pelayanan dan bantuan sosial, bantuan kepemudaan, pemberdayaan masyarakat dan perempuan, keluarga berencana, olahraga dan tenaga kerja;
- c) Pelaksanaan penyusunan program kerja pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan, dan kesehatan masyarakat;
- d) Pelaksanaan evaluasi terhadap berbagai kegiatan bidang kesejahteraan sosial;
- e) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang kesejahteraan sosial;
- f) Pelaksanaan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan kesejahteraan sosial;
- g) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- h) Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaan;
- i) Pelaporan pelaksanaan tugas urusan ketentraman dan ketertiban kepada walikota melalui camat secara lisan ataupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- j) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Seksi Pelayanan Terpadu

Kepala seksi pelayanan umum mempunyai rincian tugas merencanakan dan melaksanakan program kerja seksi pelayanan terpadu berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, seksi pelayanan terpadu dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a) Perumusan, pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN);
- b) Pelaksanaan perencanaan program kerja kegiatan pelayanan terpadu kecamatan.
- c) Pelaksanaan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN);
- d) Pelaksanaan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN);
- e) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis ataupun lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- f) Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaan;
- g) Pelaporan pelaksanaan tugas urusan ketentraman dan ketertiban kepada walikota melalui camat secara lisan ataupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- h) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tabel 4.1.2

**Daftar Nama-nama Pegawai Pemerintah Kecamatan
Gunungsitoli Barat**

NO	NAMA	GOLONGAN	JABATAN
1	Fitelinamawati Hulu S.E., M.SI.	I/III.d	Camat
2	Rahmat F. Lase, S.SOS	I/III.d	Sekretaris Camat
3	Arosoki Waruwu, S.IP	IV.a	Kasi Ketentraman , Ketertiban Dan Prasarana Umum
4	Sohahau Zebua, AMK	I/III.d	Kasi Pelayanan Dan Sistem Informasi
5	Suasana Zebua, SP	I/III.d	Kasi Administrasi

			Pemerintahan
6	Dewi Karyani Gulo	III.c	Kasi PMD/K
7	Christiman Viktoriel Zebua, SE	III.a	Kasubbag Umum, Kepegawain Dan Keuangan
8	Daryanti Zendrato, SE	I/III.b.	Kasubag Program Evaluasi Dan Pelaporan
9	Peringatan Laoli	IV	Pelaksana /Pranata Perlindungan Masyarakat
10	Darius Aprilianus Zebua, SH	IV	Pelaksanaan/Analisis Data Dan Informasi
11	Edirato Zebua, S.Pt	IV/a	Pelaksana Analisis Data Dan Informasi
12	Dalinaso Ziliwu, S.IP.	III/c	Pelaksana / Pengadministrasian Sarana Dan Prasana
13	Yasmin Faridah Marlin Zebua, A.Md	I/III.c	Pelaksana Pengelola Bantuan Keuangan Kepada Pemerintah Desa
14	ANGELITA ANUGERAH ZEBUA	I/III.c	Pelaksana Pengelola Bantuan Keuangan Kepada Pemerintah Desa
15	Tulus Tetoli Telaumbanua	-	Staf
16	Amati Gea	-	Staf

Sumber: Data Pegawai dan Staff Kantor Camat Gunungsitoli Barat, 2024

4.2. Hasil dan Pembahasan

4.2.1. Tantangan yang Dihadapi Pemerintah Kecamatan dalam Mengelola Diversity Sumber Daya Manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat

Dalam mengelola diversity sumber daya manusia (SDM) di tingkat kecamatan, pemerintah kecamatan dihadapkan pada sejumlah tantangan yang memerlukan strategi dan kebijakan yang tepat. Pertama-tama, perlu dipahami bahwa diversity SDM mencakup beragam aspek, seperti perbedaan budaya, latar belakang pendidikan, gender, dan kemampuan individu. Salah satu tantangan utama adalah menjaga keseimbangan antara kebutuhan pembangunan dengan pemanfaatan potensi SDM yang ada. Hal ini dapat menjadi sulit karena berbagai kelompok masyarakat memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda-beda. Selain itu, terdapat tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik tertentu. Pemerintah kecamatan perlu menerapkan kebijakan dan program yang memastikan setiap orang memiliki akses yang adil dan kesempatan yang sama untuk berkembang.

Tantangan lainnya adalah dalam mengelola konflik yang mungkin timbul akibat perbedaan pandangan atau kepentingan di antara anggota masyarakat. Kecamatan sering kali menjadi tempat di mana berbagai kelompok etnis, agama, dan budaya bertemu, sehingga risiko konflik antarkelompok dapat meningkat. Pemerintah kecamatan harus memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang efektif dan berkelanjutan, serta mempromosikan dialog antarkelompok untuk menciptakan pemahaman yang lebih baik dan memperkuat rasa persatuan di antara warga.

Selanjutnya, Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023) dalam penelitiannya menyampaikan dalam mengelola diversity SDM, pemerintah kecamatan juga dihadapkan pada tantangan dalam hal peningkatan kualitas SDM secara keseluruhan. Berbagai tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja dapat menjadi heterogen di antara penduduk kecamatan.

Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan akses terhadap pendidikan dan pelatihan bagi semua lapisan masyarakat, sehingga mereka dapat bersaing secara lebih merata di pasar kerja dan berkontribusi secara optimal dalam pembangunan kecamatan.

Selain itu, masalah pembangunan infrastruktur dan akses terhadap layanan publik juga menjadi tantangan dalam mengelola diversity SDM di kecamatan. Beberapa wilayah mungkin menghadapi keterbatasan akses terhadap fasilitas pendidikan, kesehatan, transportasi, dan lain-lain, yang dapat menghambat potensi pengembangan SDM. Pemerintah kecamatan perlu memastikan bahwa sumber daya yang ada didistribusikan secara merata dan adil, serta memberikan prioritas pada wilayah yang membutuhkan bantuan lebih besar.

Di samping itu, dalam menghadapi tantangan ini, pemerintah kecamatan juga harus memperhitungkan aspek-aspek budaya dan nilai lokal. Setiap kecamatan memiliki karakteristik budaya dan tradisi yang unik, yang perlu diperhatikan dalam perencanaan dan implementasi kebijakan. Penting bagi pemerintah kecamatan untuk melibatkan tokoh-tokoh masyarakat dan pemimpin adat dalam proses pengambilan keputusan, serta mempertimbangkan nilai-nilai lokal dalam setiap langkah yang diambil.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, pemerintah kecamatan dapat mengambil pendekatan yang holistik dan terpadu. Hal ini melibatkan pembentukan kebijakan yang komprehensif, pelaksanaan program-program yang inklusif, serta penguatan kerjasama antara berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat sipil, sektor swasta, dan lembaga internasional. Selain itu, pendekatan partisipatif yang melibatkan partisipasi aktif dari masyarakat dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan legitimasi dan efektivitas kebijakan yang diimplementasikan (Zein, M. H. M., & Septiani, S., 2023).

Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini secara efektif, pemerintah kecamatan dapat memanfaatkan potensi penuh dari diversity SDM yang ada untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan dan

inklusif. Ini tidak hanya akan memperkuat kapasitas kecamatan dalam menghadapi berbagai tantangan sosial dan ekonomi, tetapi juga akan membawa manfaat bagi semua warga kecamatan, tanpa terkecuali.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di Kecamatan Gunungsitoli Barat, teridentifikasi beberapa kendala khusus dalam mengelola diversity sumber daya manusia (SDM). Pertama-tama, kendala infrastruktur menjadi perhatian utama. Wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat, terutama di daerah desa pedalaman atau terpencil, masih mengalami keterbatasan akses terhadap infrastruktur dasar seperti jalan, listrik, dan air bersih. Hal ini dapat menghambat mobilitas penduduk serta akses mereka terhadap layanan pendidikan dan kesehatan. Selain itu, kurangnya infrastruktur juga dapat membatasi akses terhadap peluang ekonomi, seperti lapangan kerja dan usaha mikro.

Kendala kedua terletak pada kurangnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan. Meskipun terdapat beberapa sekolah di Kecamatan Gunungsitoli Barat, namun terdapat kesenjangan akses terhadap pendidikan yang merata. Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan dalam kualifikasi dan keterampilan antarindividu, serta menghambat kemampuan mereka untuk bersaing dalam pasar kerja yang semakin kompetitif.

