

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS KOMUNIKASI
INFORMATIKA PERSANDIAN DAN STATISTIK
PROVINSI SULAWESI UTARA**

***HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE OFFICE OF COMMUNICATION,
INFORMATICS, ENCODING AND STATISTICS OF NORTH SULAWESI PROVINCE***

Hesi Virdiawati Lumasuge⁽¹⁾, Shirley Y.V.I. Goni⁽²⁾, Grace J. Waleleng⁽²⁾

1) Staf dan Peneliti pada Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara/ASN

2) Staf Pengajar dan Peneliti pada PS Pengeloan Sumberdaya Pembangunan, Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Manado

*Penulis untuk korespondensi: hesilumasuge@gmail.com

Naskah diterima melalui Website Jurnal Ilmiah agrisosioekonomi@unsrat.ac.id	:	Senin, 5 Juli 2021
Disetujui diterbitkan	:	Rabu, 28 Juli 2021

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out about the development of human resources in the Office of Communication, Informatics, Encoding and Statistics of North Sulawesi Province. This research used a qualitative approach that aims to dig up information. The type of data used are primary and secondary data collected by observation, interview and documentation techniques. The results of this study indicate that the aspects of training and learning at the Communication, Informatics, Encoding and Statistics Office of North Sulawesi are going well where the state civil apparatus has conducted learning independently or personally and has participated in many trainings organized by the government or related agencies. Furthermore, the education aspect is still considered not going well because there is no financial assistance such as scholarships as a form of educational assistance given to employees who want to continue their studies or education to a higher level.

Keywords: development; human resources; state civil apparatus

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggali informasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan aspek pelatihan dan pembelajaran di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Sulawesi Utara berjalan dengan baik dimana para aparat sipil negara sudah melakukan pembelajaran secara mandiri atau pribadi dan sudah banyak mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau instansi yang berkaitan. Selanjutnya pada aspek pendidikan masih dianggap belum berjalan dengan baik dikarenakan tidak ada bantuan dana seperti beasiswa sebagai bentuk bantuan pendidikan yang diberikan untuk pegawai yang ingin melanjutkan studi atau pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Kata Kunci : pengembangan; sumber daya manusia; aparat sipil negara

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Sumber daya manusia menjadi pokok dalam menjalankan segala sesuatu.

Sumber daya manusia (SDM) semakin berperan untuk kesuksesan suatu instansi ataupun instansi pemerintah. Banyak instansi pemerintah dan instansi menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan keunggulan bersaing yang mengharuskan mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan instansi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan unsur paling vital dalam instansi maupun instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia dapat mengimplementasikan strategi sebagai subyek pelaksana dalam strategi instansi. SDM yang memiliki potensi dengan keahlian, pikiran dan lain – lain dalam suatu instansi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan semua potensi yang ada yang bertujuan untuk mencapai tujuan instansi. SDM yang baik akan mendorong kantor pemerintahan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh kantor pemerintahan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam kantor pemerintahan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai

maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan kantor pemerintahan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan kinerja kantor pemerintahan yang baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam instansi, apapun bentuk dan tujuannya, instansi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu instansi, maka setiap instansi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan instansi. Persaingan pada era global yang sangat ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan instansi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Sumber daya manusia sebagai modal utama dan berharga dalam instansi mencerminkan penekanan lebih pada sumber daya tak berwujud dari pada yang nyata (Kalangi, 2010).

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya keberhasilan suatu instansi adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dan melaksanakan pekerjaannya, karena diklat merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh. Untuk menciptakan sumber daya manusia, aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap

pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil. Oleh sebab itu suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Diklat pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya diklat bukanya semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga merupakan keuntungan bagi organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan atau ketrampilan para pegawai, produktivitas kerja para pegawai, produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Selain itu diklat juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi memberikan perhatian yang besar pada diklat pegawainya. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya diklat bagi pegawai negeri sipil, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansinya.

