

JURNAL KEBIJAKAN & PELAYANAN PUBLIK

Volume 12, Nomor 2, Februari 2024

P-ISSN: 2339-0999, E-ISSN: 2723-7575

Website: <https://ojs-untikaluwuk.ac.id/index.php/fisip>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PEMERINTAHAN DI BANGGAI KEPULAUAN

Istiqamah Bungana

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Tompotika Luwuk

Email : istiqamahbungana2001@gmail.com

Abstrak

Sebuah organisasi harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusianya (SDM). SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Penelitian ini menganalisis dari penelitian yang sedang dilakukan terhadap topik khusus atau pertanyaan terhadap suatu bagian dari keilmuan terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya di lingkungan pemerintahan. Penelitian menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi literatur baik yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu, artikel, buku, maupun dokumen terkait. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat bisa dimulai dari kegiatan rekutmen dalam penyelenggaraan Aparatur Negara dan pemerintahan yang baik, pemerintah berkewajiban melakukan upaya pengembangan SDM aparatur secara berkelanjutan dan memberikan langkah-langkah yang tepat dalam peningkatan kualitas SDM aparaturnya yaitu dengan pendidikan dan pelatihan pegawai agar hasil kerja pegawai akan sesuai dengan ekspektasi masyarakat dan organisasi, namun fenomena saat ini masih kurangnya sumber daya aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan sehingga mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara ketentuan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki aparatur oleh karena itu, Kabupaten Banggai Kepulauan perlu menyiapkan Pendidikan dan pelatihan guna pengembangan SDM agar masyarakat mendapatkan kepuasan dalam pelayanan

Kata Kunci : Pelatihan; Pengembangan; Sumber Daya Manusia

Abstract

An organization must have the strength to face its competitors. One of the assets that can support it is its human resources (HR). HR plays a major role in every company activity. Even though supported by facilities and infrastructure, as well as promising funding sources, without the support of reliable HR, company activities will not be completed properly. This shows that HR is a key factor that must be considered with all

its needs. Human resource development aims to facilitate the realization of organizational goals, because the quality of human resources is considered capable of carrying out their duties and functions as employees within an organization. This study analyzes ongoing research on specific topics or questions regarding a section of science related to training and human resource development, especially in the government environment. The study uses secondary data, namely data obtained through literature studies originating from previous research journals, articles, books, and related documents. Improving the quality of public service can begin with recruitment activities in the implementation of the State Apparatus and good governance. The government is obliged to make efforts to develop human resources for civil servants in a sustainable manner and provide appropriate steps in improving the quality of human resources for its civil servants, namely through employee education and training so that employee work results will be in accordance with the expectations of the community and the organization. However, the current phenomenon is still a lack of civil servant resources who have attended official education and training, resulting in a gap between the provisions of the position and the capabilities of the civil servants. Therefore, Banggai Kepulauan Regency needs to prepare education and training for human resource development so that the community gets satisfaction in services.

Keywords: *Training; Development; Human Resources*

Pendahuluan

Saat ini masyarakat Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang mana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menuntut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Berhubungan dengan kemajuan tersebut maka organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar terus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada. Sehingga sumber daya menjadi salah satu kunci dalam persaingan antar organisasi di dalam melakukan suatu pelayanan kepada masyarakat (Sunusi, 2015).

Relevansi mempelajari pelatihan dan pengembangan pegawai dapat dilihat dari sebagian besar struktur organisasi saat ini. Sebuah organisasi harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusianya (SDM). SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Sari,2021).

SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset, sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan. Pengertian SDM secara luas dibagi menjadi dua yaitu, SDM Makro dan SDM Mikro. SDM Makro adalah jumlah penduduk usia produktif dalam satu wilayah. SDM Mikro adalah orang yang bekerja pada institusi atau perusahaan (Susan 2019).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa sumber daya aparatur merupakan sesuatu yang dimiliki seorang pegawai yang berkemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Sumber daya aparatur merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja suatu pemerintahan. Untuk itu sumber daya aparatur perlu dikelola melalui pemberian pendidikan dan latihan yang diterapkan oleh pemerintah, untuk mengembangkan sumber daya aparatur (Sina dkk 2015).

