

## Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Kutai Kartanegara Sebagai Penyangga Ibu Kota Nusantara

Dado Shobari Wicaksono<sup>1</sup>, Denny Dharma Wahyu<sup>2</sup>, Armeyn Arbianto<sup>3</sup>, Daryono Daryono<sup>4</sup>

Universitas Mulawarman

Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75119

Email : [dadoswicaksono@gmail.com](mailto:dadoswicaksono@gmail.com)<sup>1</sup>, [dnydw18@gmail.com](mailto:dnydw18@gmail.com)<sup>2</sup>, [armeynarbianto@gmail.com](mailto:armeynarbianto@gmail.com)<sup>3</sup>,

[daryono@fisip.unmul.ac.id](mailto:daryono@fisip.unmul.ac.id)<sup>4</sup>

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 19 Juni 2024

Received in revised form 10 Juli 2024

Accepted 21 Agustus 2024

Available online 30 Oktober 2024

### ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze the role of human resource management as a support for the capital city of the archipelago. This research uses a library research approach. The library research method uses literature as the main data source. The data collection technique in this research is identifying sources through books, papers and articles, magazines, online journals and websites.*

*The results of this research show that the role of human resource management in Kutai Kartanegara Regency as a buffer for the IKN area is very important. This is proven by the large number of teaching staff in Kutai Kartanegara Regency and teaching staff have an important role in efforts to increase human resources in the right direction. better.*

**Keyword:** Management, Human Resources, Regional Buffer, Archipelago Capital.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peran manajemen sumber daya manusia sebagai penyangga Ibu Kota Nusantara. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan (library research). Metode kepustakaan penelitian ini dengan menjadikan literatur sebagai sumber data utama. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melakukan identifikasi sumber melalui buku-buku, makalah dan artikel, majalah, jurnal online dan website.

Hasil penelitian ini menunjukkan peran manajemen sumber daya manusia Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai penyangga daerah IKN sangatlah penting.. Hal tersebut, dibukti dengan jumlah tenaga pendidik yang begitu banyak di Kabupaten Kutai Kartanegara dan tenaga pendidik memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik.

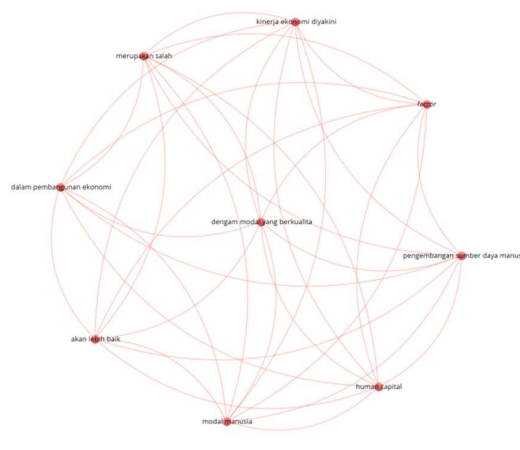
**Kata Kunci:** Manajemen, Sumber Daya Manusia, Penyangga Daerah, Ibu Kota Nusantara.

### 1. PENDAHULUAN

Pada tanggal 16 Agustus 2019, Presiden RI Joko Widodo mengumumkan bahwa Ibu Kota Negara Indonesia akan berpindah lokasi ke area seluas 256.142 hektar di wilayah Kalimantan Timur. Kawasan Inti Pusat Pemerintahan (KIPP) akan bertempat di Kecamatan Sepaku seluas 6.671 hektar. Tepatnya, sebagian di wilayah Kabupaten Penajam Paser Utara dan sebagian di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara. Regulasi pemindahan Ibu Kota Nusantara (IKN) ini pun telah diundangkan pada tanggal 15 Februari 2022 sebagai Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2022.

Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) mendorong kesiapan daerah-daerah penyangga (Hinterland) Ibukota melalui Perpres Nomor 63 Tahun 2022 tentang Perincian Rencana induk Ibukota Nusantara (IKN). Sejalan dengan hal tersebut salah satu prinsip dasar dan strategi pembangunan Ibu Kota Nusantara adalah prinsip dasar dan strategi pembangunan sosial dan sumber daya manusia.

