

# IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI LAMPUNG

Agus Purnomo dan Muhammad Yuliardi

## ABSTRACT

*The problems in this study are (1) How is the Implementation of Human Resource Development in the General Bureau of the Regional Secretariat of Lampung Province? (2) What aspects are the supporters and obstacles in the Implementation of Human Resource Development at the General Bureau of the Regional Secretariat of Lampung Province?*

*The method used in this research is descriptive qualitative research method. The use of this method is to describe the implementation of Human Resource Development in the General Bureau of the Regional Secretariat of Lampung Province, to examine qualitatively, how all data were obtained directly from informants in the field using interviews and document studies.*

*The results showed that the Implementation of Human Resource Development Policies at the General Bureau of the Regional Secretariat of Lampung Province, through (1) Education, in general employees still have high school education, (2) Training, has been carried out but not all employees have followed suitably. routine, (3) Skills, in general employees have good work skills, although not optimal.*

*Supporting aspects (1) Every employee is given the opportunity to attend formal education, (2) Every employee is given the opportunity to participate in training activities, (3) There is a desire for employees to develop themselves. While the inhibiting aspects are (1) existing human resources, generally having a high school (SMA) educational background, (2) lack of budget supporting education and training to the employee at The Bureau of General Secretariat of Lampung Province.*

*Keywords: Development, Human Resources, General Bureau.*

## A. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di lakukan oleh organisasi, yaitu secara teratur melakukan proses pengembangan strategi sumber daya manusia pada organisasinya akan memperoleh manfaat berupa distinctive capability dalam beberapa hal dibandingkan dengan mereka yang tidak melakukan, yang sifatnya strategis. Kesenjangan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) tidaklah semudah apa yang dibayangkan, kendati telah ada perhitungan dan pertimbangan berdasarkan kecenderungan dan data yang tersedia, tapi dalam pelaksanaannya sering tidak sesuai dengan perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini wajar karena selain adanya dinamika organisasi juga adanya perubahan faktor lingkungan, kebijakan yang tidak diantisipasi sebelumnya. Proses perencanaan sering tidak berjalan sebagaimana mestinya, karena kebijakan perencanaan tidak dibuat secara detil, sehingga terjadi kesenjangan antara kebijakan sebelumnya dengan aspek teknis operasional secara empiris, yang ada dilapangan.

Secara empirik bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, masih mengalami beberapa kendala yaitu:

1. Pada umumnya pegawai yang melanjutkan pendidikan atas keinginan sendiri, sehingga banyak pegawai yang kesulitan dalam mengatur waktu perkuliahan, utamanya pegawai yang memilih kuliah di Universitas Negeri.
2. Pimpinan belum mengeluarkan peraturan bagi pegawai yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar diberikan kemudahan-kemudahan dalam melaksanakan tugas-tugas di Kantor.
3. Pemerintah Daerah belum menyediakan biaya pendidikan bagi pegawai yang melanjutkan pendidikan, kejenjang yang lebih tinggi.
4. Realitas kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah, terkait pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
5. Pelatihan yang sering dilaksanakan di luar Pemerintah Daerah, (di Jakarta) hanya diikuti orang-orang tertentu, walaupun pelatihan yang sama tetap saja dikirim orang yang pernah mengikuti pelatihan tersebut.
6. Pegawai baru yang direkrut pada umumnya belum mempunyai kemampuan kerja yang baik dan rata-rata hanya tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA), sehingga masih perlu pengembangan ke jenjang yang lebih tinggi.

Beberapa fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa belum adanya pengembangan pegawai yang secara terstruktur yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Khususnya pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, masih memerlukan penanganan yang secara serius dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, untuk itu maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk Tesis dengan judul, "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung".

Dari latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung?
2. Aspek apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung?

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Konsep Implementasi kebijakan bila dikaitkan dengan kebijakan, maka implementasi dapat dipandang sebagai pelaksanaan dan pengendalian arah tindakan kebijakan sampai dicapainya hasil kebijakan. Pada suatu proses atau siklus kebijakan, implementasi pada dasarnya merupakan aktivitas praktis yang dibedakan dari formulasi kebijakan yang bersifat teoritis.

Implementasi kebijakan merupakan satu konsekuensi dari pada adanya tuntutan akan kebijakan dan tuntutan ini bukan sekedar tuntutan akan eksistensi atau terbentuknya kebijakan, melainkan sampai dilaksanakan kebijakan itu. Pelaksanaan kebijakan ini menuntut adanya tata cara dan keserasian agar pelaksanaan dapat berjalan dengan berdaya guna dan berhasil guna dengan optimal tidak efisiennya kebijakan terletak pada pelaksanaan kebijakan dalam hal ini termasuk kekurangan dan kelemahan para aktor pelaksanaan kebijakan, keadaan lingkungan dan sebagainya.

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Teori-teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur menurut Sedarmayanti (2015 : 48) dapat dilakukan melalui proses (1) pendidikan, (2) latihan dan (3) keterampilan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Sedarmayanti (2015 : 32-38) pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari. Latihan bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga untuk mengembangkan bakat. Oleh karena itu latihan diperuntukkan bagi aparatur yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga. Sedangkan pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan aparatur mengerjakan pekerjaan dimasa yang akan datang.