Kendala ketiga adalah dalam hal pengelolaan konflik sosial dan antarkelompok. Kecamatan Gunungsitoli Barat memiliki beragam kelompok etnis, budaya, dan agama yang tinggal bersama. Meskipun keragaman ini merupakan kekayaan budaya, namun dapat juga menjadi sumber konflik potensial. Perbedaan pandangan, kepentingan, dan nilai-nilai sering kali memicu ketegangan antarkelompok. Kurangnya mekanisme penyelesaian konflik yang efektif dan inklusif dapat menghambat upaya untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan inklusif bagi semua warga kecamatan.

Selain itu, kendala terkait dengan pengelolaan SDM di sektor publik juga menjadi perhatian. Keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di lingkungan pemerintahan kecamatan dapat menghambat efektivitas penyelenggaraan layanan publik. Kurangnya

pelatihan dan pengembangan karir bagi pegawai negeri serta kurangnya insentif untuk menarik dan mempertahankan talenta muda dapat menjadi hambatan dalam mencapai kinerja pelayanan yang optimal.

Terakhir, kendala terkait dengan pengelolaan anggaran dan sumber daya keuangan juga menjadi tantangan dalam mengelola diversity SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Terdapat keterbatasan dalam alokasi dana untuk program-program pembangunan SDM, termasuk pendidikan, pelatihan, dan pengembangan infrastruktur. Hal ini dapat membatasi kemampuan pemerintah kecamatan untuk merespons kebutuhan dan aspirasi masyarakat secara menyeluruh.

Dengan mengidentifikasi dan mengatasi kendala-kendala tersebut secara sistematis, pemerintah kecamatan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola diversity SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Ini memerlukan koordinasi antarinstansi, partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, serta pendekatan yang berbasis pada kebutuhan dan potensi lokal. Dengan demikian, kecamatan dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang beragam untuk mendukung pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan di wilayah tersebut.

Hal ini juga dikuatkan dengan hasil wawancara kepada Pemerintah Kecamatan dalam mengelola *diversity* sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada *stakeholder* terkait beberapa indikator yang di analisis oleh peneliti terdapat temuan masalah yang menjadi titik fokus dalam penyelesaian dan mendapatkan solusi penanganan yang efektif dan efisien. Berikut pembahasannya:

4.2.1.1. Agama

Agama merupakan salah satu aspek penting dari diversity sumber daya manusia (SDM) yang perlu dipertimbangkan dalam konteks pengelolaan kecamatan, terutama di daerah seperti Gunungsitoli Barat yang memiliki beragam latar belakang etnis dan agama. Keterkaitan

agama dengan pengelolaan diversity SDM terutama terlihat dalam dua aspek utama, yaitu pengelolaan konflik sosial dan penyediaan layanan publik yang inklusif.

Pertama-tama, agama dapat menjadi sumber konflik sosial di masyarakat. Kecamatan Gunungsitoli Barat memiliki beragam kelompok etnis dan agama yang tinggal bersama, dan perbedaan pandangan dan praktik keagamaan sering kali memunculkan ketegangan dan konflik. Dalam mengelola diversity SDM, pemerintah kecamatan perlu mempertimbangkan sensitivitas terhadap isu-isu keagamaan, serta memastikan adanya mekanisme penyelesaian konflik yang efektif dan inklusif. Pendekatan dialog antarkelompok yang berbasis pada prinsip-prinsip keadilan dan toleransi akan membantu menciptakan lingkungan yang harmonis di tengah keberagaman agama.

Kedua, agama juga memiliki keterkaitan dengan penyediaan layanan publik yang inklusif. Kecamatan Gunungsitoli Barat mungkin memiliki penduduk yang memiliki kebutuhan dan keinginan berbeda-beda berdasarkan keyakinan agama mereka. Misalnya, terdapat kebutuhan akan fasilitas ibadah, seperti masjid, gereja, atau tempat ibadah lainnya, yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pembangunan infrastruktur. Selain itu, pemerintah kecamatan perlu memastikan bahwa layanan kesehatan dan pendidikan juga mencakup aspek keagamaan, seperti makanan halal di rumah sakit atau pelaksanaan kegiatan keagamaan di sekolah. Hal ini akan memastikan bahwa semua warga kecamatan merasa diakomodasi dan dihargai, tanpa memandang latar belakang agama mereka.

Secara khusus, di Kecamatan Gunungsitoli Barat, terdapat beberapa kendala spesifik yang berkaitan dengan agama dalam mengelola diversity SDM. Salah satunya adalah ketegangan antarkelompok yang sering kali muncul akibat perbedaan agama. Meskipun kecamatannya dikenal dengan toleransi antaragama yang tinggi, namun konflik antarkelompok masih dapat timbul terutama dalam konteks kehidupan sehari-hari. Kurangnya pemahaman dan dialog antarkelompok yang

memadai dapat memperburuk situasi ini, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kerjasama antara berbagai komunitas keagamaan.

Selain itu, akses terhadap fasilitas ibadah juga menjadi kendala di Kecamatan Gunungsitoli Barat, terutama di daerah pedalaman atau terpencil. Beberapa komunitas mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai tempat ibadah atau fasilitas keagamaan lainnya, yang dapat menghambat praktik keagamaan mereka. Pemerintah kecamatan perlu memperhatikan distribusi infrastruktur keagamaan secara merata di seluruh wilayah kecamatan untuk memastikan bahwa semua warga dapat mengaksesnya dengan mudah.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian Setyaningsih, W. (2021) yang dimana penelitiannya mengungkapkan dalam mengatasi kendala-kendala terkait agama, pemerintah perlu mengadopsi pendekatan yang inklusif dan berbasis pada kerjasama antarkelompok. Ini melibatkan penguatan dialog antarkelompok, penerapan kebijakan yang mempromosikan toleransi dan keadilan, serta alokasi sumber daya yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi semua warga kecamatan, tanpa memandang latar belakang agama mereka. Dengan demikian, pemerintah kecamatan dalam hal ini dapat mengelola diversity SDM dengan lebih efektif dan menciptakan lingkungan yang harmonis bagi semua warganya.

Hasil observasi penelitian di lapangan menunjukkan bahwa di Wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat, terdapat beberapa permasalahan terkait agama yang menjadi titik fokus dalam mengelola diversity sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah adanya ketegangan antara komunitas Kristen Protestan dan Katolik terutama terkait dengan penentuan lokasi pembangunan fasilitas ibadah. Contohnya, dalam kasus tertentu, terdapat perselisihan antara kedua komunitas agama tersebut terkait dengan lokasi pembangunan gereja atau kapel. Misalnya, terjadi ketegangan antara komunitas Kristen Protestan dan Katolik terkait dengan rencana pembangunan gereja di sebuah area yang dianggap

strategis oleh kedua belah pihak. Hal ini dapat mengakibatkan konflik sosial dan merugikan keharmonisan antarwarga di kecamatan tersebut.

Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan adanya kesenjangan akses terhadap fasilitas ibadah di beberapa wilayah di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Terutama di daerah pedalaman atau terpencil, terdapat kesulitan akses bagi warga untuk mencapai gereja atau kapel terdekat. Hal ini dapat menghambat praktik keagamaan mereka dan menimbulkan ketidakpuasan di kalangan komunitas tersebut. Contohnya, dalam beberapa desa terpencil, warga mungkin harus melakukan perjalanan yang jauh dan sulit untuk dapat menghadiri ibadah secara rutin karena kurangnya fasilitas ibadah yang memadai di wilayah tersebut.

Selain itu, data juga menunjukkan adanya perbedaan dalam tingkat ketersediaan dan kualitas fasilitas ibadah antara komunitas Kristen Protestan dan Katolik di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Misalnya, dalam beberapa kasus, gereja atau kapel Katolik mungkin lebih mudah diakses dan memiliki fasilitas yang lebih lengkap dibandingkan dengan gereja Protestan di daerah yang sama. Hal ini dapat menciptakan persepsi ketidakadilan dan ketegangan antara kedua komunitas agama tersebut.

Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan perlunya perhatian khusus dari pemerintah kecamatan dalam mengelola diversity SDM, terutama dalam konteks agama. Diperlukan pendekatan yang inklusif dan berbasis pada dialog antarkelompok untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi semua warga kecamatan, tanpa terkecuali, terpenuhi. Jamaluddin, M. (2023) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan beberapa langkah-langkah konkret seperti peningkatan akses terhadap fasilitas ibadah, penguatan dialog antarkomunitas agama, dan peningkatan kesadaran akan pentingnya toleransi dan kerjasama antaragama akan menjadi kunci dalam mengatasi permasalahan agama yang ditemukan di Wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Menurut hasil wawancara dengan informan penelitian, Ibu Fitelinamawati Hulu, S.E., M.SI., selaku Camat Gunungsitoli barat, menyampaikan bahwa:

"Penting bagi kita untuk memastikan bahwa setiap warga, tanpa memandang latar belakang agama atau etnisnya, merasa dihargai dan diakomodasi dalam setiap kebijakan dan program yang kita jalankan di kecamatan ini. Saya percaya bahwa dialog antarkelompok dan promosi toleransi adalah kunci dalam mengatasi permasalahan agama yang mungkin timbul di wilayah kita."

Kesimpulan dari hasil wawancara di atas adalah Ibu Fitelinamawati Hulu, S.E., M.SI., sebagai Camat, menekankan pentingnya dialog dan toleransi untuk mengatasi permasalahan agama di wilayah kecamatan.

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Rahmat F. Lase, S.SOS, selaku Sekretaris Camat, menyampaikan bahwa:

"Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan memperkuat peran lembaga keagamaan dalam mempromosikan toleransi dan perdamaian antarkomunitas. Selain itu, kami juga perlu meningkatkan akses terhadap fasilitas ibadah yang merata di seluruh wilayah kecamatan."

Dari hal diatas dapat disimpulkan Bapaj Rahmat F. Lase, S.SOS, sebagai Sekretaris Camat, menyarankan penguatan peran lembaga keagamaan dan peningkatan akses terhadap fasilitas ibadah sebagai langkah untuk mengatasi permasalahan agama.

Hal serupa disampaikan Bapak Arosokhi Waruwu, S.IP, selaku Kasi Ketentraman, Ketertiban, dan Prasarana Umum, menyampaikan bahwa:

"Perlu dilakukan koordinasi yang lebih baik antara pemerintah kecamatan, tokoh agama, dan masyarakat dalam merencanakan pembangunan infrastruktur keagamaan. Dengan begitu, kita dapat memastikan bahwa"

kebutuhan semua komunitas agama dapat terpenuhi dengan adil."

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arosokhi Waruwu, S.IP, sebagai Kasi Ketentraman, Ketertiban, dan Prasarana Umum, menekankan pentingnya koordinasi antarpihak terkait dalam merencanakan pembangunan infrastruktur keagamaan untuk memastikan kebutuhan semua komunitas terpenuhi dengan adil.

Dari pandangan yang berbeda dari informan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penguatan dialog, promosi toleransi, peningkatan peran lembaga keagamaan, peningkatan akses terhadap fasilitas ibadah, dan koordinasi antarpihak terkait merupakan langkah-langkah yang dapat diambil dalam mengatasi permasalahan agama di Wilayah Pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Berdasarkan pandangan dari hasil wawancara kepada informan penelitian yang meliputi Camat, Sekretaris Camat, dan Kasi Ketentraman, Ketertiban, dan Prasarana Umum, dan observasi peneliti dilapangan dapat disimpulkan bahwa permasalahan agama di Wilayah Pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli Barat membutuhkan pendekatan yang holistik dan terkoordinasi. Pertama, penting untuk memperkuat dialog antarkomunitas dan mempromosikan toleransi sebagai landasan utama dalam menyelesaikan konflik agama. Kedua, peran lembaga keagamaan perlu diperkuat dalam mempromosikan perdamaian dan toleransi di antara warga. Ketiga, peningkatan akses terhadap fasilitas ibadah yang merata di seluruh wilayah kecamatan harus menjadi prioritas.

Terakhir, koordinasi yang lebih baik antara pemerintah kecamatan, tokoh agama, dan masyarakat sangat diperlukan dalam merencanakan pembangunan infrastruktur keagamaan yang adil dan merata. Sebagai langkah konkret yang sudah pernah dilaksanakan sebelumnya, pemerintah kecamatan Gunungsitoli Barat telah melaksanakan program dialog antarkomunitas dan memfasilitasi pembangunan fasilitas ibadah di beberapa wilayah, meskipun masih diperlukan upaya yang lebih besar untuk memperkuat efektivitasnya.

Selain itu, upaya promosi toleransi dan perdamaian antarkomunitas juga terus dilakukan melalui kegiatan sosial dan pendidikan di tingkat kecamatan. Peneliti: Budi Santoso (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Budi Santoso pada tahun 2018 menunjukkan bahwa koordinasi yang lebih baik antara pemerintah kecamatan, tokoh agama, dan masyarakat memiliki dampak positif dalam meningkatkan efektivitas program-program pembangunan infrastruktur keagamaan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa keberhasilan pembangunan fasilitas ibadah di beberapa wilayah Gunungsitoli Barat dikaitkan dengan kerjasama yang erat antara pemerintah kecamatan, tokoh agama, dan masyarakat setempat. Program dialog antarkomunitas yang telah dilaksanakan juga terbukti efektif dalam memfasilitasi kerjasama antarwarga dengan latar belakang agama yang berbeda. Selain itu, upaya promosi toleransi dan perdamaian antarkomunitas yang dilakukan melalui kegiatan sosial dan pendidikan juga memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan yang harmonis di kecamatan tersebut.

Dengan demikian, hasil penelitian Budi Santoso pada tahun 2018 menguatkan bahwa koordinasi yang lebih baik antara pemerintah kecamatan, tokoh agama, dan masyarakat merupakan langkah penting dalam merencanakan pembangunan infrastruktur keagamaan yang adil dan merata. Program dialog antarkomunitas dan upaya promosi toleransi dan perdamaian antarkomunitas juga terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung pembangunan kecamatan secara menyeluruh.

Dengan menggabungkan langkah-langkah ini dengan peningkatan koordinasi dan peran lembaga keagamaan, pemerintah kecamatan dapat terus berusaha mengatasi permasalahan agama secara efektif dan berkelanjutan di wilayah Gunungsitoli Barat.

4.2.1.2. Karakter dan Sifat

Menurut Yusup, Y. (2021) karakter dan sifat dalam konteks pengelolaan diversity sumber daya manusia (SDM) di tingkat kecamatan

mengacu pada atribut, nilai-nilai, dan sikap yang dimiliki oleh individu dan kelompok dalam menghadapi beragam perbedaan dalam keberagaman SDM. Karakter yang positif, seperti toleransi, keadilan, inklusivitas, dan kemampuan untuk beradaptasi, sangat penting dalam memastikan bahwa keberagaman SDM dapat dikelola dengan efektif dan berkelanjutan di kecamatan.

Toleransi memungkinkan individu untuk menerima dan menghargai perbedaan antarindividu, sementara keadilan memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi. Inklusivitas memperkuat rasa kepemilikan dan keterlibatan semua individu dalam proses pengambilan keputusan, sementara kemampuan untuk beradaptasi memungkinkan kecamatan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang terjadi.

Hasil observasi peneliti di lapangan menunjukkan bahwa permasalahan karakter dan sifat, terutama terkait dengan adat istiadat, masih menjadi isu penting di tengah-tengah masyarakat Wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat. Salah satu contoh permasalahan yang ditemukan adalah adanya ketegangan antara kelompok-kelompok masyarakat yang mempertahankan adat istiadat mereka dengan kelompok-kelompok yang cenderung lebih inklusif terhadap perubahan budaya. Misalnya, dalam sebuah acara adat yang diselenggarakan di sebuah desa, terjadi perdebatan antara generasi muda yang ingin memodernisasi acara tersebut dengan generasi tua yang lebih mempertahankan tradisi lama permasalahan ini sering terjadi dalam acara pernikahan ataupun kematian dimana di wilayah kecamatan gunungsitoli barat khususnya di Desa Tumori sangat menjunjung tinggi nilai budaya, adat dan kasta. Sebagai contoh dalam hal pernikahan, membutuhkan biaya yang sangat besar teruatam jujur dan waktu yang cukup lama dalam proses pra-nikah maupun pernikahan, sehingga hal ini menjadi dilema dan perdebatan dalam memordenisasi hal tersebut.

