

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1352 – 1356

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Kepegawaian

Jhon Erikson Pasaribu

*Mahasiswa Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
jhonpasaribu@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan penilaian dalam strategi pemerintah daerah dalam pengembangan sumber daya manusia di badan kepegawaian. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis kualitatif dengan menggunakan tipe deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan meningkatkan keterampilan. Sasaran pengembangan kualitas karyawan yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan, meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan, Jadi sasaran yang ingin dicapai untuk mengembangkan kepegawaian sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan, Sumber Daya Manusia, dan Kualitas Pegawai

Abstract

This research aims to determine planning, organizing, monitoring and evaluating local government strategies in developing human resources in staffing agencies. The type of research used in this research is a qualitative type using a descriptive type. The results of this research show that human resources and skills improve. The goal of developing employee quality is to improve technical abilities and skills in doing work, to improve leadership skills and skills and to make decisions.

Keywords: Development Strategy, Human Resources, and Employee Quality

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Untuk menciptakan (SDM) yang unggul maka di perlukan Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia atau Pegawai yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau pemerintah. Berdasarkan keorganisasian pemerintah maka strategi dapat dirumuskan sesuai yang didefinisikan oleh Charles Hofer, Higgins (1985) yaitu Enterprise Strtegy yang berkaitan dengan respons masyarakat. Setiap organisasi mempunyai hubungan dengan masyarakat.

Masyarakat adalah kelompok yang berada di luar organisasi yang tidak dapat dikontrol. Dari berbagi pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stategi pemerintah adalah cara atau langkah - langkah yang dilakukan oleh lembaga atau organiasi yang dalam hal ini adalah pemerintah kota untuk mencapai tujuan yang Perumusan Masalah dicita-citakan

demi kemajuan suatu kota yang sedang dipimpinnya sehingga tercapailah masyarakat yang sejahtera. Menyadari pentingnya pengembangan (SDM) Maka di berlakukan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu keseluruhan upaya - upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan (rekrutmen), pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Menurut Hasibuan (2011:68) Pengembangan (Development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai. 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".

KAJIAN LITERATUR

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting karena dimana karyawan dan lembaga bekerjasama secara balance untuk eksistensi perusahaan. Dimana pengembangan sumber daya manusia dapat diliat dari faktor-faktor berikut pertama program pelatihan di dasarkan kepada hasil Dari evaluasi tahunan yang di lakukan sinergi, Kedua proses pendidikan lebih titik beratnya kepada pemahaman teoritik karyawan, ketiga proses pegembaangan karir dan pemimpin mempunyai kebijakan dan arahan terhadap seluruh departemen yang ada. Pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng belum maksimal di karenakan terdapat beberapa permasalahan kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, rendahnya tingkat pendidikan formal, kurangnya keterampilan sumber daya manusia, terbatasnya kesempatan kerja, rendahnya pendapatan per kapita sumber daya manusia dan lain-lainnya.

Menurut Stephaie K. Marrus seperti yang di kutip Sukristono (1995), Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, di sertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat di capai.

Manajemen strategi merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersikaf mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang di buat oleh pemimpin dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan. Inti dari manajemen strategi adalah memenangkan persaingan. Karena manajemen strategis selalu berusaha menangkan persaingan, maka mau tidak mau perusahaan harus senantiasa menganalisis diri dan memperbaiki diri agar tampil lebih baik dari perusahaan pesaing.

Manajemen strategi sebagai sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaa (implementasi) rencana- rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi yang memiliki tugas untuk merumuskan visi dan misi organisasi meliputi rumusan umum filosofi dan tujuan organisasi, mengembangkan profil organisasi yang mencerminkan kondisi internal organisasi, menilai lingkungan eksternal organisasi meliputi pesaing dan faktor kontekstual, menganalisis alternatif strategi dengan menyesuaikan sumber daya yang dimiliki dengan lingkungan eksternal, mengidentifikasi setiap alternatif strategi untuk menentukan strategi mana yang paling sesuai visi dan misi organisasi, memilih seperangkat sasaran tahunan dan strategi jangka pendek, mengimplementasikan pilihan strategi dengan cara mengalokasikan sumber daya anggaran yang menekan pada kesesuaian antara tugas, struktur, teknologi,

dan sistem imbalan, melakukan evaluasi keberhasilan proses strategi sebagai masukan bagi pengambilan keputusan yang akan dilaksanakan ditahun-tahun berikutnya.

Menurut Suwandiyanto, terdapat empat Tujuan manajemen Strategi, yaitu: Memberikan arah pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Dalam hal ini manajer strategi harus mampu menunjukkan kepada semua pihak kemana arah tujuan organisasi/ perusahaan. Karena arah yang jelas akan dapat dijadikan landasan untuk pengendalian dan mengevaluasi keberhasilan. Membantu memikirkan kepentingan beberapa pihak, Organisasi/perusahaan harus mempertemukan kebutuhan berbagai pihak, pemasok, karyawan, pemegang saham, pihak perbankan, dan masyarakat luas lainnya yang memegang peranan terhadap sukses atau gagalnya perusahaan. Mengatasi setiap perubahan kembali secara merata, manajemen strategi memungkinkan eksekutif puncak untuk mengantisipasi perubahan dan menyiapkan pedoman dan pengendalian, sehingga dapat memperluas kerangka waktu/berpikir mereka secara perspektif dan memahami kontribusi yang baik untuk hari ini dan hari esok. Berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas, tanggung jawab seorang manajer bukan hanya mengkonsentrasikan terhadap kemampuan atas kepentingan efisiensi, akan tetapi hendaknya juga mempunyai perhatian yang serius agar bekerja keras melakukan suatu secara lebih baik dan efektif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas semua warga masyarakat. Definisi pengembangan sumber daya manusia baik makro maupun mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sementara pengembangan sumber daya manusia mikro adalah proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui perencanaan pendidikan, pelatihan dan proses manajemen tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan adalah suatu proses untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas-tugas di masa sekarang dan yang akan datang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2007).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, dimana penelitian Kualitatif yaitu berupa keterangan-keterangan dan tidak diberikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan staf personal.

