

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI LAMPUNG

Malik Malik¹, Agustuti Handayani², Sepriadi³

Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Bandar Lampung
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar
Lampung, Indonesia.

Email:

Malik@ubl.ac.id

agustuti.handayani@ubl.ac.id

Sepriadi@gmail.com

ABSTRAK

The problems in this study are (1) How is the development of human resources in improving employee performance at the Lampung Provincial Personnel Agency? (2) What aspects are the supporters and obstacles in the development of human resources in improving employee performance at the Lampung Provincial Personnel Board? The method used in this research is a descriptive qualitative research method. The use of this method is to describe the development of human resources in improving employee performance at the Lampung Provincial Personnel Agency, to examine qualitatively, The results showed that the development of human resources in improving employee performance at the Lampung Provincial Personnel Board, through) education, there were still employees with high school education (SMA), training had been carried out but not all employees participated regularly Skills, in general, employees have good work skills, although not optimal. While the inhibiting aspects are (1) existing human resources, each of which has an employee who has a high school education background, (2) lack of various supporting facilities in completing work, and frequent lights out, so that it can interfere with the smooth completion of work. (3) The relative absence of educational assistance to employees who continue their education.

Keywords: Implementasi Kebijakan, Development, Human Resources.

Latar Belakang Masalah

Kinerja pemerintahan yang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dewasa ini menjadi isu yang sangat penting dan sedang menyita perhatian dimana banyak birokrasi pemerintah yang dianggap buruk dalam memberikan pelayanan. Dwiyanto (2016) terdapat banyak pemahaman mengenai kinerja terutama dalam kalangan birokrat yang kerap diartikan sebagai responsibilitas atau penerapan pelaksanaan pelayanan sesuai dengan aturan yang ada. Selain itu kesenjangan yang juga terjadi kalangan birokrat pelaksana pelayanan dimana pengembangan sumberdaya manusia merupakan proses strategis dalam organisasi untuk memperoleh manfaat organisasi akan tetapi pada saat ini terdapat beberapa kesenjangan dalam pengembangan Sumberdaya sehingga perhitungan data dan pelaksanaan kerja cenderung tidak sesuai dengan perencanaan yang ada, hal-hal tersebut merupakan salah satu bentuk dinamika organisasi yang disebabkan oleh perubahan-perubahan seperti faktor lingkungan atau kebijakan yang tidak dapat diperkirakan sehingga perencanaan tidak berjalan dengan tepat. Secara empiris dalam aspek teknis hal-hal yang menyebabkan pengembangan Sumberdaya Manusia(SDM) Pada Kepegawaian Provinsi Lampung disebabkan oleh hal-hal seperti masih

kurangnya waktu pegawai untuk melanjutkan pendidikan, kemudian belum adanya aturan yang mendukung pegawai untuk melanjutkan Pendidikan, pemerintah daerah yang belum menyediakan biaya pengembangan Sumber Daya Manusia, kurangnya pelatihan yang dilaksanakan, dan banyak rekrutmen pegawai baru yang membutuhkan pengembangan menuju jenjang yang lebih baik.

Dari fenomena empirik tersebut maka peneliti memberikan indikasi bahwa belum tersedianya pengembangan pegawai secara terstruktur pada Badan Kepegawaian Provinsi Lampung sehingga masih dibutuhkan beberapa langkah penting untuk menanganinya, berdasarkan hal tersebut penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai Implementasi Pengembangan Sumberdaya Manusia Pada Badan Kepegawaian Provinsi Lampung dan aspek-aspek Pendukung serta penghambat bagi Implementasi tersebut.