Hal ini mencerminkan ketegangan yang timbul akibat perbedaan nilai dan pandangan antargenerasi, serta konflik antara keinginan untuk

mempertahankan warisan budaya dan adaptasi terhadap perubahan zaman. Data yang menguatkan hasil observasi ini termasuk statistik tentang penurunan partisipasi generasi muda dalam acara adat tradisional, serta laporan tentang meningkatnya ketegangan dan konflik antargenerasi yang terkait dengan perubahan dalam praktik adat istiadat. Dengan demikian, permasalahan karakter dan sifat, khususnya terkait dengan adat istiadat, masih menjadi fokus penting dalam upaya pengelolaan diversity sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Dalam mengelola diversity SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat, terdapat sejumlah kendala yang mempengaruhi karakter dan sifat yang diperlukan dalam pengelolaan tersebut. Salah satu kendala utama adalah kurangnya toleransi dan penghargaan terhadap perbedaan, terutama dalam konteks perbedaan agama dan budaya. Ketegangan antarkelompok sering kali muncul akibat kurangnya toleransi dan pemahaman yang cukup terhadap keberagaman agama dan budaya yang ada di kecamatan tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan kecamatan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung bagi semua warganya.

Selain itu, kurangnya keadilan dalam distribusi sumber daya dan kesempatan juga menjadi kendala yang signifikan dalam mengelola diversity SDM. Terdapat kesenjangan dalam akses terhadap pendidikan, kesehatan, lapangan kerja, dan layanan publik lainnya di antara berbagai kelompok masyarakat di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Ketidakadilan ini dapat menghambat potensi pengembangan SDM secara keseluruhan dan memperburuk kesenjangan sosial-ekonomi yang ada di wilayah tersebut.

Menurut informan penelitian, Ibu Fitelinamawati Hulu, S.E., M.SI., selaku Camat, menyampaikan bahwa:

"Penting bagi kita untuk mendorong pendekatan dialogis dan edukatif dalam meningkatkan toleransi dan penghargaan terhadap perbedaan di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Saya percaya bahwa dengan mengadakan forum dialog antarkelompok secara rutin dan mengintegrasikan pendidikan multikultural dalam

kurikulum sekolah, kita dapat membangun lingkungan yang lebih inklusif dan harmonis bagi semua warga kecamatan. Dalam beberapa tahun terakhir, Kecamatan Gunungsitoli Barat sering mengalami ketegangan antara beberapa kelompok agama yang berbeda. Misalnya, pada tahun lalu, terjadi konflik kecil antara komunitas Kristen Protestan dan Katolik terkait penentuan lokasi pembangunan gereja di sebuah desa. Dalam kasus ini, forum dialog antarkelompok yang diinisiasi oleh pemerintah kecamatan dapat menjadi solusi yang efektif. Dengan adanya forum ini, berbagai kelompok agama dapat duduk bersama, mendengarkan perspektif masing-masing, dan mencari solusi yang dapat diterima bersama.

"

Kurangnya inklusivitas dalam proses pengambilan keputusan juga menjadi kendala dalam mengelola diversity SDM di kecamatan tersebut. Partisipasi masyarakat, terutama dari kelompok yang rentan atau kurang terwakili, mungkin tidak cukup diperhatikan dalam proses perencanaan dan implementasi kebijakan di tingkat kecamatan. Hal ini dapat mengurangi legitimasi kebijakan yang diambil dan membatasi potensi kontribusi semua warga ke dalam pembangunan kecamatan.

Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan juga menjadi tantangan yang perlu diatasi dalam mengelola diversity SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Febrianty, Y., et al (2023) dalam penelitiannya menyampaikan perubahan sosial, ekonomi, dan lingkungan yang cepat dapat mempengaruhi dinamika keberagaman SDM dan memerlukan respons yang cepat dan tepat dari pemerintah kecamatan. Kurangnya kemampuan untuk beradaptasi dapat menghambat kemajuan dan pembangunan kecamatan secara keseluruhan.

Rahmat F. Lase, S.SOS, selaku Sekretaris Camat, menyampaikan bahwa:

"Peran kepemimpinan dan contoh yang ditunjukkan oleh pemerintah kecamatan sangat penting dalam mempromosikan toleransi dan penghargaan terhadap perbedaan. Kami berkomitmen untuk memberikan dukungan penuh terhadap inisiatif-inisiatif yang bertujuan untuk memperkuat kerukunan antarkelompok di wilayah kecamatan ini. Salah satu masalah yang sering terjadi di Kecamatan Gunungsitoli Barat adalah kurangnya contoh kepemimpinan yang mempromosikan toleransi dan penghargaan terhadap perbedaan. Contohnya, beberapa tahun yang lalu, terdapat insiden di mana seorang tokoh agama setempat membuat pernyataan kontroversial yang menimbulkan ketegangan antarkelompok. Dalam situasi seperti ini, peran kepemimpinan yang kuat dan contoh yang ditunjukkan oleh pemerintah kecamatan dapat membantu mengatasi ketegangan dan mempromosikan perdamaian antarkelompok. "

Untuk mengatasi kendala-kendala ini, langkah-langkah konkret perlu diambil dalam mengembangkan karakter dan sifat yang diperlukan dalam pengelolaan diversity SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Pertama-tama, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan toleransi dan penghargaan terhadap perbedaan melalui pendidikan, dialog antarkelompok, dan promosi nilai-nilai toleransi dalam kegiatan sosial dan budaya di kecamatan tersebut. Ini dapat dilakukan melalui kampanye pendidikan dan kesadaran yang melibatkan semua lapisan masyarakat.

Sohahau Zebua, AMK, selaku Kasi Pelayanan dan Sistem Informasi, menyarankan bahwa:

"Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi juga dapat menjadi sarana yang efektif dalam mempromosikan toleransi dan kerukunan antarkelompok. Saya merekomendasikan untuk mengembangkan aplikasi atau platform digital yang memfasilitasi dialog

antarkelompok dan mempromosikan budaya inklusif di kalangan masyarakat Gunungsitoli Barat. Kendala lain yang sering dihadapi adalah kurangnya sarana untuk memfasilitasi dialog antarkelompok secara efektif. Contohnya, di masa lalu, sulit untuk mengorganisir pertemuan antarkelompok secara teratur karena keterbatasan sumber daya dan jarak geografis. Namun, dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, atau platform digital dapat memfasilitasi dialog antarkelompok secara lebih efisien. Melalui platform ini, warga dapat berkomunikasi, berbagi ide, dan mempromosikan budaya inklusif tanpa terkendala oleh faktor geografis atau waktu. "

Kedua, penting untuk meningkatkan keadilan dalam distribusi sumber daya dan kesempatan di kecamatan tersebut. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan yang memastikan akses yang adil terhadap layanan pendidikan, kesehatan, lapangan kerja, dan layanan publik lainnya bagi semua warga kecamatan, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik tertentu.

Ketiga, pemerintah kecamatan perlu memperkuat inklusivitas dalam proses pengambilan keputusan dengan melibatkan secara aktif masyarakat dalam perencanaan dan implementasi kebijakan. Ini dapat dilakukan melalui pembentukan forum atau mekanisme partisipasi masyarakat yang inklusif dan representatif, serta memastikan bahwa suara semua warga didengar dan dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan.

Keempat, perlu dikembangkan kapasitas adaptasi kecamatan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Ini melibatkan peningkatan kemampuan manajerial, pengembangan strategi responsif, dan penguatan kerjasama antarinstansi dan antarkelompok untuk menghadapi perubahan yang terjadi.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini secara holistik dan terintegrasi, diharapkan karakter dan sifat yang diperlukan dalam mengelola diversity SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat dapat ditingkatkan. Hal ini akan menghasilkan lingkungan yang lebih inklusif, adil, dan responsif terhadap beragam perbedaan yang ada di kecamatan tersebut, serta memperkuat kemampuan kecamatan dalam mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan berdaya guna bagi semuaarganya.

4.2.1.3. Motivasi

Menurut Uno, H. B. (2023) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Ini melibatkan kombinasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk kebutuhan, tujuan, nilai, dan dorongan yang memacu seseorang untuk mencapai hasil tertentu. Motivasi bisa berasal dari kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal hingga aspirasi yang lebih tinggi seperti kepuasan diri dan pencapaian pribadi. Dalam konteks organisasi, motivasi sering dikaitkan dengan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Dalam sebuah kantor kecamatan, motivasi memainkan peran penting dalam mengelola keluhan terhadap keberagaman sumber daya manusia (SDM) di wilayah pemerintahannya. Pegawai kantor kecamatan perlu memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang kuat untuk menangani berbagai masalah dan tuntutan yang muncul dari keberagaman SDM yang mereka layani. Motivasi intrinsik, yang berasal dari kepuasan pribadi dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang bermakna, dapat mendorong pegawai untuk mencari solusi kreatif dan efektif dalam menangani keluhan terkait keberagaman.

Yusuff, A. A. (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai menyampaikan sementara itu, motivasi ekstrinsik, seperti pujian, pengakuan, atau insentif materi, juga dapat memberikan dorongan

tambahan bagi pegawai untuk memperhatikan dan menyelesaikan keluhan tersebut dengan cepat dan efisien.

Selain itu, motivasi juga memengaruhi bagaimana pegawai kantor kecamatan berinteraksi dengan masyarakat yang bervariasi di wilayah pemerintahannya. Motivasi yang tinggi dapat membantu pegawai untuk memperlihatkan empati, kesabaran, dan kepedulian terhadap kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh warga dengan latar belakang yang berbeda-beda. Ini penting karena keberagaman SDM tidak hanya mencakup perbedaan budaya dan etnis, tetapi juga faktor-faktor lain seperti tingkat pendapatan, pendidikan, dan status sosial. Dengan demikian, motivasi yang kuat akan membantu pegawai kantor kecamatan untuk merespons secara sensitif dan kompeten terhadap kebutuhan dan keluhan masyarakat yang beragam.

Lebih lanjut, motivasi juga dapat memengaruhi kemampuan pegawai kantor kecamatan untuk bekerja sama secara efektif dalam tim untuk menangani keluhan terhadap keberagaman SDM. Motivasi yang tinggi dapat menginspirasi kolaborasi yang produktif dan koordinasi yang baik antara berbagai unit dan individu dalam organisasi. Ini memungkinkan pegawai untuk saling mendukung dan saling melengkapi dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan memerlukan pendekatan yang terpadu. Dengan demikian, motivasi yang kuat tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi secara keseluruhan dalam menanggapi dan mengelola keluhan terhadap keberagaman SDM.

Dalam konteks pengelolaan keluhan terhadap keberagaman SDM, motivasi juga berperan dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai kantor kecamatan terhadap perubahan dan inovasi. Keberagaman SDM sering kali menimbulkan tantangan dan kompleksitas yang memerlukan adaptasi dan pembaruan dalam kebijakan, prosedur, dan praktik kerja. Motivasi yang tinggi dapat memperkuat keterbukaan dan keterampilan pegawai untuk menerima perubahan, serta memotivasi mereka untuk mencari solusi yang inovatif dan efisien dalam menangani keluhan terkait

keberagaman. Dengan demikian, motivasi tidak hanya penting untuk menangani masalah yang ada, tetapi juga untuk mempersiapkan organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan yang terus berubah dan kompleks.

Secara keseluruhan, motivasi memainkan peran krusial dalam mengelola keluhan terhadap keberagaman SDM di wilayah pemerintahan kantor kecamatan. Dengan memiliki motivasi yang tinggi, pegawai dapat merespons dengan cepat, sensitif, dan efektif terhadap kebutuhan dan keluhan masyarakat yang beragam. Motivasi juga memungkinkan pegawai untuk bekerja sama secara efektif dalam tim, beradaptasi dengan perubahan, dan mencari solusi inovatif untuk meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi kantor kecamatan untuk memperhatikan dan memperkuat motivasi pegawai sebagai bagian dari upaya mereka untuk meningkatkan manajemen keberagaman SDM dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Hasil observasi peneliti di lapangan terkait permasalahan motivasi, baik dari pihak Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat maupun dari masyarakat di wilayah tersebut, menunjukkan beberapa hal yang patut diperhatikan. Pertama, terdapat tingkat motivasi yang bervariasi di antara pegawai Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dalam menangani keluhan terkait keberagaman SDM, dengan responsif dan proaktif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, ada juga pegawai yang terlihat kurang termotivasi, cenderung lamban dalam menanggapi keluhan, dan kurang inovatif dalam mencari solusi. Contoh konkret dari hasil observasi ini dapat dilihat dari waktu respons terhadap keluhan masyarakat yang lambat dan kurangnya upaya untuk melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan keberagaman.

Kedua, motivasi masyarakat Gunungsitoli Barat dalam berpartisipasi aktif dalam pengelolaan dan penyelesaian masalah keberagaman SDM juga menjadi perhatian. Sebagian besar masyarakat

menunjukkan minat yang tinggi dalam menyampaikan keluhan dan berharap untuk melihat perubahan yang nyata dalam penanganan keberagaman. Namun, ada juga sebagian masyarakat yang merasa tidak termotivasi untuk berpartisipasi karena kurangnya keyakinan akan efektivitas dan transparansi dalam proses penyelesaian keluhan. Contoh konkretnya dapat dilihat dari rendahnya partisipasi dalam pertemuan komunitas atau kegiatan partisipatif lainnya yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kecamatan terkait dengan keberagaman SDM.

Selain itu, permasalahan motivasi juga tercermin dalam kurangnya komunikasi dan koordinasi antara Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat dan masyarakat terkait dengan isu keberagaman SDM. Hal ini mengakibatkan ketidakjelasan dalam harapan, kebutuhan, dan ekspektasi masyarakat, serta kesenjangan antara kebijakan yang dirancang oleh pemerintah dan kebutuhan riil masyarakat. Contoh nyata dapat dilihat dari kurangnya informasi yang disampaikan kepada masyarakat mengenai langkah-langkah yang diambil oleh Pemerintah Kecamatan dalam menangani keluhan keberagaman SDM, sehingga masyarakat merasa tidak terlibat dan kehilangan kepercayaan terhadap proses tersebut.

Dalam hal ini, data yang menguatkan hasil observasi peneliti dapat berupa data waktu respon terhadap keluhan masyarakat, tingkat partisipasi dalam kegiatan komunitas atau forum diskusi terkait keberagaman SDM, serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap penanganan keluhan dan transparansi dalam proses pengambilan keputusan. Data tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi masalah yang spesifik dan merumuskan strategi perbaikan yang tepat guna meningkatkan motivasi baik dari pihak Pemerintah Kecamatan maupun dari masyarakat dalam mengelola keluhan terhadap keberagaman SDM di Wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan dalam hal ini masyarakat menurut Bapak Armin Zebua selaku masyarakat Desa Tumori,

"Saya merasa motivasi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan keluhan terhadap keberagaman SDM di wilayah kami masih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya informasi yang disampaikan oleh pemerintah kecamatan tentang langkah-langkah yang diambil dalam menangani masalah ini. Kami juga merasa kurangnya kesempatan untuk berdiskusi atau memberikan masukan secara langsung kepada pemerintah kecamatan membuat kami merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan."

Berdasarkan pernyataan informan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa masyarakat Desa Tumori merasa kurang termotivasi untuk berpartisipasi dalam pengelolaan keluhan terhadap keberagaman SDM karena kurangnya informasi dan kesempatan untuk berdiskusi secara langsung dengan pemerintah kecamatan.

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Arotona Zebua selaku tokoh masyarakat Desa Gada menyampaikan:

"Saya melihat bahwa motivasi pegawai di kantor kecamatan terkadang kurang konsisten. Beberapa pegawai menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menangani keluhan masyarakat terkait keberagaman SDM, tetapi ada juga yang terkesan kurang peduli atau lamban dalam merespon. Saya pikir perlu adanya peningkatan dalam pembinaan dan supervisi pegawai agar motivasi mereka tetap tinggi dan konsisten dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat."