Kritik dan ketidakpuasan terhadap kinerja Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai pelaksana urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika, persandian dan statistik yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah. Tugas Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika) membantu Gubernur melaksanakan tugas urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Sedangkan fungsi dari Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika yang tertera dalam Peraturan Gubernur Nomor 70 Tahun 2016 Pasal 4 dalam melaksanakan tugas pemerintahan yaitu : a. Perumusan kebijakan Bidang Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik, Penyelenggaraan Statistik Sektoral, Pengelolaan

E-Government, Domain Instansi Penyelenggara Negara, Persandian, Penetapan Pola Hubungan Komunikasi Sandi antar Perangkat Daerah; b. Pelaksanaan kebijakan Bidang Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik, Penyelenggaraan Statistik Sektoral, Pengelolaan *E-Government*, Domain Instansi Penyelenggara Negara, Persandian, Penetapan Pola Hubungan Komunikasi Sandi antar Perangkat Daerah: c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan Bidang Pengelolaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana proses Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Memberikan khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengelolaan sumberdaya pembangunan.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pertimbangan bagi pemerintah khususnya lingkup Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara dalam upaya untuk mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan. Tempat penelitian dilakukan di Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dilihat dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk menggali informasi tentang pengembangan sumber daya manusia di Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dimana peneliti mengambil orang – orang yang dianggap dapat memberikan informasi. Informan penelitian ini terdiri dari Kepala Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara, Kabid – kabid di Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara serta kepala – seksi Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara yang total keseluruhan berjumlah 10 orang.

Sumber Data

Sumber data penelitian ini terbagi dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan perpustakaan dan peneliti secara tidak langsung dengan melalui media perantara. Misalnya orang lain atau melalui perantara dokumentasi, atau data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya dari jurnal, majalah atau brosur.

Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian ini berdasarkan pada teori Anwar Prabu Mangkunegara (2013), Pengembangan sumberdaya manusia menurut mengemukakan indikatornya sebagai berikut:

1) Latihan, dimana latihan menyangkut

Proses pelatihan yang dilakukan bagi pegawai di instansi oleh Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara yang bertujuan untuk melatih agar siap dan dapat menghadapi dan mengatasi permasalahan yang sewaktu – waktu dapat terjadi.

2) Pendidikan

Proses yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara dalam mendukung pegawai melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi untuk menunjang karir pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi:

a. Observasi

Observasi merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung di lapangan. Peneliti berada ditempat itu, untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid dalam laporan yang akan diajukan. Observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian (W. Gulo, 2002). Dalam observasi ini peneliti menggunakan jenis observasi non partisipan, yaitu peneliti hanya mengamati secara langsung keadaan objek, tetapi peneliti tidak aktif dan ikut serta secara langsung. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengamati suatu fenomena yang ada dan terjadi. Observasi yang dilakukan diharapkan dapat memperoleh data yang sesuai atau relevan dengan topik penelitian.

b. Wawancara (*In-depth interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lexy J. Moleong, 2010). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti. Melalui wawancara inilah peneliti menggali data, informasi, dan kerangka keterangan dari subyek penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan adalah

wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan.

c. Dokumentasi

Penggunaan dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Lexy J. Moleong, 2010). Adanya dokumentasi untuk mendukung data.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data untuk melakukan suatu penelitian memiliki banyak teknik, akan tetapi dalam penulisan ini, penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pengumpulan data (*data collection*)

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua aspek, yaitu deskripsi dan refleksi. Catatan deskripsi merupakan data alami yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan dialami sendiri oleh penelitian tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai. Sedangkan catatan refleksi yaitu catatan yang memuat kesan, komentar tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Untuk mendapatkan catatan ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan.

b. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data merupakan proses seleksi, penyederhanaan, dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat, menggolong-golongkan ke pola-pola dengan membuat transkrip, penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuat bagian yang tidak penting dan mengatur agar dapat ditarik kesimpulan. Data yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian dan dokumentasi yang didapat akan diseleksi oleh peneliti. Kumpulan data akan dipilih dan dikategorikan

sebagai data yang relevan dan data yang mentah. Data yang mentah dipilih kembali dan data yang relevan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian akan disiapkan untuk proses penyajian data.

c. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Agar sajian data tidak menyimpang dari pokok permasalahan maka sajian data dapat diwujudkan dalam bentuk matrik, grafis, jaringan atau bagan sebagai wadah panduan informasi tentang apa yang terjadi. Data disajikan sesuai dengan apa yang diteliti.

d. Penarikan kesimpulan (*conclusion*)

Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan pola-pola penjelasan, alur sebab akibat atau proporsi. Kesimpulan yang ditarik segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan lapangan agar memperoleh pemahaman yang lebih tepat. Selain itu juga dapat dilakukan dengan mendiskusikan. Hal tersebut dilakukan agar data yang diperoleh dan penafsiran terhadap data tersebut memiliki validitas sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi kokoh (Burhan Bungin, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Daerah (KIPS) sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang membidangi penyebaran informasi, pengembangan dan pendayagunaan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) serta statistik dan persandian dituntut mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara transparan dan akuntabel di bidang komunikasi dan informatika. Dengan pelayanan tersebut upaya pemerataan informasi dan pemenuhan hak publik akan informasi dapat dilakukan. Dalam

hal ini, diharapkan masyarakat lebih berdaya dalam memperoleh dan memanfaatkan informasi, yang dapat meningkatkan kesejahteraannya, sedangkan bagi jajaran pemerintah terwujudnya implementasi *e-government* secara utuh menjadi tujuan yang diharapkan.

Dalam pelaksanaannya Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistika memiliki visi dan misi yaitu:

1. Visi

Terwujudnya Sulawesi Utara berdaya dalam ekonomi, berdaulat dalam politik, serta berkepribadian dalam budaya melalui pembangunan komunikasi, informatika, persandian dan statistik daerah yang handal dan berdaya

2. Misi

- a. Membangun sistem e-government yang terintegrasi, terpusat, terkontrol dengan kualitas pelayanan yang baik;
- b. Mewujudkan tata kelola komunikasi dan informatika yang sehat, efisien dan aman
- c. Meningkatkan akses masyarakat terhadap informasi yang berkualitas;
- d. Menciptakan sumber daya teknologi, informatika dan komunikasi (TIK) yang unggul, produktif dan berdaya saing;
- e. Mewujudkan partisipasi publik terhadap pengambilan kebijakan;
- f. Mewujudkan dukungan informasi dan statistik dalam rangka pencapaian fokus pembangunan Sulawesi Utara

Deskripsi Data Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumberdaya Manusia (SDM) selalu dilakukan disemua lini dan tempat baik di lingkup pemerintahan ataupun dilingkup swasta dimana proses pengembangan tersebut menggunakan pola – pola yang sebagian sudah ter-*manage* dengan baik. Dalam proses pengembangan tersebut dimasukkan perencanaan atau metode yang mengandung serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Berdasarkan hal tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan proses pengembangan SDM Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika Provinsi Sulawesi Utara sebagai suatu strategi dalam proses pengembangannya.

Pengembangan yang diterapkan dari waktu ke waktu mengalami perubahan, dimana hal yang berkaitan dengan struktur instansi dan juga tuntutan kebutuhan masyarakat dan perubahan jaman. Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika Provinsi Sulawesi Utara sendiri mengalami beberapa perubahan pengurusan seiring dengan berubahnya tampuk kepemimpinan yang dilakukan. Sebagaimana dijelaskan oleh Kadis Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika Provinsi Sulawesi Utara yang mengatakan:

“Untuk pengembangan SDM dahulu belum tersistem seperti saat ini. Pembagian tupoksi masih dirangkap satu orang untuk banyak tupoksi. Tetapi semenjak adanya proses pengembangan SDM, dan seiring waktu berjalan tupoksi sudah diperkecil artinya dibagi sesuai dengan seksi – seksi yang pada intinya akan mengurangi beban kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja. Jadi intinya kinerja semua pegawai menjadi semakin baik dan berkualitas dikarenakan fokus tupoksi sudah diatur sesuai bidang dan kemampuan”.

Pengembangan yang diutamakan merupakan pengembangan yang menggunakan strategi pengembangantidak formal. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian.

“Kalau kita lihat dulu, dinas masih lebih banyak fokus dengan pembangunan dan kerja – kerja fisik dimana program pengembangan Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika masih lebih diutamakan pada pengembangan peralatan yang digunakan. Sedangkan untuk saat ini difokuskan pada kemampuan SDm dalam mengeksekusi tupoksi yang ada. Apalagi pada saat ini smua seba digital dan online, otomatis kemampuan SDM harus lebih mumpuni, oleh sebab itu pengembangan SDM akan sangat diperlukan terlebih menyesuaikan perkembangan saat ini”.