Daerah penyangga IKN meliputi Kota Samarinda, Kota Balikpapan, Kabupaten Penajam, dan Kabupaten Kutai Kartanegara. Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai salah satu daerah penyangga IKN sedang melakukan optimalisasi dan percepatan pembangunan yang cukup panjang dan berkelanjutan, salah satu fokus perhatian pada manajemen Sumber Daya Manusia.



Gambar 1. Keterkaitan antara Pembangunan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan gambar di atas, dapat diperoleh informasi bahwa terdapat keterkaitan antara pembangunan daerah dengan manajemen sumber daya manusia. Sehingga hal tersebut selaras dengan upaya optimalisasi dan percepatan pembangunan dengan salah satu fokus perhatian pada manajemen sumber daya manusia di Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai daerah penyangga IKN. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fokus penting dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur penggerak atau pelaksana baik dalam birokrasi maupun pelayanan publik serta proses pembangunan daerah. Manajemen sumber daya manusia secara lebih spesifik mengarah pada tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki fungsi peningkatan kualitas pendidikan daerah dimana pendidikan tersebut merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan.

## 2. KAJIAN TEORI

Menurut Yudi Ardian Rahman (Volume 4, Nomor 2, Juli 2020, Hal. 1-23) dalam jurnal berjudul manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mihalj Bakator dkk. (VOL. 9, NO. 1, 2019, 3-13) dalam jurnal berjudul Impact Of Human Resource Management On Business Performance: A Rievew Of Literature menyebutkan bahwa "Human Resources Development is often importantfor companies to achieve competitiveness on the market". Berdasarkan studi literatur di atas disertai 20 jurnal nasional dan 5 jurnal internasional lainnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia penting dalam menjaga efektifitas dan efisiensi stabilitas organisasi dalam pencapaian tujuan.

Hal tersebut selaras dengan dengan optimalisasi dan percepatan pembangunan dengan salah satu fokus perhatian pada manajemen sumber daya manusia di Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai salah satu daerah penyangga IKN. Tujuan dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal,

maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (personal objective), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (function objective), dilanjutkan ke tujuan organisasional.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
- 3) Pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
- 4) Seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
- 5) Orientasi, penempatan, dan penugasan
- 6) Kompensasi
- 7) Penilaian Kinerja
- 8) Pengembangan Karir
- 9) Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
- 10) Penciptaan mutu kehidupan
- 11) Perundingan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
- 12) Riset tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
- 13) Pensiun dan pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

### **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya yang secara lebih mendetail dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins dalam Yusmiar menyatakan bahwa "human resources management is the part of the organization that is concerned with the people or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising".

Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Peran administrasi manajemen sumber daya manusia
- 2) Peran operasional manajemen sumber daya manusia
- 3) Peran strategi manajemen sumber daya manusia

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu organisasi, instansi maupun perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan, oleh karena itu organisasi atau perusahaan tidak mungkin tidak menerapkannya, karena manajemen sumber daya memiliki peranan yang sangat vital, yaitu:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job requirement*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi kita pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat Undang-Undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi-organisasi sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja pegawai.
- 9) Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa peranan sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi karena manusia adalah kunci dari semua persoalan. Meskipun peranan manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan sebelumnya berada dalam lingkup perusahaan atau organisasi pada umumnya, namun hal tersebut juga berlaku dalam lembaga pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sumber daya manusia pendidikan memegang peranan strategi terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan merupakan rangkaian aktivitas mengumpulkan data Pustaka dengan membaca, mencatat, dan menginterpretasi menjadi data penelitian. Metode kepustakaan juga merupakan penelitian dengan menjadikan literatur sebagai sumber data utama.

Teknik pengumpulan data dalam paper ini penulis melakukan identifikasi, sumber melalui buku-buku, makalah, artikel, majalah, jurnal online, dan website. Demikian juga hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia berupa catatan, buku, majalah dan media online. Tahapan penelitian yang penulis lakukan adalah mengumpulkan bahan penelitian, membaca literatur, membuat catatan kecil, mengolah hasil bacaan menjadi data penelitian.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kajian ini, untuk menilai kesiapan daerah penyangga dalam mendukung IKN, dilakukan analisis pada tiga aspek, yakni dukungan fungsi IKN, indikator pembangunan daerah, serta potensi dan daya tarik daerah penyangga lainnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kota Balikpapan dapat dikategorikan sebagai daerah penyangga yang memiliki kesiapan serta potensi dan daya tarik yang cukup tinggi dibandingkan tiga daerah penyangga lainnya. Kota Samarinda memiliki kesiapan tinggi dengan potensi dan daya tarik sedang. Kabupaten Kukar memiliki potensi dan daya tarik relatif tinggi sedangkan kesiapan sedang. Adapun Kabupaten PPU memiliki potensi dan daya tarik, serta kesiapan sedang atau masih perlu dioptimalkan.