Sehingga dapat disimpulkan hasil wawancara di atas memperhatikan variasi dalam tingkat motivasi pegawai kantor kecamatan, dan menyarankan perlunya pembinaan dan supervisi yang lebih baik untuk menjaga konsistensi dan kualitas pelayanan.

Suasana Zebua selaku Kasi Administrasi Pemerintahan Kantor Kecamatan Gunungsitoli Barat mengatakan:

"Kami menyadari pentingnya meningkatkan komunikasi dan transparansi dengan masyarakat terkait dengan penanganan keluhan keberagaman SDM. Kami sedang merencanakan untuk lebih aktif melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan penyampaian informasi mengenai langkah-langkah yang kami ambil dalam menangani masalah ini. Kami juga akan meningkatkan pelatihan dan pembinaan bagi pegawai agar mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan responsif kepada masyarakat."

Dari pernyataan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya peningkatan komunikasi dan transparansi dengan masyarakat, serta rencana untuk melibatkan mereka lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan. Pelatihan dan pembinaan juga direncanakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dari pegawai kantor kecamatan.

4.2.1.4. Tujuan yang Ingin Dicapai

Menurut Zamzami, A. (2020) Tujuan yang ingin dicapai adalah arah atau hasil yang diinginkan yang menjadi fokus dari suatu aktivitas atau upaya. Secara umum, tujuan ini merupakan panduan atau sasaran yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam rangka mencapai keberhasilan atau kemajuan dalam suatu bidang atau konteks tertentu. Tujuan ini mencerminkan aspirasi, kebutuhan, atau cita-cita yang ingin diwujudkan melalui berbagai usaha dan tindakan yang dilakukan.

Tujuan yang ingin dicapai dapat bervariasi tergantung pada konteks dan lingkungan di mana individu atau kelompok tersebut berada. Misalnya, dalam konteks organisasi, tujuan bisa berupa pencapaian kinerja yang optimal, pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan, atau pelayanan publik yang berkualitas. Sementara itu, dalam konteks individu, tujuan bisa berupa peningkatan kualitas hidup, pencapaian karir yang sukses, atau pengembangan diri secara pribadi maupun profesional.

Dalam hubungannya dengan peran pegawai kantor kecamatan dalam mengelola keluhan terhadap keberagaman SDM di wilayah pemerintahannya, tujuan yang ingin dicapai menjadi sangat relevan. Pegawai kantor kecamatan bertanggung jawab dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di wilayahnya, termasuk mengelola berbagai permasalahan yang timbul terkait dengan keberagaman SDM. Salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam hal ini adalah menciptakan lingkungan yang inklusif dan berkeadilan bagi seluruh warga masyarakat, tanpa memandang perbedaan latar belakang atau karakteristik individu.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai kantor kecamatan memiliki peran penting dalam mengelola keluhan terhadap keberagaman SDM di wilayah pemerintahannya. Mereka harus mampu mengidentifikasi, menangani, dan menyelesaikan berbagai masalah atau ketidaksetaraan yang mungkin timbul di masyarakat, baik yang terkait dengan pekerjaan, layanan publik, maupun interaksi sosial. Tujuan yang ingin dicapai dalam hal ini adalah menciptakan kondisi di mana semua warga merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi.

Pegawai kantor kecamatan dapat mencapai tujuan tersebut dengan berbagai cara, antara lain dengan melakukan sosialisasi tentang pentingnya menghormati keberagaman dan menghindari perilaku diskriminatif. Mereka juga dapat memberikan pendampingan atau bantuan kepada individu atau kelompok yang mungkin menjadi korban atau merasa terpinggirkan akibat ketidaksetaraan atau diskriminasi. Selain itu, mereka juga memiliki peran dalam memfasilitasi dialog dan kerjasama antarwarga yang beragam, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan saling menghormati di tengah masyarakat.

Dalam mengelola keluhan terhadap keberagaman SDM, pegawai kantor kecamatan juga perlu memiliki kemampuan untuk mendengarkan dengan empati, memahami berbagai perspektif, dan menanggapi dengan bijaksana serta objektif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap

keluhan atau masalah yang muncul dapat diselesaikan dengan tepat dan adil, tanpa mengabaikan hak atau kepentingan pihak-pihak yang terlibat.

Dengan demikian, tujuan yang ingin dicapai dalam mengelola keluhan terhadap keberagaman SDM di wilayah kantor kecamatan tidak hanya merupakan aspirasi untuk menciptakan masyarakat yang inklusif dan berkeadilan, tetapi juga menjadi panduan dalam menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai pelayan publik yang bertanggung jawab. Melalui upaya kolaboratif dan berkesinambungan, pegawai kantor kecamatan dapat berperan aktif dalam membangun fondasi yang kokoh bagi kemajuan dan kesejahteraan bersama dalam masyarakat yang beragam ini.

Salah satu teori yang relevan dengan penjelasan di atas dan dapat meningkatkan pelayanan publik serta mencapai tujuan yang diharapkan adalah teori Empati oleh Carl Rogers. Teori ini diperkenalkan pada tahun 1950-an oleh psikolog Amerika Serikat, Carl Rogers, yang menekankan pentingnya empati dalam proses komunikasi dan interaksi sosial.

Menurut teori ini, empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan pengalaman atau perasaan orang lain dari sudut pandang mereka sendiri. Dalam konteks pelayanan publik, pegawai kantor kecamatan yang menerapkan prinsip empati akan lebih efektif dalam mengelola keluhan terhadap keberagaman SDM di wilayah pemerintahannya. Dengan memahami perspektif dan pengalaman individu atau kelompok yang mengalami diskriminasi atau ketidaksetaraan, pegawai tersebut dapat lebih responsif dan sensitif dalam menanggapi permasalahan yang timbul.

Penerapan empati juga membantu dalam membangun hubungan yang lebih baik antara pegawai kantor kecamatan dan masyarakat. Dengan mendengarkan secara empatik, pegawai tersebut dapat menciptakan ikatan yang lebih kuat dengan warga, sehingga memudahkan proses komunikasi dan kerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu menciptakan lingkungan di

mana semua warga merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan secara adil.

Selain itu, prinsip empati juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Dengan memahami kebutuhan dan keinginan masyarakat dengan lebih baik, pegawai kantor kecamatan dapat merancang program atau kebijakan yang lebih relevan dan efektif dalam menangani berbagai masalah terkait keberagaman SDM. Dengan demikian, penerapan teori Empati oleh Carl Rogers dapat menjadi landasan yang kuat dalam memperbaiki pelayanan publik dan mencapai tujuan yang diharapkan dalam mengelola keluhan terhadap keberagaman SDM di wilayah pemerintahannya.

Hasil observasi peneliti di lapangan mengungkap beberapa permasalahan yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai di Wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah ketidakmerataan akses terhadap layanan publik, terutama terkait dengan infrastruktur dan pemerintahan di desa-desa di wilayah tersebut. Contohnya, beberapa desa di pedalaman menghadapi kendala dalam mendapatkan akses yang memadai ke layanan kesehatan dan pendidikan akibat kurangnya sarana transportasi dan jalan yang rusak. Selain itu, terdapat juga permasalahan terkait dengan pembangunan infrastruktur dasar, seperti saluran air bersih dan sanitasi yang belum merata di beberapa wilayah, menyebabkan ketidaksetaraan dalam akses terhadap fasilitas penting ini. Data menunjukkan bahwa sebagian besar desa di wilayah tersebut masih menghadapi tantangan dalam hal pembangunan infrastruktur dasar, yang mempengaruhi kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat setempat.

Selain itu, terdapat juga permasalahan terkait dengan kurangnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintahan desa, yang menghambat partisipasi aktif warga dalam proses pengambilan keputusan dan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan desa. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara tujuan yang ingin dicapai, seperti terciptanya masyarakat yang inklusif dan berkeadilan,

dengan realitas yang dihadapi oleh masyarakat di Wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat dalam hal pembangunan dan pemerintahan di tingkat lokal.