### **C. METODOLOGI.**

Metode penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penggunaan metode ini adalah untuk mendeskripsikan tentang Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, mengkaji secara kualitatif, bagaimana Seluruh data diperoleh langsung dari informan dilapangan dengan menggunakan wawancara dan Studi dokumen.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN.**

Pengembangan sumber daya manusia, baik dalam arti makro maupun mikro titik tolak persepsi yang biasa digunakan yang sifatnya sangat fundamental adalah bahwa, bagi suatu organisasi besar atau kecil maka manusia merupakan sumber daya yang paling berharga yang dimilikinya, sehingga perlu adanya pengembangan kemampuan, kecakapan dan keahlian, agar dapat bekerja efektif dan efisien, upaya tersebut menurut Sedarmayanti (1995 : 48) dapat dilakukan melalui proses (1) pendidikan, (2) latihan dan (3) Ketarampilan, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Pendidikan**

Pembinaan pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung., merupakan rangkaian kegiatan guna mendapatkan sejumlah pegawai yang memadai, dan mengembangkan ketrampilan sesuai tuntutan tugas, sehingga dapat mencapai efektivitas kerja yang optimal guna mencapai tujuan, sasaran dan misi organisasi. Sejalan dengan tantangan tugas yang semakin kompleks serta untuk memenuhi kebutuhan organisasi, maka berbagai upaya pembinaan pegawai perlu dilaksanakan secara terus-menerus dan berkesinambungan dengan peningkatan masa belajar dalam masa kerja pegawai, sesuai hasil wawancara dengan Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Dalam memperoleh gambaran secara jelas tentang pengembangan pegawai bahwa yang dimaksud dengan istilah pendidikan pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung adalah proses belajar-mengajar yang sifatnya, terprogram, terencana dan terarah dalam upaya meningkatkan kualitas pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan profesionalisme pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung yang menjadi peserta, agar dapat meningkatkan efisiensi kerja, efektivitas kerja dan produktivitas kerja, sesuai hasil wawancara dengan Pegawai yang telah selesai melanjutkan pendidikan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Dengan demikian bahwa pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. dari waktu ke waktu semakin dirasakan sebagai kebutuhan yang mendesak, apalagi bila dikaitkan dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang juga harus diterapkan dalam berbagai kegiatan organisasi pemerintahan. Hal itu jelas semakin menuntut adanya penguasaan, yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan secara intensif, terencana, terarah dan berkesinambungan, sehingga dalam mengantisipasi dinamika organisasi, para Pegawai senantiasa mempunyai kemampuan dan ketrampilan secara memadai untuk melaksanakan segenap tugas yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya.

Menurut penulis bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah melalui program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Dengan demikian, dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia berbagai langkah strategis terkait dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sudah selayaknya menjadi perhatian serius seiring dengan meningkatkan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

## **2. Pelatihan**

Program pelatihan terhadap pegawai merupakan suatu program dalam pengembangan pegawai sebagai usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier, pengetahuan maupun kemampuan. Karena itu pengembangan pegawai, merupakan rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan program peningkatan kecakapan, keterampilan pegawai secara berencana berkesinambungan dalam suatu organisasi, sesuai hasil wawancara dengan Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Program pelatihan terhadap pegawai, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diemban, maka disamping kurikulum yang menekankan pada pemantapan sikap dan mental, kesamaptaaan fisik dan disiplin juga menekankan pada kemampuan pengelolaan pekerjaan termasuk dalam koordinasi dengan pihak lain. Karena itu pendekatan yang digunakan dalam proses belajar mengajar dilakukan secara berkesinambungan.

Pelatihan dipandang sebagai penerapan terutama berkaitan dengan peningkatan kecakapan, karena itu materi yang diberikan dalam pelatihan harus lebih diarahkan untuk mempelajari bagaimana cara melaksanakan tugas-tugas tertentu secara lebih efisien dan efektif. Dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk menambah

pengetahuan, meningkatkan ketrampilan dan perubahan sikap yang dilandasi oleh motivasi untuk menghasilkan karya yang baik.

Faktor pelatihan menjadi salah satu alat ukur untuk mengetahui tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Orang yang memiliki tingkat pendidikan dan pelatihan cukup pada Bidang tertentu akan sangat membantu kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam Bidang tersebut. Sebaliknya kalau tingkat pendidikan dan pelatihan seseorang sangat minim, maka walaupun orang tersebut ditugaskan untuk mengerjakannya hasilnya tidak akan optimal. Dengan demikian pada prinsipnya memperkuat pentingnya diadakan pendidikan dan pelatihan, sebab dengan pelaksanaan tersebut dapat meningkatkan produksi baik kualitas maupun kuantitas sehingga dapat mengurangi tingkat pelaksanaan pengawasan.