Dalam data kualitatif dapat disimpulkan bahwa yang dibutuhkan hanyalah data-data konkrit, hasil wawancara dengan narasumber, wawancara dilakukan secara langsung dengan narasumber dan informan-informan terkait. Dalam penelitian kualitatif ini diperlukan adanya narasumber yang terpercaya dan informan harus memiliki keterkaitan dengan fokus dan lokus penelitian Tentang Strategi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Melihat pentingnya pengembangan karyawan untuk kemajuan suatu instansi Pembahasan Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan Latihan.

Program pengembangan karyawan didasarkan pada sasaran yang ingin di capai Badan Kepegawaian Daerah, yaitu meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan keterampilan. Sasaran pengembangan kualitas karyawan yaitu meningkatkan kemampuan

dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan, meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan, Jadi sasaran yang ingin dicapai belum baik dan masih perlu ditingkatkan lagi. Bahwa setelah pengembangan karyawan, Sumber daya manusia meningkat yang ditunjukkan dengan adanya tingkat kerjasama yang semakin baik dan harmonis antara karyawan dengan pemimpin atau sesama karyawan. Meningkatnya kedisiplinan yang dapat dilihat dari absensi karyawan, dimana karyawan tersebut masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya. Semakin berkurangnya karyawan yang tidak masuk kerja atau ijin kerja tanpa keterangan serta kepatuhan mereka terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Program atau kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan karyawan ada dua, yaitu: Orientasi untuk Calon Pegawai Negeri Sipil yang sudah lulus seleksi dan sudah di tempatkan di Badan Kepegawaian, karyawan diberi pemahaman dan gambaran tentang Badan Kepegawaian Daerah dan diberi keterampilan agar mereka mengetahui tugas mereka masing-masing dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, Pendidikan dan Latihan yaitu pendidikan dan latihan yang diadakan oleh kantor lain, selain Badan Kepegawaian Daerah sebagai penyelenggara Pengembangan untuk semua Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Daerah juga mengirim karyawannya untuk mengikuti Diklat tersebut untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Program pengembangan karyawan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah ada dua yaitu melalui orientasi serta pendidikan dan latihan, sedangkan menurut Hasibuan(2001:77) ada dua metode pengembangan karyawan, yang pertama adalah latihan dan kedua adalah metode Pendidikan. Setelah proses belajar mengajar atau pengembangan karyawan selesai, yaitu peserta dari Badan Kepegawaian Daerah diwajibkan memberikan laporan tertulis atas Pendidikan dan latihan yang telah diikuti. Proses evaluasi pengembangan SDM harus dimulai dengan menentuka kebutuhan pengembangan. Penilaian membantu mengidentifikasi kebutuhan apa saja (pengetahuan, keterampilan, perilaku, atau kemampuan belajar lainnya).

Badan Kepegawaian Daerah juga mempunyai indikator untuk mengukur berhasil atau tidak metode yang digunakan dalam pengembangan karyawan. Indikator-indikator tersebut adalah absensi karyawan yang semakin menurun semua itu dapat dilihat dari ukuran absensi yan telah disediakan, tingkat kerjasama setelah mengikuti pengembangan karyawan semakin baik dan kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas dan kepatuhan karyawan terhadap paraturan yang telah ditetapkan.

Dalam pengembangan karyawan selalu ada kendala-kendala yang dapat menghambat lancarnya pelatihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan. Ada hambatan yang terjadi dalam pengembangan karyawan, yaitu : Dana pengembangan yang terbatas sehingga tidak semua karyawan dapat mengikuti pengembangan, dari hasil penelitian hanya 13 karyawan saja yang mengikuti pengembangan dan 61 karyawan yang belum mengikuti pengembangan karyawan.

Perumusan strategi merupakan tahap awal pada manajemen strategi, yang mencakup mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif, dan memilih strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng belum maksimal di karenakan terdapat beberapa permasalahan kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, rendahnya tingkat pendidikan formal, kurangnya keterampilan sumber daya manusia, terbatasnya kesempatan kerja, rendahnya pendapatan per kapita sumber daya manusia dan lain-lainnya.

Berdasarkan pembahasan yang telah di jelaskan tersebut, maka dapat di Tarik suatu kesimplan sebagai berikut: Program Badan Kepegawaian persiapan program pelatihan peningkatan SDM Badan Kepegawaian agar dapat tercapai yaitu penilaiann dan identifikasi kebutuhan, sasaran pengembangan, isi program, serta prinsip belajar. Indikator pencapaian memiliki beberapa persyaratan diantaranya absensi karyawan diliat dari buku absen, tingkat

kerjasama semakin baik dan kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas serta patuh terhadap aturan Badan Kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariana, T. & Riana. (2013). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2, No.1, 121-136.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Riandani, W. (2015). *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan*. *EJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 4, 2015: 873-887.
- Triton, P. B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza.
- Tucunan, R., J., A. et al. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3.9: 533-550.
- Weol, D., H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Berkala Ilmiah* Volume 15 No. 05 Tahun 2015.