Tinjauan Pustaka

Implementasi Kebijakan

Konsep Implementasi Kebijakan menurut Sidik (2019) implementasi suatu program kebijakan membutuhkan pelatihan dan pengawasan untuk menghasilkan suatu bentuk pengoptimalan kebijakan. Dunn (2017) mengatakan bahwa analisis suatu kebijakan adalah aktivitas intelektual yang dilaksanakan dalam proses politik, proses ini dapat divisualisasikan dalam proses pembuatan kebijakan melalui lima tahap yaitu agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan. Prosedur analisis kebijakan tertentu tepat untuk menghasilkan informasi pada tahap tertentu. Konsep implementasi suatu kebijakan, Jika dikaitkan dengan suatu strategi, maka dapat dikatakan sebagai pelaksana dan pengontrol arah strategi hingga tercapainya hasil dari strategi tersebut. Dalam suatu proses atau siklus kebijakan, implementasi pada dasarnya merupakan kegiatan praktis yang berbeda dari pembuatan kebijakan teoritis. Dalam hal ini, implementasi merupakan salah satu proses/siklus kegiatan kebijakan. Menurut Dunn (2017), siklus kebijakan meliputi agenda setting, perumusan kebijakan, adaptasi kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Secara garis besar, kegiatan utama dari siklus kebijakan meliputi perumusan kebijakan, implementasi (implementasi) dan evaluasi kebijakan, Mustopadidjaja, (2016). Selain itu, George Edward III (1980) dalam Dunn (2017) menyatakan bahwa “implementasi kebijakan adalah tahapan pembuatan kebijakan antara penetapan kebijakan dan hasil kebijakan bagi mereka yang terkena dampaknya”. Foto menunjukkan bahwa implementasi dapat dikatakan sebagai sistem yang diimplementasikan, implementasi merupakan rangkaian yang dilakukan melalui fase-fase sebelumnya dari konsep hingga penetapan kebijakan, Edwards III (1980) dalam Dunn (2017) saya menyarankan lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi suatu strategi adalah (1) komunikasi, (2) temperamen atau sikap pelaku, (3) kualitas sumber daya manusia, dan (4) struktur birokrasi. Oleh karena itu, mempelajari masalah implementasi kebijakan mengelola apa yang sebenarnya terjadi setelah program itu dilaksanakan atau dirumuskan, yaitu peristiwa dan kegiatan yang terjadi setelah proses pengesahan kebijakan pemerintah, upaya untuk melakukan dan mempengaruhi masyarakat dan peristiwa dengan tujuan tertentu. Menurut Malik (2020) Implementasi Kebijakan Program sangat membutuhkan kontrol atau pengawasan yang berkualitas sehingga implementasi hasilnya dapat diketahui dengan baik.

Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia, elemen terpenting dalam proses pembangunan, selalu menjadi subjek pembangunan. Proses manajemen juga sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia, dan seperti yang dikatakan Ermaya (2016), ada empat jenis klasifikasi sumber daya manusia. Orang atau orang yang mempunyai wewenang untuk menentukan, mengatur, dan mengarahkan pencapaian tujuan disebut administrator. 2. Seseorang atau orang yang mengelola dan mengarahkan perusahaan agar dapat mencapai proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan menurut suatu rencana yang disebut manajemen. 3. Seseorang atau orang yang memenuhi persyaratan tertentu secara langsung dipercayakan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab atau jabatannya masing-masing. Peran lembaga eksekutif sangat penting bagi kelangsungan pemerintahan. Tapi ada yang lebih penting. Ini adalah seseorang. Manajemen yang baik atau buruk sangat tergantung pada sumber daya. Jika kualitas sumber daya baik, proses pengelolaan berjalan dengan baik dan Anda dapat mencapai tujuan Anda seperti yang diharapkan. Tumbuhnya minat para ilmuwan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki dampak positif pada manajemen sumber daya manusia organisasi. Semua perkembangan yang telah terjadi dapat diringkas sebagai mengarah pada prinsip-prinsip yang sangat mendasar. Artinya, orang tidak dapat diperlakukan seperti bentuk produksi lainnya, tetapi mereka harus diperlakukan sesuai dengan martabat dan nilai. Menurut Ratnasari (2021) mengatakan peranan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pelatihan dan kedisiplinan secara simultan untuk membentuk kinerja yang optimal.