Menurut Fitelinamawati Hulu, S.E., M.SI., selaku Camat Gunungsitoli Barat menyampaikan:

"Permasalahan terkait akses layanan publik dan pembangunan infrastruktur memang menjadi tantangan yang nyata di wilayah kecamatan ini. Kami telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan aksesibilitas layanan dan memperbaiki infrastruktur yang ada, namun masih banyak pekerjaan yang perlu dilakukan. Langkah-langkah strategis seperti alokasi anggaran yang lebih proporsional, kerjasama lintas sektor, dan penguatan koordinasi antarinstansi menjadi prioritas kami dalam mengatasi permasalahan ini."

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Rahmat F. Lase, S.SOS, selaku Sekretaris Camat, menyampaikan:

"Kami menyadari pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintahan desa. Oleh karena itu, kami telah menginisiasi berbagai kegiatan untuk meningkatkan partisipasi warga dan meningkatkan keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan. Kami berkomitmen untuk terus meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam semua aspek pemerintahan kecamatan."

Pernyataan serupa juga diampaikan Bapak Sohahau Zebua, AMK, selaku Kasi Pelayanan dan Sistem Informasi, menyampaikan:

"Dalam menghadapi permasalahan terkait tujuan yang ingin dicapai, kami telah mengusulkan penerapan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik. Dengan memanfaatkan sistem informasi yang terintegrasi, diharapkan dapat

mempercepat aksesibilitas layanan dan mempermudah pemantauan dan evaluasi kinerja pelayanan publik."

Berbeda halnya dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Armin Zebua, sebagai wakil masyarakat dalam wawancaranya, mengungkapkan:

"Kami sebagai masyarakat tentu memiliki harapan besar terhadap pemerintah kecamatan dalam mengatasi permasalahan pembangunan dan pelayanan publik di wilayah kami. Namun, kami juga sadar bahwa kami sebagai warga juga memiliki peran penting dalam proses ini. Kami siap untuk bekerja sama dan berkontribusi dalam setiap upaya untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan bersama terlebih-lebih masing-masing masyarakat memiliki sudut pandang dan pro-kotra masing-masing."

Suasana Zebua, SP., selaku Kasi Administrasi Pemerintahan, menambahkan dalam wawancaranya menyampaikan:

"Kami juga perlu meningkatkan kualitas SDM di lingkungan pemerintahan kecamatan. Pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan pelayanan publik. Kami berkomitmen untuk terus mengupayakan peningkatan mutu SDM agar dapat lebih responsif dan efektif dalam menghadapi berbagai permasalahan yang ada."

Sehingga dapat peneliti menarik kesimpulan akhir dari jawaban informan menunjukkan kesadaran dan komitmen dari berbagai pihak, baik dari pemerintah kecamatan maupun masyarakat, untuk bekerja sama dalam mengatasi permasalahan terkait tujuan yang ingin dicapai, yaitu peningkatan pelayanan publik dan pembangunan serta peningkatan mutu SDM di Wilayah Pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Untuk mencapai tujuan peningkatan pelayanan publik dan pembangunan serta peningkatan mutu SDM di Wilayah Pemerintahan

Kecamatan Gunungsitoli Barat, diperlukan upaya pengelolaan keberagaman yang komprehensif.

Pertama, pemerintah kecamatan perlu memperkuat koordinasi antarinstansi dan kerjasama lintas sektor dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan, dengan memperhatikan kebutuhan dan karakteristik masyarakat yang beragam.

Kedua, peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintahan desa menjadi kunci, dengan mendorong partisipasi aktif warga dalam proses pengambilan keputusan serta memastikan penggunaan anggaran yang proporsional dan efektif.

Ketiga, penerapan teknologi informasi dan sistem informasi yang terintegrasi dapat mempercepat aksesibilitas layanan publik serta mempermudah pemantauan dan evaluasi kinerja pelayanan. Keempat, perlunya pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi SDM di lingkungan pemerintahan kecamatan untuk meningkatkan responsivitas dan efektivitas dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul.

Dengan implementasi upaya-upaya tersebut, diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang inklusif, berkeadilan, dan berkualitas bagi seluruh warga di Wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat.

4.2.2. Upaya Pemerintah Kecamatan Dalam Mengelola Tantangan *Diversity* Sumber Daya Manusia Di Kecamatan Gunungsitoli Barat

Upaya Pemerintah Kecamatan dalam mengelola tantangan diversitas sumber daya manusia merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah setempat untuk menghadapi dan memanfaatkan keberagaman dalam tenaga kerja di wilayah tersebut. Hal ini mencakup berbagai strategi seperti pembinaan dan pelatihan, pengembangan kebijakan inklusif, serta promosi keragaman dan keadilan dalam kesempatan kerja. Tujuan dari upaya ini adalah untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan adil di mana setiap individu, tanpa memandang latar belakang mereka, dapat berkontribusi secara maksimal

terhadap pembangunan dan kemajuan wilayah. Dengan mengelola diversitas sumber daya manusia secara efektif, pemerintah kecamatan berupaya untuk memperkuat komunitas, meningkatkan kesejahteraan sosial, dan mempercepat pertumbuhan ekonomi lokal.

Tentu saja hal ini tidak terlepas dari peran Camat serta jajarannya dalam mengarahkan sistem monitoring dan evaluasi pengelolaan keberagaman SDM yang sangat penting untuk memastikan efektivitas dan kesuksesan pelayanan publik dan peningkatan mutu SDM serta kesejahteraan masyarakat di wilayah pemerintahannya. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan hasil pembahasan sebelumnya peneliti memberikan tiga upaya yang dapat diterapkan dan dikembangkan oleh pemerintah kecamatan. Berikut tiga upaya konkrit yang dapat dilakukan pemerintah kecamatan dalam mengelola keberagaman sumber daya manusia (SDM) di wilayah pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli Barat adalah:

1. Program Pelatihan dan Pembinaan

Pemerintah kecamatan dapat mengadakan program pelatihan dan pembinaan yang berorientasi pada keberagaman, termasuk pelatihan keterampilan lintas budaya, peningkatan kesadaran akan keberagaman, serta pelatihan manajemen konflik. Melalui program ini, SDM di wilayah tersebut akan dilengkapi dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dalam lingkungan yang beragam.

2. Implementasi Kebijakan Inklusif

Pemerintah kecamatan dapat mengembangkan dan menerapkan kebijakan inklusif yang memastikan setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkembang dalam masyarakat. Hal ini dapat mencakup kebijakan rekrutmen yang adil dan transparan, dukungan untuk SDM dengan kebutuhan khusus, serta promosi budaya kerja yang menghargai keberagaman.

3. Membangun Sistem Monitoring dan Evaluasi

Pemerintah kecamatan perlu membangun sistem monitoring dan evaluasi yang efektif untuk mengukur dan mengevaluasi upaya-upaya dalam mengelola keberagaman SDM. Dengan memiliki sistem ini, pemerintah dapat melacak kemajuan, mengidentifikasi tantangan, dan membuat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan dampak dari program-program yang telah dilaksanakan. Sistem ini juga membantu dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keberagaman SDM di wilayah tersebut.

Melalui upaya-upaya tersebut, pemerintah kecamatan juga dapat memperkuat hubungan antarwarga dan mengurangi potensi konflik yang mungkin timbul akibat perbedaan budaya, agama, atau latar belakang lainnya. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama dan penghargaan terhadap keberagaman, pemerintah kecamatan dapat membangun fondasi yang kokoh bagi pembangunan berkelanjutan dan harmoni sosial di wilayahnya. Selain itu, kesadaran akan pentingnya mengelola keberagaman SDM juga dapat menjadi contoh bagi wilayah lainnya, mendorong adopsi praktik-praktik yang inklusif dan berorientasi pada keadilan di tingkat lokal maupun nasional. Dengan demikian, kesimpulan utamanya adalah bahwa upaya pemerintah kecamatan dalam mengelola keberagaman SDM bukan hanya penting untuk kesejahteraan lokal, tetapi juga memiliki dampak yang lebih luas dalam memperkuat integrasi sosial dan pembangunan berkelanjutan di tingkat regional dan nasional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan dengan membahas tentang “**Upaya Pemerintah dalam Mengelola Diversity Sumber Daya Manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat**”, peneliti memberikan kesimpulan utama yakni:

1. Dalam mengelola diversity sumber daya manusia (SDM) di tingkat kecamatan, pemerintah kecamatan dihadapkan pada sejumlah tantangan yang memerlukan strategi dan kebijakan yang tepat dalam menciptakan upaya pengelolaan keberagaman. Pertama-tama, perlu dipahami bahwa diversity SDM mencakup tantangan beragam aspek, seperti perbedaan agama, karakter dan sifat, motivasi serta tujuan yang ingin dicapai dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan pembangunan dengan pemanfaatan potensi SDM yang ada.
2. Terdapat tiga upaya Pemerintah kecamatan yang dapat diterapkan dan dikembangkan untuk mengelola keberagaman sumber daya manusia (SDM): a) mengadakan program pelatihan lintas budaya; b) menerapkan kebijakan inklusif untuk memastikan kesempatan yang sama bagi semua individu, dan c) membangun sistem monitoring dan evaluasi untuk memastikan efektivitas dan transparansi dalam pengelolaan keberagaman tersebut.

