

# **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR PEMERINTAH (Suatu Studi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan)**

*Oleh :*

**GERALDO TAKAPENTE**

## **ABSTRAK**

*Upaya pemerintah terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah (khususnya di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten minahasa selatan) dilakukan dengan pemberian kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti pendidikan pelatihan. Begitu pula dengan penempatan pegawai dalam jabatan-jabatan tertentu sudah dilakukan dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.*

*Mengenai pelaksanaan tugas, aparatur pemerintah dalam pelaksanaan tugas sudah menunjukkan perilaku yang baik, pelayanan yang diberikan kepada masyarakatpun sudah dilakukan dengan baik. Begitu juga dengan penggunaan fasilitas kerja yang ada sudah digunakan secara maksimal. Tidak hanya itu, aparatur pemerintah yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah sangat taat terhadap disiplin kerja, hal ini ditunjukkan dengan datang ke kantor tepat waktu, dan pulang setelah jam kantor selesai dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Ditambah lagi dengan peranan pimpinan yang sangat efektif terhadap kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas, hal ini dikarenakan pimpinan selalu memberikan arahan sebelum memberi tugas*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Fungsi utama dari aparatur pemerintah adalah mengabdikan pada masyarakat dan pada kepentingan umum dengan alat perengkapannya yang ada. Dalam melayani kepentingan umum aparatur pemerintah sebagai abdi, bukan sebaliknya mencari keuntungan atau mengutamakan kepentingan pribadi atau golongan.

Aparatur pemerintah harus menjadi saluran dan jembatan pengabdian dalam melaksanakan kepentingan umum dan penuh dedikasi dan loyalitas, bukan sebaliknya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya aparatur pemerintah harus tanggap terhadap perubahan yang setiap saat terjadi di kalangan masyarakat, bangsa dan negara. Setiap aparatur perlu menyadari tujuan negara dan sadar akan masyarakat, bangsa dan negara. Setiap aparatur perlu menyadari tujuan negara dan sadar akan masyarakat umum yang

memerlukan pelayanan oleh para aparatur sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (*Widjaya, 1991:23*).

Aparatur pemerintah daerah harus memiliki kemampuan maksimal dalam mengelolah sumber daya manusia yang ada di daerahnya. Pemerintah daerah baik secara individu, kelompok maupun kelembagaan berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dalam meningkatkan kinerjanya.

Konsekuensi logis dari UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah adalah perlunya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur secara maksimal dan berdasarkan kebutuhan daerah dengan harapan aparatur pemerintah dapat memberikan peranan sebagai pemikir, perencana, pelaksana, sekaligus pengawas jalannya kegiatan pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia bagi pembinaan aparatur harus diawali sejak awal yaitu mulai dari penyaringan seleksi penerimaan sampai pada mengakhiri masa dinas.

## **TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan tugas oleh pemerintah di kantor BKD Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Untuk mengetahui upaya pemerintah terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Kantor BKD Kabupaten Minahasa Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konsep Pengembangan**

Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memeberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan , kecakapan dan sikap (Moekijat 1982 ; 8 ).

Menurut Drs. Hendayat Soetopo dan Drs. Wasty Soemantio (1982 : 45), istilah pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut terus-menerus dilakukan. Bila setelah mengalami penyempurnaan-penyempurnaan akhirnya alat atau cara tersebut dipandang

cukup mantap untuk digunakan seterusnya maka berakhirilah dengan kegiatan pengembangan.

### **Konsep Sumber Daya Manusia**

Faktor manusia merupakan sumber daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perencana, perancang bangunan dan pelaksana ataupun penyelenggara pembangunan dan atau pelaku pembangunan.

Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta (1984 : 223,974), menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”.

Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Martoyo, 1992 :2).

### **Konsep Kinerja**

Salah satu upaya yang dapat menentukan proses prima khususnya dalam organisasi apalagi organisasi pemerintah tergantung pada kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mana merupakan suatu bentuk atau aplikasi dari target atau hasil kerja yang dicapai melalui input dan output. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As’ad, 1991:47) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “succesfull role achievement” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As’ad, 1991:46-47). Dari batasan tersebut As’ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut

ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Suprihatno (dalam srimulyo, 1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Konsep Aparatur**

Secara etimologi, istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri (W.J.S. Poerwadaminta, 1993:165). Sedangkan aparatur dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur negara, alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya tetapi juga organisasi fasilitas ketentuan pengaturan dan sebagainya.