### **3. Keterampilan.**

Keterampilan atau skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Keterampilan memunculkan ide kreatif, mungkin lebih mudah diucapkan daripada direalisasikan. Untuk menciptakan ide yang kreatif, seseorang tidak hanya membutuhkan kemampuan untuk mengembangkan produk dan layanan, tetapi juga kemampuan untuk mengembangkan produk yang dapat dijadikan modal dalam memberikan pelayanan. Hal ini memang kadang sulit dikuasai, tapi dengan ketekunan, keuntungan besar dalam memiliki keterampilan khusus akan mengikuti perkembangan pelayanan saat ini.

Menurut penulis bahwa setiap orang memiliki keterampilan yang dianugerahkan oleh Sang Pencipta. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi tidak menyadari keterampilan dalam dirinya sendiri, orang yang dikatakan terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Akan tetapi, apabila orang tersebut mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat akan tetapi hasilnya tidak sesuai atau salah maka orang tersebut bukanlah orang yang disebut dengan terampil. Begitu pun sebaliknya, jika orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya dengan benar tetapi lambat dalam menyelesaikannya, maka orang tersebut juga tidak dapat dikatakan terampil.

#### **4. Aspek-Aspek Yang Mendukung dan Menghambat**

Aspek-aspek yang mendukung dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung dilakukan dengan menggunakan pendekatan:

- a. Setiap pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan formal, baik ke jenjang S1, S2 maupun ke jenjang S3, secara bergiliran agar kegiatan organisasi tidak terhambat.
- b. Setiap pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan Pelatihan yang sering dilaksanakan oleh pihak Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, dan kegiatan yang sering dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Lampung, yang dapat diikuti oleh pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung., dalam meningkatkan keterampilan mereka.
- c. Adanya keinginan pegawai untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, maupun kesungguhan pegawai dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Provinsi Lampung.

Kemudian aspek-aspek yang menghambat dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, yaitu:

- a. Sumber daya manusia yang ada, mempunyai latar belakang pendidikan yang masih rata-rata tamat SMA, dan belum mau memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh pimpinan dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b. Keterbatasan Anggaran untuk menunjang kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan Sumber daya manusia pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
- c. Tingginya intensitas kegiatan rutin yang memerlukan waktu dan konsentrasi penuh para pegawai.

Dari fenomena tersebut mengakibatkan kurang optimalnya pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Namun dari teori yang digunakan, mendukung dari hasil penelitian tersebut.

## **E. KESIMPULAN.**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, melalui (1) Pendidikan, pegawai sebagian besar masih mempunyai pendidikan SMA, dan umumnya pegawai masih honorer yang dimasukan melalui rekomendari pimpinan. Walaupun telah diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan tapi masih ada pegawai yang belum mau melanjutkan, sehingga kemampuannya relative kurang, sedangkan yang berpendidikan S1 pada umumnya sedang melanjutkan S2. (2) Pelatihan, telah dilaksanakan dan pegawai yang tengikuti pelatihan mempunyai kemampuan yang berbeda dengan pegawai yang belum mengikuti pelatihan, (3) Ketrampilan, pada umumnya pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung telah mempunyai ketarampilan kerja yang baik, melalui pengembangan keterampilan, walaupun belum optimal karena tingkat pendidikan dan pelatihan juga mempunyai andil terhadap keterampilan.
2. Aspek-aspek yang mendukung (1) Setiap pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal, baik ke jenjang S1, S2 maupun kejenjang S3, secara bergiliran agar kegiatan organisasi tidak terhambat. (2) Setiap pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan Pelatihan yang sering dilaksanakan oleh pihak terkait, dan kegiatan yang sering dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Lampung, walaupun belum semua yang telah melakukan pelatihan. (3) Adanya keinginan pegawai untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi, maupun kesungguhan pegawai dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi Lampung. Sedangkan Aspek menghambat pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu (1) Sumber daya manusia yang ada, mempunyai latar belakang pendidikan yang masih rata-rata tamat SMA, dan belum mau memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh pimpinan dalam melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. (2) Kurangnya Anggaran untuk menunjang kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan Sumber daya manusia pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. (3) Tingginya intensitas kegiatan rutin yang memerlukan waktu dan konsentrasi penuh para pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, London, New Delhi : Sage.
- Dwiyanto, Agus. 2016. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Fisipol Universitas Gadjah Mada.
- Ermaya, 2016, *Lembaga Pendidikan Sebagai Pusat Pembudayaan*, Yayasan Amal Keluarga, Jakarta.
- Flippo, Edwin B, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet kelima, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Mubyanto, 2019, *Strategi Pembangunan Pedesaan*, Yogyakarta, P3PK UGM
- Rivai, yeithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Ed.1, 2. Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Penerjemah Hermaya. Edisi keenam. Jakarta: Prehallindo.
- Rothwell., 2015. *Bureaucracy, Politics and Public Policy*, (terjemahan) Boston, Little, Brown
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT.Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Kesembilan. CV Alvabeta: Bandung.
- <https://penilaiankinerja.wordpress.com/> (16 Mei 2015).
- Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2008 tentang tugas pokok dan fungsi adalah mengadakan pelayanan
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014.