Permasalahan SDM dalam pemerintahan tidak hanya persoalan kuantitas jumlah SDM tetapi juga kualitas dan kinerja SDM pemerintahan. Terdapat sejumlah isu permasalahan yang dihadapi SDM pemerintahan saat ini. Isu permasalahan SDM pemerintahan adalah segala fenomena yang terkait pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM pemerintahan (Cahya dkk,2021). Terdapat beberapa isu yang disoroti yaitu: (1) rekrutmen, melalui lelang jabatan yang dilakukan baik pusat, provinsi, maupun daerah terkait aturan main dan transparansi dari proses rekrutmen terbuka yang dilakukan; (2) status pegawai honorer meliputi aspek kebijakan yang diberikan oleh pemerintah yang dapat mengakomodir kepentingan pegawai honorer; (3) disiplin kerja SDM pemerintahan terutama perilaku indisipliner ASN serta saksi yang diberikan; (4) produktifitas ASN berupa penggunaan waktu kerja yang efektif dan optimalisasi pencapaian target dari program kerja yang telah dicanangkan.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan,2017). Menerangkan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pimpinan, serta guna memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia (Suparyadi,2015). Pengembangan karyawan adalah suatu proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakal, minat dan perilaku pegawai (Kasmir,2016). Berdasarkan pendapat dari ahli di atas mengenai pengembangan,maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banggai Kepulauan. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data sekunder. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti dokumen atau diperoleh melalui orang lain (Sugiyono 2012). Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui studi literatur baik yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu, artikel, buku, maupun dokumen terkait Pemerintah Kabupaten Banggai Kepulauan.

Hasil dan Pembahasan

Upaya pemerintah untuk mendorong Tata Kelola Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja dalam memberikan pelayanan publik yang baik agar mendapatkan keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai berikut:

1. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

Perekrutan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh instansi atau perusahaan guna menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar pada perusahaan tersebut. Lowongan sengaja dibuka untuk mengisi posisi kerja yang kosong. Suatu keberhasilan

organisasi merupakan target yang telah ditentukan dan sangat erat hubungannya dengan sistem dan prosedur yang digunakan. Sistem dan prosedur dapat bekerja dengan baik apabila personal yang menggunakan sistem dan prosedur tersebut menggunakannya dengan baik. Sistem juga mempunyai manfaat membuka informasi bagi pihak yang terlibat langsung dalam organisasi dan bagi pihak luar. Secara sederhana sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan dari unsur atau komponen yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu.

Sistem rekrutmen yang ideal adalah sebuah program dimana sejumlah pelamar yang berkualitas ditarik dan menerima posisi jabatan tertentu yang dilakukan dengan cara yang sangat efisien. Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, pelaksanaan manajemen PNS di daerah menjadi wewenang daerah, dengan lebih menekankan pada kualitas pegawai agar tercapai pegawai yang profesional. Oleh sebab itu, di era reformasi birokrasi sekarang ini; proses perekrutan Pegawai Negeri Sipil / Aparatur Sipil Negara harus disesuaikan dengan analisis jabatan, analisis beban kerja, analisis kebutuhan, dan rasio anggaran belanja pegawai setiap daerahnya. Serta dalam menentukan tingkat kelulusan, pemerintah akan mengambil kebijakan dengan memberikan tingkat ambang batas (passing grade) yang tidak sama.

Persyaratan pegawai seperti tingkat pendidikan, pengalaman yang ada hubungannya dengan jabatan, pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu jabatan tertentu. Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak harus berdasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Kegiatan rekrutmen PNS sangat berperan penting dalam penyelenggaraan Aparatur Negara dan pemerintahan yang baik, sehingga dipandang perlu menyempurnakan dalam meningkatkan kualitas pelayanan aparatur negara sesuai dengan semangat reformasi birokrasi adalah perubahan paradigma dalam pengelolaan kepegawaian. Mengingat aparatur negara harus mampu mewujudkan suatu keadilan dan kebenaran di negeri ini. Karena kegiatan rekrutmen harus didasarkan oleh keterbukaan atau transparansi dan diketahui oleh masyarakat, sudah sangat jelas bahwa yang sangat rawan di negeri ini adalah proses rekrutmen CPNS karena banyaknya kepentingan didalamnya oleh berbagai pihak, belum lagi tindakan yang dilakukan oleh beberapa oknum yang tidak bertanggung jawab. Untuk mengatasi hal-hal yang demikian maka sangatlah tepat agar segera dilakukan reformasi birokrasi dalam rekrutmen CPNS yang bersih dari unsur KKN. Agar mengurangi tindakan penyalahgunaan kewenangan yang berbau KKN, maka sangatlah tepat kalau saat ini dalam proses rekrutmen menggunakan sistem tes CAT agar mendapatkan calon peserta yang berkualitas dan memiliki kompetensi dasar yang memadai. Bukan hanya itu saja cara rekrutmen dengan menggunakan tes CAT ini lebih efisien dan efektif baik ditinjau dari segi waktu dan biayanya, serta tidak terlalu banyak menggunakan tenaga manusia atau panitia penyelenggara. Dengan demikian hasil yang kita harapkan akan dapat terwujud dalam

mencari calon PNS yang berkualitas, yang nantinya akan mengisi jabatan di beberapa instansi pemerintah baik pusat maupun daerah.

2. Pengembangan Kualitas Aparatur Pemerintah

Dalam rangka peningkatan dan pengembangan kualitas aparatur pemerintah, maka salah satu upaya penting yang harus dilakukan adalah melalui Diklat guna mewujudkan aparatur Pemerintah yang kompeten dan handal dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Salah satu strateginya adalah dengan meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kepribadian (attitude) melalui Pendidikan dan Pelatihan, karena Pendidikan dan Pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Hal itu mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pelaksanaan Diklat Aparatur merupakan bagian Integral dari Pendayagunaan Aparatur Negara. Diklat aparatur merupakan investasi untuk mengembangkan kapasitas sumberdaya manusia aparatur. Hal tersebut akan terwujud bila pengembangan pola karier PNS jelas dan terarah. Seorang PNS dapat berkarier dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu, atau jalur kedua-duanya dengan menggunakan sistem zig-zag dari pejabat struktural beralih ke jabatan fungsional tertentu atau sebaliknya. Konsep yang sudah tertuang dalam aturan maupun yang masih dalam tataran kajian sudah banyak yang mendukung pencapaian karier tersebut.

Pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan dan pengembangan SDM khususnya bagi ASN sebagai aparatur pelaksana kebijakan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah. Keberhasilan pembangunan masyarakat sangat ditentukan oleh kualitas SDM aparatur pelaksana kegiatan pelayanan publik (public service). Kualitas SDM aparatur sangat dipengaruhi oleh penguasaan kompetensi yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Upaya-upaya meningkatkan kualitas SDM Aparatur pemerintah menjadi suatu tuntutan yang harus dilakukan secara sistematis. Pemerintah berkewajiban melakukan upaya pengembangan SDM aparatur secara berkelanjutan dan memberikan langkah-langkah yang tepat dalam peningkatan kualitas SDM aparaturnya. Pengelolaan SDM aparatur yang tepat sasaran akan berbanding lurus dengan peningkatan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi Aparatur dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan sekaligus meningkatkan potensi pengelolaan sumber-sumber pendapatan asli daerah (PAD) yang pada gilirannya akan meningkatkan gerak pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan Prajabatan adalah pendidikan yang diberikan kepada calon Pegawai Negeri Sipil bersifat pembekalan, agar mereka dapat memahami tugas-tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan terdiri dari: (a) Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan adalah Pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dengan jenjang eselon yang telah dipangkunya seperti Pendidikan dan pelatihan pimpinan tingkat IV, Pendidikan dan pelatihan Pimpinan tingkat III, Pendidikan dan pelatihan pimpinan tingkat II, dan Pendidikan dan pelatihan Pimpinan tingkat I, (b) Pendidikan dan pelatihan Fungsional adalah untuk memenuhi persyaratan kompetensi tertentu yang sesuai dengan fungsinya, dan (c) Pendidikan dan pelatihan Teknis adalah untuk memberikan keterampilan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi.

4. Tantangan Pengembangan Kualitas Aparatur Pemerintah

Masalah yang ditemukan dalam upaya pengembangan kualitas aparatur pemerintah adalah masih kurangnya sumber daya aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan sehingga mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara ketentuan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki aparatur. Hal ini menjadi “warning sign” bahwa Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil belum optimal dalam meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah. Peluang dan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan secara formal maupun non formal harus dibuka lebar, kemudian diberdayakan secara profesional sehingga dapat diaplikasikan dalam ketugasannya.

Tuntutan masyarakat mendapatkan proses pelayanan secara cepat dan tepat juga sangat memerlukan tindak lanjut yang nyata seperti komputerisasi dalam setiap kegiatan penyediaan jasa layanan. Sehingga nantinya teknologi informasi dapat berorientasi pada keinginan masyarakat yang memerlukan data, informasi, pelayanan perizinan, kesehatan, maupun jasa pelayanan lainnya dengan akses mudah, tidak berbelit-belit, aman, efisien, adil, terbuka, cepat dan akurat.

5. Strategi Pengembangan Kualitas Aparatur Pemerintah

Dengan kondisi aparatur yang demikian, maka kedepannya akan meningkatkan akuntabilitas publik, karena mampu menetapkan kebijakan publik yang semakin transparan dan dapat diukur dari tingkat keberhasilan (performance) atas kebijakan tersebut.

Kesimpulan

Kegiatan rekrutmen PNS sangat berperan penting dalam penyelenggaraan Aparatur Negara dan pemerintahan yang baik, maka sangatlah tepat kalau saat ini dalam proses rekrutmen menggunakan sistem tes CAT agar mendapatkan calon peserta yang berkualitas dan memiliki kompetensi dasar yang memadai.

Pemerintah berkewajiban melakukan upaya pengembangan SDM aparatur secara berkelanjutan dan memberikan langkah-langkah yang tepat dalam peningkatan kualitas SDM aparaturnya, karena Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi Aparatur dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan sekaligus meningkatkan potensi pengelolaan sumber-sumber pendapatan asli daerah (PAD) yang pada gilirannya akan meningkatkan gerak pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Pendidikan dan Pelatihan pegawai adalah salah satu faktor terpenting yang dapat menentukan kinerja pegawai. Apabila pendidikan dan pelatihan optimal, maka hasil kerja karyawan akan sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Masalah yang ditemukan dalam upaya pengembangan kualitas aparatur pemerintah adalah masih kurangnya sumber daya aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan sehingga mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara ketentuan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki aparatur Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur perlu menyiapkan Pendidikan dan pelatihan guna pengembangan SDM agar masyarakat mendapatkan kepuasan dalam pelayanan dengan tujuan Pendidikan dan pelatihan yang bisa memberikan informasi kepada pegawai tentang pengembangan yang harus dilakukan, mengetahui transformasi terlaksananya pekerjaan pegawai serta mampu memberikan motivasi pegawai dalam bentuk rotasi dan mutasi.

Bibliografi

Pustaka yang berupa judul buku

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Cekatan 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah

- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, Ary., & Swasti, F. F. 2021. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. YUME: Journal of Management, Volume 4 Issue 2 Pages 230 – 242.
- Sina, C., Domai, T., dan Hermawan. 2015. Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol. 4 No.2
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.
- Sunusi, Syamsul. 2015. Strategi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Jurnal Administrasi Publik Volume 5 No 2.
- Susan, E. 2019. Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Sari, N. K., & Manafe, L.A. 2021. Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Kayu Mas Surabaya. Jurnal Trisna RisetVol. 2 No. 2, 2021. Halaman 48-56.