5.2 SARAN

Adapun saran atau rekomendasi peneliti terkait Upaya Pemerintah dalam Mengelola Diversity Sumber Daya Manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat”, yakni :

1. Mengadakan studi komprehensif tentang profil keberagaman SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat, termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan dan pembinaan yang spesifik untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam lingkungan multikultural sosio budaya lokal yang

kental akan adat-istiadat serta perpaduan modernisasi dan karakter masyarakat.

2. Mendorong kolaborasi aktif antara pemerintah kecamatan, lembaga swadaya masyarakat, dan sektor swasta untuk merancang dan mengimplementasikan program-program inklusif yang mempromosikan kesetaraan dan kesempatan bagi semua warga, tanpa memandang latar belakang budaya, agama, atau etnis.

Saran-saran ini diharapkan dapat membantu pemerintah kecamatan untuk meningkatkan efektivitas dalam mengelola keberagaman sumber daya manusia dengan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kebutuhan dan potensi SDM yang beragam di wilayah tersebut, serta untuk memperkuat kerjasama lintas sektor dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan berkeadilan. Bagi masyarakat, tujuannya adalah menciptakan kesempatan yang lebih luas dan setara bagi setiap individu dalam mengakses pendidikan, pelatihan, pekerjaan, dan pelayanan publik, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kohesi sosial di komunitas Gunungsitoli Barat secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widamandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Arbiyanti (2020). Pengaruh Keberagaman, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 11(1), 80-94.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439-1456.
- Diniarsa, M. R., (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439-1456.
- Djadji, O. U., & Andadari, R. K. (2020). Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 62–75. <https://doi.org/10.33059/jseb.v12i1.2348>
- Dwi Nata, A., Machpudin, A., pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin, P., & Pengajar Prodi Magister Manajemen, S. (2022). ANALISIS PROSES BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS ORGANISASI MELALUI PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MERANGIN. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03).
- Farida, S. I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Femi, B., & Prasetya, A. (2017). PENERAPAN DIVERSITY MANAGEMENT DALAM RANGKA MERAH COMPETITIVE ADVANTAGE (Studi pada PT Petrokimia Gresik). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol (Vol. 50, Issue 5). www.kompasiana.com,2011
- Febrianty, Y., Pitoyo, D., Masri, F. A., Anggreni, M. A., & Abidin, Z. (2023). Peran Kearifan Lokal Dalam Membangun Identitas Budaya Dan Kebangsaan. *El-Hekam*, 7(1), 168-181.
- Hidayatullah, S., Sumarni, S., & Rosita, S. (2020). Pengaruh Pengelolaan Keberagaman SDM Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(3), 107-114.
- Hidayat, E. S., & Djadjuli, R. D. (2020). Peran Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Objek Wisata Curug Kembar Desa Raksabaya. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 277-293. <https://deepublishstore.com/blog/materi/budaya-organisasi/> (Diakses tanggal 08 Agustus 2023)
- Jamaluddin, M. (2023). *Kontruksi Sosial Pengurus Forum Kerukunan Umat Beragama (Fkub) Dalam Membangun Civil Society Di Kota Mojokerto* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Putri, J. A., Febriantina, S., & Rachmadania, R. F. (2023). Pengelolaan Diversity Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 167–171. <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.598>
- Kumiawan, A., Nurochmah, A., Fachrurrozy, A., Jalal, N. M., Djollong, A. F., Nurcahyawati, E., ... & Farida, I. (2022). Manajemen Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Yayasan Wiyata Bestari Samasta.
- Mailoor, J., Sondakh, J., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintahan, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Peran APIP, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris di Kabupaten Kepulauan Talaud). , 8, 178005. <https://doi.org/10.35800/JJS.V8I2.17175>.
- Maisyura, M., & Ameliyany, N. (2021). DEVERSITY MANAGEMENT DALAM ORGANISASI/PERUSAHAAN. *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 1-10.
- Mappasere, S. A., & Suyuti, N. (2019). Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif. *Metode Penelitian Sosial*, 33.
- Martin Yehezkiel Sianipar. (2020). Jalan Menuju Organisasi Berkelanjutan. www.tcpdf.org
- Maulidya Rosma Diniarsa & Reminta Lumban Batu. (2023). EVALUASI PENERAPAN KEBIJAKAN DIVERSITAS DAN INKLUSI DALAMMANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 2.
- Namo, N., Lasan, B. B., & Hidayah, N. (2020). Akseptabilitas Paket Pelatihan Kesadaran Multikultural bagi Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(2), 157-164.
- Prameswari, Y. (2022). MENGELOLA KEBERAGAMAN DI ORGANISASI. *Jalan Menuju Organisasi Berkelanjutan*, 57.
- Prasetyo, D. (2019). Memahami masyarakat dan perspektifnya. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 163-175.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020, September). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar (Vol. 11, No. 1, pp. 807-813)*.
- Riyanto, S., & Pancasakti, R. (2021). Analisis SWOT Pengelolaan Keragaman Tenaga Kerja di Pangkalan PSDKP Jakarta. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 165-175.
- Safitri, M. I. D., Ananda, C. F., & Prasetyia, F. (2021). Analisis dampak belanja pemerintah daerah terhadap pertumbuhan ekonomi inklusif jawa timur. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 6(2), 85-96.
- Sagita, N. I. (2016). Partisipasi Warga Masyarakat Dalam Penilaian Kinerja Kecamatan Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan ISSN*, 2442, 5958.
- Setyaningsih, W. (2021). Implementasi Pendekatan Multikultural Dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Kebhinekaan Menuju Masyarakat Madani. *ENTITA: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 65-74.

- Simanjuntak, M., Triharjono, B. A., Banjarnahor, A. R., Sari, O. H., Purba, S., Hasibuan, A., ... & Fitrianna, N. (2021). Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Stephanie Tjoegito. (2019). PEMIMPIN DAN PENGELOLAAN KEANEKARAGAMAN DALAM TIM (Studi Kasus Tim Rektorat UKSW Periode 2009-2013).
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John EHJ FoEh, I. P. U. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif. Nilacakra.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Uno, H. B. (2023). Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara.
- Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 7(1), 84-96.
- Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit NEM.
- Yusup, Y. (2021). Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.
- Zamzami, A. (2020). Pelaksanaan Fungsi Hukum Administrasi Negara Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.
- Zein, M. H. M., & Septiani, S. (2023). Teori Dan Kebijakan Pembangunan. Sada Kurnia Pustaka.

UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGELOLA DIVERSITY SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN GUNUNGSITOLI BARAT

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	12%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	journal.stiemb.ac.id Internet Source	1%
4	alfitro93.blogspot.com Internet Source	1%
5	ojs.unimal.ac.id Internet Source	1%
6	journal.unismuh.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.minartis.com Internet Source	1%
8	repository.ipmi.ac.id Internet Source	1%
9	j-innovative.org Internet Source	1%

10

www.kejati-diy.go.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

UPAYA PEMERINTAH DALAM MENGELOLA DIVERSITY SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN GUNUNGSITOLI BARAT

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90

PAGE 91

PAGE 92

PAGE 93

PAGE 94

PAGE 95

PAGE 96

PAGE 97

PAGE 98

PAGE 99

PAGE 100

PAGE 101

PAGE 102

PAGE 103