Sedarmayanti (2015), upaya peningkatan kualitas sumber daya peralatan dapat dicapai melalui proses (1) pendidikan, (2) pelatihan, dan (3) keterampilan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Sedarmayanti (2015), pendidikan dengan berbagai program berperan penting dalam proses perolehan dan peningkatan kualitas keterampilan profesional individu. Pendidikan secara sistematis mengetahui, mengenali, dan mempersiapkan diri untuk mengembangkan ide-ide sehingga nantinya masalah-masalah dapat dipecahkan. Praktik ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga untuk mengembangkan bakat. Oleh karena itu, pelatihan ini ditujukan bagi PNS yang akan segera ditugaskan untuk melakukan pekerjaan yang sudah ada di fasilitas tersebut. Sementara itu, pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan perangkat untuk pekerjaan di masa depan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Siregar (2019) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kompetensi sumber daya manusia dengan merencanakan proses mendidik, melatih dan mengelola orang atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Siagian, (2017). Dikatakan paling berharga karena dari segala sumber daya yang terkandung dalam suatu organisasi dan mungkin dimiliki, hanya sumber daya manusia yang memiliki harkat dan martabat yang harus dihormati bahkan dipertahankan. Pendidikan umumnya berkaitan dengan mempersiapkan pekerja potensial untuk kebutuhan lembaga atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kompetensi atau keterampilan karyawan untuk pekerjaan atau tugas tertentu. Kemudian Abbas (2019) mengatakan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memperhatikan lebih aspek-aspek kepegawaian berupa aspek Pendidikan, pelatihan, dan keterampilan yang secara bersamaan berjalan dengan optimal maka pengembangan Sumber Daya Manusia juga telah terlaksana dengan cukup baik. Sementara menurut Sari (2021) Pengembangan pegawai merupakan suatu proses pengembangan

kemampuan, keterampilan, minat, bakat, dan perilaku pegawai dalam bekerja. Kemudian menurut Yosepa (2020) pengembangan Sumberdaya Manusia memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap etos kerja karyawan dan memiliki nilai positif dalam meningkatkan etos kerja pegawai sehingga pengelolaan keseimbangan antara kemampuan dan tanggung jawab kerja dapat berjalan dengan seimbang.

Metode Penelitian

Berdasarkan pertimbangan dari Latar belakang dan fokus dalam penelitian maka penulis memilih menggunakan metode penelitian berupa penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengkaji dengan jelas melalui teknik Analisis data kualitatif Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian Provinsi Lampung. metode Kualitatif dipilih dengan alasan untuk lebih memahami mengenai gejala sosial dalam penelitian ini pengembangan Sumber Daya Manusia, Menurut Sugiyono (2015) kualitatif sangat cocok digunakan dalam penelitian fenomena sosial dengan penguasaan teori dan wawasan terhadap[bidang yang diteliti serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan.

Hasil dan Pembahasan

Pengembangan Sumber Daya Manusia, bersifat sangat fundamental bagi organisasi, baik dalam artian mikro maupun makro sumberdaya memiliki peran yang sangat berharga sebagai penggerak utama yang menentukan efektivitas organisasi berdasarkan kemampuan, kecakapan, dan keahlian dari sumber daya Manusia, dimana menurut Sedarmayanti (2018) pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan melalui proses Pendidikan, pelatihan dan keterampilan.

1. Pendidikan

Dewasa ini pendidikan bukan lagi (menyangkut) urusan perorangan atau keluarga, melainkan telah melembaga sebagai tatanan sosial. Sepanjang waktu, dikatakan bahwa pendidikan itu amat penting. Namun kita belum begitu yakin, pendidikan yang bagaimana yang amat penting itu, lebih-lebih kita pada umumnya masih sering terheran-heran jika diajukan pertanyaan, pendidikan yang bagaimana yang tepat/sah, yang baik, yang indah, yang menarik atau menyenangkan, dan yang bermanfaat. Dari wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, beliau mengatakan:

Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPD Provinsi ini dilaksanakan melalui pemberian kesempatan pada pegawai yang berminat melanjutkan Pendidikan, didukung dengan Kerjasama BPD dengan universitas yang ada di Lampung sebagai bentuk dukungan dan pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan kompetensi yang mereka miliki (Hasil Wawancara Desember 2021)

Pendidikan adalah poros utama yang menentukan baik atau buruknya fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia, oleh karena itu organisasi harus mampu mengembangkan kualitas sumberdaya manusianya dengan begitu apapun perencanaan dalam organisasi dapat dicapai dengan baik. Pendidikan dalam penelitian Pengembangan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung telah memenuhi kriteria dan membantu memupuk loyalitas serta komitmen pegawai dalam Pendidikan dengan melakukan peningkatan pengetahuan dan kemampuan secara teknis substantif dan teknis administrative, keterampilan, kemampuan dan profesionalisme pegawai telah berjalan dengan baik didukung perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diterapkan guna menunjang kinerja organisasi. maka dari itu orientasi Pendidikan merupakan salah satu upaya peningkatan kualitas kemampuan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

2. Pelatihan

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah suatu birokrasi yang bertanggungjawab dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dan pimpinan daerah. Dengan tugas yang sangat berat tersebut maka tentu saja pemerintah daerah harus lebih memberikan perhatian kepada pengelolaan dan penyiapan Sumber Daya Manusia atau sumber daya aparatur yang tentu saja akan berimplikasi pada kualitas pelayanan seperti yang diharapkan, dari hasil dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, Beliau mengatakan bahwa:

Saya sebagai kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung selalu memberikan kesempatan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, untuk mengikuti pelatihan, utamanya pelatihan teknis berupa pelatihan komputerisasi keuangan, pelatihan pelayanan terhadap pejabat daerah yang memiliki hubungan dengan pekerjaan teknis (Hasil Wawancara Desember 2021)

Hingga saat ini pengembangan sumber daya manusia masih relevan dan patut diakui, sebagai penggerak utama dan menjadi pokok dalam setiap organisasi baik bisnis maupun pemerintah, namun pada saat ini seiring perkembangan pengetahuan dan ilmu teknologi serta mesin telah banyak menggantikan fungsi manusia maka kontribusi Sumber Daya Manusia juga sangat dibutuhkan untuk mengimbangi kemajuan tersebut karena manusia menjadi faktor yang memegang peranan penting dan bahkan keberadaannya menempati posisi yang strategi dalam setiap penyelenggaraan kegiatan. Aspek pelatihan merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui dengan baik tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan kegiatan kerjanya di Biro Pekerjaan tertentu seseorang yang mempunyai Pendidikan dan pelatihan yang tinggi tentu akan sangat membantu dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang optimal. Pada prinsipnya Pendidikan dan pelatihan adalah hal penting guna meningkatkan produksi baik kualitas maupun kuantitas pelaksanaan pengawasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kecakapan dan keterampilan melalui penyediaan kesempatan bagi para pegawai, pelatihan diadakan setiap tahunnya dengan baik di dalam provinsi maupun diluar provinsi lampung. dengan demikian jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan khususnya di Biro Umum penulis mengatakan bahwa tujuan pelatihan dapat memberikan kesempatan pegawai untuk menambah pengetahuan, sikap dan tingkah laku sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi sehingga organisasi dapat berjalan efektif sesuai dengan pencapaian sasaran untuk itu dibutuhkan adanya rekrutmen dan seleksi pegawai yang obyektif, transparan, tidak bersifat massal dalam mengikuti proses pelatihan guna meningkatkan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas pada bidangnya sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu ide kreatif yang muncul dan direalisasikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan pengembangan suatu produk atau layanan. Akan tetapi kemampuan dalam pengembangan produk dalam pemberian pelayanan kadang bersifat sulit untuk dikuasai jika tidak diiringi dengan ketekunan dan keuntungan dalam perkembangan pelayanan, menurut Hasil Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, beliau mengatakan bahwa:

Keterampilan merupakan bekal utama pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, guna menunjang tugas-tugas yang dijalankan keterampilan tersebut juga merupakan kemampuan dasar yang harus melekat dan dimiliki oleh setiap pegawai dimana setiap pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik (Hasil Wawancara Desember 2021).