Meliputi luasnya pengertian dan macam-macam istilah terhadap aparatur, maka dalam tulisan ini dipakai istilah pemerintah. Dengan demikian, maka aparatur pemerintah diartikan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yakni melayani, mengayomi dan menumbuhkan prakarsa serta partisipasi masyarakat dalam pembangunan sedangkan sebagai abdi negara yakni bermental baik dan mempunyai kemampuan profesional yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk mendukung kelancaran pembangunan.

### **PEMBAHASAN**

Dalam kaitannya dengan meningkatkan Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling penting, sebab dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional tentu akan berpengaruh dalam pada kinerja pegawai. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan mampu meningkatkan kinerja.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini secara khusus adalah aparat-aparat pemerintah. Seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa aparat pemerintah memiliki posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah. Oleh sebab itu

pengembangan sumber daya manusia (dalam hal ini aparatur pemerintah), dimaksudkan untuk membantu para pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja serta profesionalisme.

### **Pelaksanaan Tugas Oleh Aparat Pemerintah di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.**

Dalam rangka menciptakan aparatur pemerintah yang memiliki dedikasi dan kualitas serta profesionalisme yang tinggi sadar akan tanggung jawab dan kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan disegala bidang di era globalisasi dan di era otonomi daerah maka dituntut akan efisiensi dan efektivitas kerja dalam menjalankan segala tugas pemerintahan agar dapat berjalan dengan baik.

Banyak hal yang harus dipacu dan dikembangkan kepada aparat pemerintah. Keterlibatan pemerintah dalam usaha pembangunan dilaksanakan melalui aparatnya, dimana aparatur pemerintah dalam hal ini pegawai sebagai administrator pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat benar-benar harus mampu dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat gambaran pelaksanaan tugas aparat pemerintah di kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Minahasa Selatan dapat dilihat dari beberapa hal dibawah ini :

#### **1. Perilaku Kerja Apratur Pemerintah**

Perilaku aparat pemerintah merupakan gambaran tentang apa saja yang menjadi tindakan aparatur. Seorang aparat pada pelaksanaan kerjanya, perilaku kerja ini dapat menggambarkan kinerja yang dimiliki oleh seorang aparatur pada bidang atau pada bagian yang ditempatinya. Perilaku kerja aparatur dalam pelaksanaan tugas-tugas dalam segala bidang terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan diukur dan dinilai berdasarkan hasil kerja yang dicapai, oleh karena itu semuanya tergantung pada moral yang dimiliki oleh masing-masing aparatur baik atasan maupun bawahan apakah mereka mampu menjaga kemampuan kerja mereka dengan baik atau tidak.

#### **2. Penggunaan Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang efektif. Apabila fasilitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas telah terpenuhi maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya

dengan baik. Begitupun sebaliknya, bila fasilitas kerja kurang memadai dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas.

Kemampuan Sumber Daya Aparatur juga dituntut untuk mampu menggunakan fasilitas kerja sebagai penunjang keberhasilan tugas dan pekerjaan dalam bidang pemerintahan. Keahlian aparatur menggunakan fasilitas yang tersedia walaupun belum memadai merupakan satu kemampuan dan satu keuntungan yang tersedia bagi pegawai/aparatur.

Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan penunjang keberhasilan tugas secara efisien yaitu kemampuan atau keahlian dan tersedianya fasilitas secara memadai.

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Disiplin kerja menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, maka disiplin kerja pegawai perlu ditegakkan dalam kinerja pegawai seperti datang ke kantor tepat waktu, meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai, penyelesaian tugas-tugas yang diberikan tepat waktu dan lain sebagainya. Apabila dilaksanakan dengan baik dan benar serta konsekuen pastilah pelaksanaan tugas/pelaksanaan dapat berjalan efektif, tertib dan lancar.

## **Upaya BKD Kabupaten Minahasa Selatan dalam mengembangkan sumber daya manusia.**

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat dengan mengingat tujuan tersebut, maka sangat perlu diperhatikan pentingnya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja aparatur, maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan aparatur.

Konsekuensi logis dari UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah adalah perlunya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur secara maksimal dan berdasarkan kebutuhan daerah, dengan harapan aparatur pemerintah dapat memberikan peranan sebagai pemikir, perencana, pelaksana sekaligus pengawas jalannya kegiatan pemerintahan.

Akan tetapi upaya pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dilakukan atau dititik beratkan pada pendidikan

dan pelatihan saja, tetapi juga dalam hal pembagian kerja dan penempatan pegawai. Hal ini dimaksudkan agar setiap tugas yang diberikan tidak tumpang tindih, begitu juga dengan penempatan pegawai dimaksudkan agar setiap jabatan-jabatan tertentu diisi sesuai dengan gelar yang dimiliki.

#### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Seperti yang telah dikemukakan dalam literatur-literatur serta peraturan-peraturan yang ada bahwa pendidikan bagi pegawai adalah pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai. Sedangkan pelatihan adalah proses membantu pegawai-pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang maupun yang akan datang.

#### 2. Pembagian Kerja

Pada dasarnya pembagian kerja dilakukan untuk menghindari adanya tumpang tindih dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga hasilnya tidak efektif. Pembagian kerja dapat menjamin keberhasilan pelaksanaan tugas karena setiap pegawai akan memiliki batasan gerak yang jelas dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga diharapkan akan terwujudnya efektivitas dalam mencapai hasil yang baik. Pembagian kerja dilakukan dengan memperhatikan keterampilan dan keahlian pegawai pada bidang-bidang masing-masing.

#### 3. Penempatan Pegawai

Seperti yang telah kita ketahui bahwa penempatan pegawai kedalam jabatan-jabatan tertentu yang sesuai dengan gelar sangat perlu dilakukan, karena hal ini dapat membantu pelaksanaan tugas.

Untuk mengetahui apakah penempatan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sudah sesuai dengan gelar-gelar yang dimiliki oleh pegawai dalam menduduki jabatan-jabatan tertentu atau sebaliknya apakah penempatan pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah belum dilakukan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Upaya pemerintah terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah (khususnya di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten

minahasa selatan) dilakukan dengan pemberian kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti pendidikan pelatihan. Begitu pula dengan penempatan pegawai dalam jabatan-jabatan tertentu sudah dilakukan dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

2. Mengenai pelaksanaan tugas, aparatur pemerintah dalam pelaksanaan tugas sudah menunjukkan perilaku yang baik, pelayanan yang diberikan kepada masyarakatpun sudah dilakukan dengan baik. Begitu juga dengan penggunaan fasilitas kerja yang ada sudah digunakan secara maksimal. Tidak hanya itu, aparatur pemerintah yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah sangat taat terhadap disiplin kerja, hal ini ditunjukkan dengan datang ke kantor tepat waktu, dan pulang setelah jam kantor selesai dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Ditambah lagi dengan peranan pimpinan yang sangat efektif terhadap kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas, hal ini dikarenakan pimpinan selalu memberikan arahan sebelum memberi tugas.

### **Saran**

1. Mengingat pentingnya perilaku yang baik oleh aparat dalam menjalankan tugas, maka disarankan perlu ditingkatkan pengawasan kepada aparat dalam menjalankan tugas mereka sehingga dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam tingkat kedisiplinan, pimpinan Badan Kepegawaian dan Diklat Minahasa Selatan harus meningkatkan kedisiplinan karena masih ada beberapa pegawai yang belum taat, perlu diberikannya teguran yang lebih tegas agar pegawai lebih disiplin dalam pekerjaan mereka.
2. Demi meningkatkan kualitas aparat pemerintah perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi aparat dalam menunjang pekerjaan agar pegawai lebih dibekali pengetahuan dan keahlian ataupun kursus dalam penggunaan fasilitas teknologi seperti komputer, laptop, printer dan lainnya. Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan juga perlu diperhatikan dengan memberi fasilitas dan dukungan dana dan moril.



## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosdirdjo Prajudi, *Dasar-dasar Administrasi*, 1986, LAN, Jakarta.
- Budiandono, *Penyelenggaraan dan Perencanaan Latihan Tenaga Kerja*, 1986, Brata Karya, Jakarta.
- Filippo, *Manajemen Personalia*, 1998, Airlangga, Jakarta.
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1992, BPFE, Jakarta.
- Maleong, Lexy, J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Musanef, *Manajemen Kepagawaian Indonesia*, 1989, CV. Hajimasagung, Jakarta.
- Nawawi Hadari, 1999. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: L. Erlangga.
- Poewardarminta W.J.S. 1984. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta. Balai Pustaka Nasional.
- Sarundayang, *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*, 2000, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Simandjuntak Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusi*, 1998, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 1995. *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung; Jakarta.
- Sugiyono, Prof.Dr. 2007, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta; Bandung.
- Terry George R., 1986, *Azas-Azas Manajemen*. Bandung Alumni.
- Thoha Mifta, *Administrasi Kepegawaian Daerah*, 1983, Ghalia Indonesia, Balai Aksara Jakarta-Yudhistira, Jakarta.
- Widjaya A.W, 1986. *Etika Pemerintahan*, Jakarta: Bumi Aksara.

### **Sumber Lain :**

- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Pegawai Negeri Sipil (tahun 2003)
- Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah