

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR
PROVINSI LAMPUNG**

Ade Iskandar, Ani Heryani, Sariyanto L

ABSTRACT

This study aims to determine the Human Resources Development Strategy (HR) at the Water Resources Management Office of Lampung Province, as well as to determine the supporting factors and inhibiting factors for Human Resource Development (HR) in the water resources management agency of Lampung Province. This research design uses qualitative research with qualitative descriptive analysis method. The results of this research show that the human resource development strategy through education and training has been carried out independently by Civil Servants working at the water resources management agency. Human resource development through education that is carried out independently cannot be said to be optimal, one of which is the concentration of education that has not been in line with the technical needs of the water resources management agency. Formulating training models and methods that are right on target in creating competent and professional human resources.

Keywords: Strategy, Human Resource Development, Education and Training

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Untuk menjalankan tugas dan fungsi manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Kondisi ideal bidang teknik sipil/teknik pengairan atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan. Sedangkan kondisi yang ada pada dinas pengelolaan sumber daya air, pegawai negeri sipil pada dinas pengelolaan sumber daya air dengan latar belakang pendidikan dengan persyaratan kualifikasi pendidikan minimal s-1 (strata-satu)/d-4 (diploma-empat) bidang teknik sipil/teknik pengairan belum memenuhi kualifikasi ideal, sebagian besar hanya memenuhi kualifikasi pendidikan S-1 dengan latar belakang pendidikan diluar bidang teknik, merupakan hambatan tersendiri dalam pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional PNS yang melekat pada individu pegawai. Disisi lain Pegawai Aparatur Negeri Sipil (pegawai ASN) memiliki pengalaman kerja cukup luas dan cukup panjang.

Beberapa pegawai negeri sipil pada dinas pengelolaan sumber daya air dengan latar belakang pendidikan s-1 (strata-satu)/d-4 (diploma-empat) bidang teknik sipil/teknik pengairan atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan merupakan lulusan baru dari perguruan tinggi, sehingga masih memerlukan pelatihan dan penyesuaiaan dengan kondisi

real di lapangan, untuk mewujudkan SDM Aparatur yang profesional dan berkompentensi tinggi. Kesenjangan antara *ideal condition* dan *real condition* pada dinas pengelolaan sumber daya air menjadi penghambat terwujudnya sumber daya pegawai ASN yang profesional yakni pegawai yang dapat bekerja secara efesien, efektif, produktif, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak kadaluarsa berada di dalamnya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai (Sudarmayanti, 2018:2). Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah rencana jangka panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu organisasi.

Soekidjo Notoatmodjo (2015) Pengembangan sumber daya manusia (edisi ke lima) juga telah menyimpulkan pengertian pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai berikut : “Pengembangan sumber daya manusia (human resources developmen) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengloalaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal”.

C. METODOLOGI

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Desain penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara kualitatif tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air Provinsi Lampung. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif lainnya. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, pergerakan-pergerakan sosial atau hubungan masyarakat.

Penelitian kualitatif dimulai dengan pertanyaan yang umum dan luas yang hasilnya akan mengerucut menjadi pertanyaan penelitian yang lebih sistematis dan fokus (Indrawati, 2018 : 38). Data penelitian ini diperoleh berdasarkan informasi dari informan Adapun informan penelitian ini terdiri dari Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, yaitu : (1) Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung; (2) 1 Kepala Bidang, (3) 1 Kasubag

Kepegawaian, (4) 2 orang pelaksana pada dinas pengelolaan sumber daya air. Penetapan informan tersebut berdasarkan kompetensi dan akses informasi mengenai strategi pengembangan sumber daya air pada dinas pengelolaan sumber daya air. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu : (1) Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh penulis melalui wawancara dengan informan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air; (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis melalui dokumen penting atau laporan kegiatan yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air.

Data penelitian ini dapat diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: (1) Dokumentasi, penulis menelaah dokumen terkait strategi pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air; (2) Wawancara, penulis melakukan tanya jawab langsung dengan informan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air. Pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan buku catatan setiap mengadakan wawancara dan alat bantu perekam (*tape recorder*), setelah itu ditulis ulang dalam format catatan lapangan, (3) Observasi, penulis melakukan pengamatan secara langsung penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Dimensi Pendidikan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung

Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kemampuan pegawai negeri sipil meliputi kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan adalah hal paling penting untuk dilakukan. Pendidikan adalah proses belajar mengajar terhadap peserta didik, agar memiliki kecerdasan dan berkarakter yang baik, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat. Pendidikan dan pelatihan merupakan strategi kunci ketika ingin menjadikan organisasi pembelajaran untuk setiap perusahaan, s adalah sebuah cara atau pendekatan yang sangat menyeluruh dan sangat berkaitan dengan adanya pelaksanaan gagasan atau suatu perencanaan serta eksekusi dalam suatu aktivitas yang berada dalam kurun waktu tertentu. Strategi yang efektif memiliki beberapa karakteristik. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi adalah rancana yang cermat mengenai kegiatan mencapai saran khusus.

Strategi pada hakekatnya adalah suatu perencanaan (planning) dan manajemen (manajemen) untuk mencapai tujuan akan tetapi, untuk mencapai tujuan tersebut strategi tidaklah berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah jalan saja, melainkan harus mampu menunjukkan bagaimana teknik operasionalnya. Pengembangan merupakan peningkatan dalam jangka panjang terhadap kapasitas yang dimiliki individu untuk hidup secara personal dan profesional lebih efektif dan menyenangkan sebagai hasil belajar dan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap (Kaswan, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha atau proses yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya alasan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia adalah: (1) Pengetahuan pegawai yang perlu pemuktahiran, (2) Dalam masyarakat selalu terjadi perubahan, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pergeseran nilai-nilai sosial budaya, (3) Persamaan hak memperoleh pekerjaan, (4) Kemungkinan adanya perpindahan pegawai.

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang diwakilkan oleh Sekretaris Dinas Pengelolaan sumber daya air Provinsi Lampung, mengatakan bahwa : Pengembangan pendidikan pegawai negeri sipil pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air masih belum memadai, ini terindikasi berdasarkan data pegawai terkait tingkat pendidikan yang berhubungan langsung dengan pengelolaan sumber daya air masih banyak kekurangan, Upaya terus kami lakukan untuk meningkatkan potensi potensi pengembangan sumber daya manusia serta harus ada perhatian dinas agar lebih kompeten.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan langsung dengan anggaran yang harus menjadi perhatian semua pihak, kegiatan pada dinas pengelolaan sumber daya air akan berjalan maksimal akan terwujud jika peningkatan kompetensi sumber daya manusia berjalan maksimal, dan akan sulit terwujud jika peningkatan kompetensi dibebankan kepada pegawai negeri sipil secara mandiri, perlu kedepannya akan ada koordinasi dengan pihak terkait untuk meningkatkan anggaran pelatihan-pelatihan kedepannya. (Hasil wawancara Januari 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan informan pada dinas pengelolaan sumber daya air, penulis melihat bahwa upaya strategi pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air merupakan suatu keharusan dalam suatu organisasi tidak terkecuali pada dinas pengelolaan sumber daya air, strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sudah dilakukan secara mandiri oleh Pegawai Negeri Sipil bekerja pada dinas pengelolaan sumber daya air.

Pegawai Negeri Sipil melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik strata satu ataupun strata dua dilakukan secara mandiri, ini mencerminkan bahwa kesadaran untuk mengembangkan potensi diri sudah tertanam pada diri pegawai di dinas pengelolaan sumber daya air. Pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Peningkatan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pendidikan dan pelatihan, terutama para ahli yang berada di ilmu administrasi atau manajemen administrasi kepegawaian, manajemen kepegawaian, manajemen personalia, manajemen SDM yang pada prinsipnya memberikan batasan yang tidak jauh berbeda. Namun ada juga yang menyamakan istilah pelatihan dengan pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan yang dilakukan secara mandiri belum bisa dikatakan optimal, salah satu diantaranya adalah konsentrasi pendidikan yang belum selaras dengan kebutuhan teknis dinas pengelolaan sumber daya air, hal ini terjadi karena pegawai lebih memilih melanjutkan jenjang pendidikan non teknis dikarenakan lebih banyak perguruan tinggi yang menyediakan jurusan tersebut, faktor lokasi dan jarak serta biaya pendidikan juga menjadi salah satu faktor pegawai lebih memilih jurusan non teknik. Hal ini belum sesuai dengan tujuan pendidikan yang umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi (Soekidjo Notoatmodjo, 2015).

Hasil wawancara dengan kepala bidang operasi dan pemeliharaan sumber daya air, mengatakan bahwa : Pendidikan PNS masih banyak SLTA, selaku pimpinan memberikan dukungan penuh dan dorongan ke kawan kawan disini untuk menyelesaikan pendidikan formal minimal S-1, disertai dengan pelatihan teknis dengan bekerjasama dengan Balai Besar Mesuji Sekampung Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (Hasil wawancara Januari 2021). Hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian, mengatakan bahwa : Untuk meningkatkan sumber daya manusia pelatihan atau bimtek dengan pihak penyelenggara pihak kami maupun balai besar, atau dari Balai

besar OP2 wilayah Palembang, melaksanakan pelatihan khusus untuk juru pengairan dan penjaga pintu air, sementara itu salah satu upaya peningkatan sumber daya air pada dinas pengelolaan sumber daya air.

Pelatihan untuk para juru pengairan dan penjaga pintu air diperlukan guna peningkatan pengetahuan pegawai negeri sipil pada dinas pengelolaan sumber daya air, pelatihan menjadi sangat efektif dan di harapkan dapat menjadi rutinitas tiap tahunnya, namun anggaran pelatihan yang ada masih minim, dengan keterbatasan yang ada kami berusaha optimalkan karena besarnya manfaat bagi pegawai negeri sipil dinas pengelolaan sumber daya air (Hasil wawancara Februari, 2021). Pendidikan adalah suatu keinginan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, merumuskan berbagai persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi, dan membuat keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Kebijakan pimpinan pada dinas pengelolaan sumber daya air perihal pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan cukup baik, terindikasi dengan mudahnya proses pemberian izin belajar bagi pegawai negeri yang akan melanjutkan pendidikan baik strata satu maupun strata dua.

Dukungan kebijakan pimpinan berupa bantuan beasiswa ataupun biaya pendidikan sangat diharapkan bisa terlaksana pada dinas pengelolaan sumber daya air baik melalui informasi jalur beasiswa bagi pegawai negeri sipil, hal ini bisa dilakukan dengan pemberitahuan informasi beasiswa bagi pegawai negeri sipil melalui web site dinas ataupun media sosial yang dikelola oleh dinas pengelolaan sumber daya air hal tersebut akan sangat membantu upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Pendidikan adalah kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang dalam arah tertentu dan berada diluar lingkungan pekerjaan yang ditanganinya saat ini Hasil wawancara dengan staf pelaksana A, mengatakan bahwa : Pengembangan pendidikan dilakukan secara mandiri dilakukan dengan motivasi untuk pengembangan karir pegawai negeri sipil harus melalui pendidikan formal, Pelatihan yang ada di dinas pengelolaan sumber daya air sudah ada dan rutin setiap tahunnya namun masih belum optimal, dikarenakan anggran yang terbatas dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan tersebut juga masih sangat sedikit (Februari, 2021).

Hasil wawancara dengan staf pelaksana B, mengatakan bahwa : Pengembangan pendidikan dilakukan dengan banyak ide ide dan bekerjasama dengan lembaga

pendidikan, sebagai Pegawai negeri sipil kami sangat antusias dalam mengikuti pelatihan yang ada di dinas pengelolaan sumber daya air dalam upaya peningkatan kompetensi diri. (Februari, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan informan pada dinas pengelolaan sumber daya air, penulis melihat bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air, sudah dilakukan secara mandiri oleh Pegawai Negeri Sipil bekerja pada dinas pengelolaan sumber daya air, ini terlihat dengan antusiasnya Pegawai Negeri Sipil melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, baik strata satu ataupun strata dua sesuai dengan Soekidjo Notoatmodjo, (2015) pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pengembangan sumber daya manusia khususnya melalui pendidikan formal masih dilakukan secara mandiri, hal ini juga menimbulkan masalah tersendiri, dimana PNS tersebut tidak melanjutkan pendidikan pada konsentrasi pendidikan yang menunjang bidang teknis pekerjaan, hal ini belum sejalan dengan konteks pengembangan sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015) Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Salah satu jurusan ideal bagi Aparatur Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada dinas pengelolaan sumber daya air adalah teknik pengairan. Teknik Pengairan sendiri adalah sebuah prodi yang mempelajari ilmu-ilmu teknik sipil dalam perencanaan, desain, pengoperasian, teknik pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya air yang benar, dan pengelolaan dampak lingkungan dan pencemaran sumberdaya air, pemeliharaan bangunan air yang berkaitan dengan sumberdaya air. Masih minimnya pegawai pada dinas pengelolaan sumber daya air dengan pendidikan teknik pengairan menjadi salah satu faktor penghambat pencapaian sumber daya manusia yang profesional dan kompeten.

Teknik pengairan sendiri merupakan salah satu jurusan langka, hanya ada dua di Indonesia saat ini hanya ada teknik pengairan di universitas Brawijaya dan teknik sumber daya air di Institut Teknologi Bandung, merupakan kendala tersendiri dalam hal pemenuhan kebutuhan sumber daya pegawai negeri sipil pada dinas pengelolaan sumber daya air. Salah satu jurusan yang mendekati ideal adalah teknik sipil saat ini perguruan tinggi di Provinsi Lampung sudah memiliki prodi teknik dengan jurusan teknik sipil. Hal

ini bisa menjadi alternatif sendiri dalam upaya pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air serta dukungan dan arahan pimpinan . Dukungan pimpinan organisasi perangkat daerah atau kepala dinas agar bisa lebih mengikat, seperti melakukan kerjasama tertulis dengan perguruan tinggi yang ada sehingga kemudahan baik waktu pelaksanaan pendidikan, biaya pendidikan bisa dirumuskan bersama, dengan tetap mengacu pada standar pendidikan yang ada di perguruan tinggi tersebut, serta tidak mengganggu pelaksanaan tupoksi pegawai yang melanjutkan pendidikan tersebut. Hal ini bisa mengurangi pegawai yang melanjutkan pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, contoh masih sedikit staf teknis yang melanjutkan pendidikan strata satu jurusan teknik sipil hal ini dikarenakan belum adanya dukungan langsung dari masing masing atasan kepada para staf tersebut. Menurut Kaswan (2019) pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja, yaitu hubungan, masalah, tuntutan, tugas atau ciri ciri lain yang dihadapi karyawan. Pendidikan formal meliputi program di luar maupun di dalam perusahaan yang di rancang secara khusus untuk karyawan perusahaan, kursus singkat oleh konsultan maupun universitas, program kelas khusus dari universitas merupakan salah satu cara terbaik. Dukungan kebijakan pimpinan yang memberikan kesempatan seluas luasnya bagi pegawai negeri sipil pada dinas pengelolaan sumber merupakan kesempatan yang baik untuk melanjutkan pendidikan.

Pendidikan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, karena pendidikan merupakan proses, maka harus ada perubahan dari suatu kondisi ke kondisi yang lain pendidikan yang merupakan tulang punggung pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi serta harus mendapat perhatian khusus untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dimensi Pelatihan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung

Jika pendidikan merupakan tulang punggung pengembangan SDM yang dimulai dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Pelatihan dan pengembangan karir di tempat kerja merupakan jalur suplemen dan komplemen terhadap pendidikan. Pengembangan terjadi sebagai hasil belajar dan bisa terjadi dalam beberapa cara seperti pelatihan, pengalaman di tempat kerja, dalam konteks pengembangan sumber daya manusia pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoatmodjo Soekidjo, 2015). Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber

daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen, pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan, pelatihan merupakan upaya yang wajib dilakukan oleh setiap organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, profesional dan kapabel. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pengelolaan sumber daya air Provinsi Lampung, mengatakan bahwa : Kompetensi pegawai negeri sipil masih kurang, perlu peningkatan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan, namun disayangkan pengembangan kompetensi sumber daya manusia masih belum mendapat perhatian khusus atau belum penting, kedepan dengan kebijakan pemerintah menerapkan jabatan fungsional berdasarkan kompetensi secara fungsional, perlu persiapan kemampuan sumber daya manusia khususnya bidang sda dengan melakukan pelatihan pelatihan baik secara langsung tatap muka maupun secara online. Agar kemampuan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air sesuai dengan peruntukannya.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan langsung dengan anggaran yang harus menjadi perhatian semua pihak, kegiatan pada dinas pengelolaan sumber daya air akan berjalan maksimal akan terwujud jika peningkatan kompetensi sumber daya manusia berjalan maksimal, dan akan sulit terwujud jika peningkatan kompetensi dibebankan kepada pegawai negeri sipil secara mandiri, perlu kedepannya akan ada koordinasi dengan pihak terkait untuk meningkatkan anggaran pelatihan-pelatihan kedepannya. (Hasil wawancara Februari 2021). Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu bentuk investasi bagi suatu organisasi, setiap organisasi yang ingin berkembang maka pendidikan dan pelatihan karyawannya harus memperoleh perhatian besar. Dari hasil wawancara dengan informan terlihat jelas bahwa pelatihan pada dinas pengelolaan sumber daya air merupakan strategi utama untuk pengembangan sumber daya manusia tersebut didukung pendapat Soekidjo Notoatmodjo (2015), bahwa pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya

manusia melalui pelatihan dinas pengelolaan sumber daya air melakukan upaya pengembangan dengan mengirimkan pegawainya mengikuti pelatihan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain, seperti badan pengembangan sumber daya air provinsi lampung, hal ini menyebabkan belum optimalnya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan.

Belum adanya agenda pelatihan yang disusun secara detail tentang kebutuhan pelatihan bagi pegawai dinas pengelolaan sumber daya air serta waktu pelatihan yang berkesinambungan belum terlaksana, ini menjadi salah satu pekerjaan rumah yang harus segera dibenahi oleh dinas pengelolaan sumber daya air dalam upaya menyiapkan pegawai Negeri Sipil yang Profesional dan kompeten dalam melaksanakan tugas kedinasan. Agenda pendidikan dan pelatihan yang tersusun dan terencana sesuai dengan kebutuhan keterampilan yang dibutuhkan oleh dinas pengelolaan sumber daya air mutlak di susun dan dijadikan dasar acuan pelaksanaan pelatihan, dengan dukungan kerjasama dengan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta mulai dijajaki guna merumuskan model dan metode pelatihan yang tepat sasaran dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Menurut UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang kepegawian yang tertuang dalam PP No. 14 tahun 1994 tentang pendidikan dan pelatihan untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut diatas perlu dibina melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang mengarah kepada: Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada masyarakat, dan Meningkatkan mutu dan kemampuan baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinan. Kebijakan pimpinan pada dinas pengelolaan sumber daya air dalam upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dilakukan dengan mengirimkan pegawai negeri sipil yang ada pada dinas pengelolaan sumber daya air menjadi peserta diklat yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan seperti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) maupun Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, namun ini belum optimal dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber manusia serta membentuk pegawai negeri sipil kompeten dan profesional.

Pelatihan yang tersusun dan terencana sesuai dengan kebutuhan keterampilan yang dibutuhkan oleh dinas pengelolaan sumber daya air mutlak di susun dan dijadikan dasar acuan pelaksanaan pelatihan, dengan dukungan kerjasama dengan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta mulai dijajaki guna merumuskan model dan metode pelatihan yang tepat sasaran dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan,

Menurut (Gomes:2003:204) terdapat paling kurang tiga tahapan utama dalam pelatihan dan pengembangan, yakni: penentuan kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan, evaluasi program pelatihan.

a. Penentuan kebutuhan pelatihan (*assessing training needs*)

Untuk menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan bagi para pekerja yang ada daripada mengorientasikan para pegawai yang baru. Dari satu segi kedua-duanya sama. Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau/menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

b. Mendesain program pelatihan (*designing a training program*)

Formansi bisa disiatasi melalui perubahan dalam system feedback, seleksi atau imbalan, dan juga melalui pelatihan. Atau akan lebih mudah dengan melakukan pemecatan terhadap pegawai selama masa percobaannya.

c. Evaluasi efektifitas program (*evaluating training program effectiveness*).

Pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Apa saja standar kinerja yang telah ditetapkan, sang pegawai tidak harus dikecewakan oleh pelatih yang menuntut terlalu banyak atau terlalau sedikit.

Penyusunan kebutuhan pelatihan-pelatihan teknis yang dibutuhkan oleh dinas pengelolaan sumber daya air menjadi langkah pertama yang harus disusun oleh dinas dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dengan target utama pegawai yang profesional dan kompeten dalam melaksanakan tugas kedinasan sehari-hari. Langkah selanjutnya adalah menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada, meliputi kebutuhan diklat, waktu pelaksanaan dan anggaran yang dibutuhkan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu

pekerjaan, pelatihan merupakan kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan pengembangan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dari keinginan perusahaan yang bersangkutan.

5. Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

Faktor-faktor yang mendukung Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, antara lain adalah :

- a. Sumber daya manusia aparatur / PNS masih berusia relatif dalam usia produktif dan berpikiran terbuka untuk berkembang ;
- b. Kebijakan pimpinan yang mendukung penuh pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air ;
- c. Terdapat dua perguruan tinggi negeri dan satu perguruan tinggi swasta yang terakreditasi dalam bidang teknik ;
- d. Terdapat Balai Pendidikan dan Pelatihan baik yang dibawah naungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, ataupun dibawah naungan pemerintah daerah Provinsi Lampung;

Aspek-aspek yang menghambat Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, antara lain adalah:

- a. Biaya pendidikan yang cukup tinggi serta kuota beasiswa terbatas menjadi kendala tersendiri bagi pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air;
- b. Lokasi perguruan tinggi yang terletak di bandar lampung menjadi kendala bagi pegawai negeri sipil yang berdomisili di luar bandar lampung;
- c. Belum ada nya nota kesepakatan antara perguruan tinggi dan dinas pengelolaan sumber daya air dalam upaya pengembangan sumber daya manusia pada dinas.

Sesuai hasil penelitian tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, merujuk pada Konsep yang digunakan untuk melihat strategi pengembangan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air, yaitu merujuk pada pendapat Soekidjo Notoatmodjo (2015) mengatakan Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses yaitu : Pendidikan, dan Pelatihan dan Pengelolaan tenaga kerja atau pegawai. Pelatihan dan pengembangan kerja menurut (Simamora:2006:276) diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan,

produktivitas dan kesejahteraan. Dengan demikian bahwa teori tersebut mendukung dari pada penelitian ini.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dan hasil analisis pada pembahasan masalah sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung melalui Pendidikan dan Pelatihan sudah dilakukan pada dinas pengelolaan sumber daya air, walaupun belum optimal, karena masih belum meratanya kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut.
2. Faktor-faktor penunjang pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung adalah dukungan kebijakan pimpinan dengan cara bekerjasama dengan Lembaga pendidikan dan pelatihan baik milik pemerintah maupun pihak swasta.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah :

1. Perlu adanya kerjasama Mou tertulis dan berkesinambungan dengan pihak lembaga pendidikan dan pelatihan untuk memformulasikan metode atau kurikulum khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan, waktu dan kemampuan pegawai aparatur sipil negeri yang ada pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.
2. Adanya stimulan dukungan dari pimpinan untuk dapat memacu pegawai aparatur sipil negeri yang ada pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan khususnya bidang pengairan sehingga terwujudnya sumber daya manusia Aparatur yang profesional dan berkompentensi tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustinc C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Hasa, Azwan. 2015, *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Kompetensi Pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Pada Inspektorat Kabupaten Pringsewu*, Bandar Lampung, MM UBL
- Indarwati. 2018, *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung : PT. Refika Aditama.
- Kaswan. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Kadarisman, Muh. 2018, *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Purnomo, Agus., Sujarwo, Eko., 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kepolisian Daerah Lampung. *e-JKPP*. 2(1). 1-15.
- Sirnamora, Henry. 200). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudarmayanti. 2018, *Manajemen Strategi*. Bandung : PT. Refika Aditama

Salim, Emil. 1996, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur : PT. Ghalia Indonesia.

Vanni Alam, Hedy. 2010, *Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Program Agropolitan di Provinsi Gorontalo*, Gorontalo, UN Gorontalo

Wahyudi, Bambang. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Sulita