Sehubungan dengan hal tersebut maka keterampilan pegawai Pada Badan kepegawaian Daerah Provinsi Lampung selama ini berasal dari interaksi yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan namun sangat disayangkan pada kenyataannya masih terdapat beberapa hambatan yang menjadi kendala perkembangan Sumber Daya Manusia dimana pegawai kerap terlalu sibuk menghabiskan rutinitas keseharian sehingga banyak peluang pengembangan diri yang terlewat. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa keterampilan yang dimiliki oleh Sebagian manusia adalah hal yang kerap tidak disadari dan keterampilan tersebut juga banyak membantu seseorang guna menyelesaikan dan mengerjakan pekerjaan mereka dengan cepat dan benar, akan tetapi penyelesaian kerja tersebut masih banyak yang belum tercapai dengan cepat sehingga mengakibatkan pegawai dirasa belum terampil.

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran penelitian tersebut dapat disimpulkan keterangan, sebagai berikut:

1. Biro Kepegawaian Provinsi Lampung menerapkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan pegawai. Meskipun ada peluang untuk melanjutkan pendidikan, masih ada pegawai yang belum melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, sehingga pegawai memiliki kemampuan yang berbeda selama pelatihan. Dalam prosesnya, bahkan ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sama sekali, dan keterampilan pegawai yang menunjang keterampilan dalam pendidikan dan pelatihan di Biro Kepegawaian Daerah Lampung dinilai sudah cukup baik.
2. Aspek-aspek yang mendukung Implementasi Kebijakan Pengembangan SDM Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang meliputi terdapat kesempatan bagi pegawai yang ingin melanjutkan Pendidikan tinggi, setiap pegawai memiliki kesempatan mengikuti pelatihan, dan pegawai memiliki keinginan untuk mengembangkan diri sesuai dengan keterampilannya.
3. Aspek-Aspek Penghambat Implementasi Kebijakan Pengembangan SDM Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung meliputi, masih Banyaknya SDM yang terdiri dari tingkat Pendidikan yang rendah, masih kurangnya fasilitas pendukung terutama mengenai kerap terjadi pemadaman listrik yang mengganggu kinerja Badan Kepegawaian, serta masih kurangnya bantuan bagi pegawai untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Abbas Abbas. 2019. Analisis pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Anggota. E-JKPP. Vol 5 (3).
- Ardi Muhammad Sidik. 2019. *Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi*. Jurnal Administration Vol 10 (1).

- Dunn, William. 2017. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Pers.
- Dwiyanto, Agus. 2016. *Memimpin Perubahan di Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Ermaya, 2016, *Lembaga Pendidikan Sebagai Pusat Pembudayaan*, Yayasan Amal Keluarga, Jakarta.
- George C, Edwards. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC; Congressional Quarterly Press.
- Malik. 2020. *Implementasi Kebijakan Nomor 19 Tahun 2009 Tentang Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Way Kanan*. E-JKPP. Vol 6 (1).
- Mustopadidjaja. 2016. *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*. Bandung: Rineka Cipta
- Ratnasari Langgeng Sri. 2021. *Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JENIUS. Vol 4 (2)
- Sarikurnia Neny. 2021. *Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Kayu Mas Surabaya*. Jurnal Trisna. Vol 2 (2)
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung; CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P., 2017. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung.
- Siregar Nolita Y, Safitri A Tiara. 2019. *Pengaruh Pengungkapan Enterprise risk Management Intellectual Capital, Corporate Social Responsible Sustainability Report Terhadap Nilai Perusahaan*. Jurnal Bisnis Darmajaya. Vol 5 (2)
- Yosepa, Hendita. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 8 (3). 741-747.