- 1) Strategi penguatan kapabilitas supporting daerah penyangga (yang dijalankan melalui pembangunan infrastruktur, peningkatan kemampuan pemerintah daerah dan kualitas SDM lokal);
- 2) Strategi penguatan kolaborasi/ kerjasama regional antar daerah penyangga IKN;
- 3) Strategi Penguatan peran Pemprov Kaltim; serta
- 4) Strategi Penguatan fungsi penyangga IKN dalam kebijakan perencanaan pembangunan pusat dan daerah.

Selain strategi umum, terdapat pula strategi khusus yang didorong untuk dijalankan masing-masing daerah penyangga IKN, yakni Kota Balikpapan dapat menerapkan strategi maximize investment pada empat bidang investasi, yakni

- 1) Sektor pertumbuhan industri dan perdagangan diantaranya pengembangan industri maritim, perdagangan skala kecil, penguatan IKM, serta pengembangan industri kreatif sektor aplikasi dan games;
- 2) Sektor pariwisata dan MICE diantara pengembangan community based tourism, sinergitas dukungan MICE, support lintas elemen;
- 3) Sektor perhubungan melalui penguatan infrastruktur dan keterpaduan kebijakan transportasi;
- 4) Sektor perumahan melalui penyediaan perumahan layak dan terjangkau.

Kabupaten Kutai Kartanegara dapat menerapkan strategi selective growth (build on strength) pada 3 (tiga) area yakni:

- 1) Sektor pariwisata melalui pengembangan kawasan wisata serta penguatan pokdarwis dalam pengelolaan lokasi wisata;
- 2) Sektor pertanian melalui pembangunan infrastruktur dan cadangan pangan, serta

- 3) Sektor permukiman yang berbatasan dengan IKN melalui pengembangan hunian swadaya dan modern.

Hasil kajian ini menyimpulkan bahwa Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan salah satu daerah yang berbatasan langsung dengan IKN relative secara umum sudah siap menjalankan perannya sebagai daerah penyangga IKN. Kesiapan daerah penyangga tersebut dinilai pada tiga aspek, yakni dukungan fungsi IKN, indikator pembangunan daerah, serta potensi dan daya tarik daerah penyangga lainnya. Untuk memperkuat fungsi daerah penyangga dalam mendukung IKN diperlukan pelaksanaan empat strategi umum serta strategi khusus yang didorong untuk dijalankan masing-masing daerah penyangga IKN.

Untuk melengkapi strategi yang disarankan, kajian ini juga memberikan beberapa rekomendasi dalam rangka memperkuat daerah penyangga IKN. Beberapa rekomendasi ditujukan kepada pemerintah pusat utamanya terkait dukungan pemenuhan kebutuhan pembangunan daerah penyangga kepada Pemprov Kaltim utamanya terkait sinergi kebijakan daerah penyangga dan penyiapan SDM unggul; serta pemerintah daerah penyangga IKN utamanya pada pembentukan pokja/ forum persiapan lintas elemen, pengelolaan industri hilirisasi, perlindungan kawasan sektor unggulan, serta perhatian pada kenyamanan dan kondusivitas daerah

Hal tersebut, didukung selaras dengan pendapat Wakil Ketua DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara yang menyatakan bahwa peningkatan SDM melalui Pendidikan itu sangat penting sebab Kukar menjadi salah satu penyangga IKN maka perlu kualitas SDM yang handal dan mumpuni, agar penyerapan tenaga kerja di IKN lebih mudah dan dapat bersaing dengan SDM daerah lainnya". Untuk mendukung program Kabupaten Kutai Kartanegara harus mendorong peningkatan kualitas tenaga pendidik dan peserta didik yang unggul. Berikut data tenaga pendidik, jumlah sekolah, dan peserta didik yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2023 yaitu:

Tabel. 1. Data Tenaga Pendidik, Jumlah Sekolah dan Peserta Didik Tahun Ajaran 2022/2023

No	Kecamatan	Jumlah		
		Sekolah	Guru	Siswa
-1	-2	-3	-4	-5
1	Kec. Tenggarong	49	1683	26.646
2	Kec. Tenggarong Seberang	13	932	15.097
3	Kec. Loa Janan	101	899	14.634
4	Kec. Samboja	132	816	14.355
5	Kec. Loa Kulu	97	734	11.697
6	Kec. Muara Badak	93	729	11.544
7	Kec. Kota Bangun	94	658	10.552
8	Kec. Muara Jawa	68	560	10.110
9	Kec. Muara Kaman	77	556	9.888
10	Kec. Sebulu	71	556	8.643
11	Kec. Marang Kayu	60	479	8.191
12	Kec. Anggana	53	423	7.016
13	Kec. Kembang Janggut	53	420	5.969
14	Kec. Sanga-Sanga	33	369	5.109
15	Kec. Muara Muntai	45	324	4.714
16	Kec. Tabang	38	234	2.188
17	Kec. Muara Wis	27	181	2.161
18	Kec. Kenohan	28	180	1.926
<b>Total</b>		<b>1.332</b>	<b>10.733</b>	<b>170.440</b>

Sumber : data dapodik kemendikbud, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak jumlah tenaga pendidik dapat membantu dalam meningkatkan kualitas SDM di Kabupaten Kutai Kartanegara. Pendidikan memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan diharapkan mampu membentuk peserta didik yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan intelektualnya agar menjadi manusia yang terampil, cerdas, serta berakhlak mulia. Tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sumber daya manusia pendidikan memegang peranan strategi terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

Selain peran tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas SDM, partisipasi dan dukungan dari pihak swasta sangat diperlukan, terutama perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Kutai Kartanegara. Kontribusi yang telah diberikan oleh PT. Bayan Resources Tbk., PT. MHU, dan PT. MGRM ini dapat menjadi role model bagi perusahaan lainnya. Dengan kontribusi, kolaborasi, sinergitas, dan kerjasama berbagai elementasi yang ada, akan mempercepat capaian tonggak kemajuan Kutai Kartanegara

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Hasil kajian ini telah menguraikan dan menganalisis peran sumber daya manusia Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai penyangga daerah Ibu Kota Nusantara. Dari uraian dan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa peran manajemen sumber daya manusia Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai penyangga daerah IKN sangatlah penting.. Hal tersebut, terbukti dengan jumlah tenaga pendidik yang begitu banyak di Kabupaten Kutai Kartanegara dan tenaga pendidik memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik.

### 5.2 Saran

Penelitian lebih lanjut dapat difokuskan pada upaya pengembangan kompetensi tenaga pendidik di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini meliputi pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional berkelanjutan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan, pada akhirnya, sumber daya manusia.

Lakukan penelitian yang mengkaji dampak pembangunan IKN terhadap kualitas dan ketersediaan sumber daya manusia di Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini dapat mencakup perubahan demografis, kebutuhan tenaga kerja, serta peluang dan tantangan yang muncul bagi penduduk lokal.

Evaluasi program-program yang sudah berjalan terkait manajemen sumber daya manusia di Kabupaten Kutai Kartanegara. Tujuannya adalah untuk menilai efektivitas program tersebut dalam mendukung peran Kabupaten sebagai penyangga IKN dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astuti. Manajemen Pendidikan. Cet. I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu, 2016.
- [2] Departemen Pendidikan Nasional. Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah, 2008.
- [3] Douglas, Hall T. & James Goodale G. Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation. Glenview: Scoot Foresman and Company, 1986.
- [4] Fathoni, Abdurrahmat. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [6] Qamar, Mujamil. Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Erlangga, 2009.
- [7] Rachmawati, Ike Kusdyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I; Yogyakarta: Andi Offest, 2008.
- [8] Rivai, Veithzal dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Cet. I; Jakarta: RajaGafindo Persada, 2004.
- [9] Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [10] Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. VI; Jakarta: Kencana, 2014.
- [11] Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Cet. I; Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2016.
- [12] Wahab, Abdul Aziz. Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan. Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2011.
- [13] Yusmiar. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. Cet. I; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014