Pengembangan kapasitas SDM bagi ASN yang bertugas di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika telah dilaksanakan secara sistematis melalui program – program khusus yang berfokus meningkatkan

kemampuan professional SDM serta membuat alur pengembangan karir yang terperinci yang mengikuti prinsip manajemen yang menerapkan sistem planning, organizing, Actuating and Controlling tanpa meninggalkan pengembangan spiritual. Hal dasar pola pengembangan SDM di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika adanya program – program pengkaderan yang merupakan program pengembangan diri dan instansi yang mewajibkan dibuat pelatihan sebagai bentuk regenerasi dari segi kepemimpinan serta mempersiapkan tenaga ASN yang bertugas di dinas yang memiliki kualitas dalam kerja dan tanggungjawab. Proses pengembangan SDM. Proses pengembangan SDM menerapkan 3 tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Kepala Bidang komunikasi dan informasi publik:

“Proses pengembangan SDM kita, melalui tahap perencanaan, kemudia pelaksanaan dan evaluasi. Tahap – tahap ini melibatkan seluruh ASN yang bertugas di Dismkominfo Provinsi Sulawesi Utara. Sama juga dengan instansi – instansi lainnya dikarenakan program yang dibuat berdasarkan usulan-usulan dari pimpinan. Hal ini sebagai bentuk dari masukan bawahan juga, esebagai bentuk program yang dilakukan yang tujuan semuanya yaitu meningkatkan kinerja ASN. Selanjutnya proses tersebut akan dipantau bagaimana progresnya kemudian di evaluasi. Proses evaluasi ini akan dilihat progam – program mana yang mengembangkan SDM ASN, program – program yang efektif, yang dapat dipertahankan bahkan dilanjutkan dan ditingkatkan serta dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan program serta masalah pelaksanaan pada proses pengembangan yang bertujuan untuk mengembangkan SDM”.

Berdasarkan hasil wawancara, secara garis besar apat disimpulkan bahwa proses pengembangan SDM yang dilakukan di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika Provisi Sulawesi Utara terdiri dari 3 tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang bertujuan meningkatkan kinerja ASN.

Proses pengembangan yang ditekankan pada unsur kapasitas termasuk dalam proses perencanaan. Untuk memperoleh hasil yang maksimal terhadap pengembangan sumber daya manusia diperlukan perencanaan yang matang sebelum dilaksanakan. Langkah – langkah yang dilakukan terdiri dari proses penetapan tujuan pengembangan SDM, mengadakan pengarahan melalui musyawarah, menganalisis kebutuhan pengembangan SDM serta menyusun program kerja. Setiap kegiatan untuk pengembangan SDM harus memiliki tujuan sebagai arah jalanya kegiatan dan mengukur ketercapaian atau keberhasilan kegiatan atau program yang dijalankan. Demikian juga dengan mengembangkan sumber daya manusia. Proses pengembangan SDM di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika Provinsi Sulut berkaitan erat dengan visi dan misi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala dinas Kominfo yang mengatakan bahwa:

“Tujuan pengembangan SDM tidak jauh berbeda dengan instansi yang berada dibawah naungan Pemerintah provinsi Sulawesi Utara dimana memiliki kriteria – kriteria atau standar khusus untuk ASN. Oleh sebab itu, dasarnya lebih fokus pada proses regenerasi atau bisa dikatakan pengkaderan. Oleh sebab itu pengembangan SDM kita bertujuan untuk menjadikan birokrat sebagai kader yang memiliki kriteria khusus. Selanjutnya komitmen ASN itu sendiri mereka dapat mengembangkan diri mereka sendiri yang walaupun ada kemungkinan dapat dipindahkan ke SKPD lainnya tetapi sudah dibentuk dikarenakan kita harus bersinergi disemua lini dibawah naungan pemprov. Masing – masing pribadi haru mengimbangi kemampuan skill dan kompetensi. Kedua hal ini harus sejalan dalam pengembangan SDM yang pada intinya meningkatkan kualitas diri serta kinerja”.

Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika merupakan ASN hasil pengrekrutan yang dilakukan hampir setiap tahunnya dan juga merupakan ASN yang sebelumnya bertugas di instansi yang lain. Dimana pada dasarnya telah melalui berbagai tahapan serta proses yang membantu diri sendiri untuk meningkatkan kemampuan kerja atau

kinerja sebagai bentuk kompetensi yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan SDMnya. Aturan yang telah ditetapkan melalui peraturan pemerintah baik dari pemprov maupun pemerintah pusat yang bertujuan mengembangkan skill dan kompetensi menjadi dasar atau menjadi pedoman tujuan pengembangan SDM. Senada dengan hal tersebut, sekretaris Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika mengatakan bahwa:

“Tujuan pengembangan SDM di lingkungan pemprov sulut khususnya di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika selain untuk meningkatkan kompetensi dan skill masing – masing individu ASN, yang lebih utama yaitu meningkatkan kualitas kinerja ASN yang secara tidak langsung memberikan pengaruh besar terhadap hasil pekerjaan yang menjadi tupoksi”

Berdasarkan hasil wawancara yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika Provinsi Sulawesi Utara menerapkan peraturan yang bertujuan pengembangan SDM yang terdiri dari pengembangan kompetensi dan skill sehingga dapat mencapai standar SDM ASN yang ditetapkan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN khususnya di lingkungan Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika.

Aspek – Aspek Pengembangan SDM Di Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistika Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian melalui aspek pengembangan SDM yang didasarkan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yang terdiri dari dua aspek pengembangan SDM di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika Provinsi Sulawesi Utara yaitu:

1) Training (Pelatihan)

Pelatihan menjadi salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan dibutuhkan untuk melatih diri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi yang ada. Melalui pelatihan yang diperoleh diharapkan kemampuan terlebih tanggungjawab dalam bekerja menjadi pedoman masing – masing individu untuk melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara dengan Kasubag perencanaan dan pelaporan tentang proses pelatihan yang diperoleh masing – masing ASN di Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika mengatakan bahwa:

“Semuanya bertujuan untuk mengembangkan potensi diri. Itu kata kuncinya. Bagi saya pekerjaan apapun dan dimanapun semua dikembalikan Kediri sendiri. Kembali kemasing – masing individu apakah mau untuk mengolah potensi diri menjadi lebih baik atau hanya begitu – begitu saja. Setiap orang yang hanya mau main di zona aman, tentunya hasilnya dapat diprediksi. Tetapi bagi orang – orang yang mau untuk mengembangkan diri, potensi diri, sumber dayanya maka tentu akan memperoleh hasil yang lebih baik. Salah satunya dengan mengikuti pelatihan – pelatihan yang diberikan. Tetapi ada beberapa pegawai yang memang pada saat ada pelatihan mereka tidak ikut dengan beberapa alasan dan dengan alasan mereka masing – masing. Pelatihan itu perlu”.

Senada dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada staf yang berada di Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika yang mengatakan bahwa:

“Pelatihan – pelatihan bagi tenaga ASN selalu ada tetapi mengikuti waktu yang telah ditentukan dan juga mengikuti golongan. Jadi kalau ada pelatihan sesuai dengan porsi kita dan tidak ikut tentunya akan merugikan kita sendiri. Kalau saya sendiri sudah mengikuti pelatihan yang diadakan dan efeknya bagi saya sendiri, kemampuan saya dalam menangani tupoksi saya menjadi lebih meningkat.”

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pelatihan membantu untuk meningkatkan kompetensi dan skill dalam hal ini sumber daya yang pada akhirnya kinerja juga ikut naik yang dapat membantu dalam karir ke depannya sebagai ASN.

2) Education (Pendidikan)

Pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Proses pendidikan menjadi sebuah proses yang dilaksanakan yang bertujuan untuk mencerdaskan bangsa. Aspek pendidikan berkaitan erat dengan pelatihan sebagai salah satu bentuk pembinaan terhadap ASN untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang

dapat mengikuti perkembangan dan perubahan sistem dan teknologi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pendidikan sendiri memiliki berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu ASN untuk bertanggungjawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Program – program pendidikan tidak hanya penting bagi individu tetapi juga bagi instansi yang berhubungan dengan kelompok kerja dan yang terpenting bagi Negara.

Hasil wawancara dengan salah satu pimpinan (Kepala Seksi) di Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Komunkasi Provinsi Sulawesi Utara tentang pendidikan bagi ASN, mengatakan bahwa:

“Setiap usaha yang bertujuan untuk memperbaiki performa ASN pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan tentunya harus dilandasi dengan pendidikan yang sesuai dengan tupoksi yang ada. Pendidikan yang dimiliki oleh masing – masing ASN akan mempermudah bekerja dibidangnya”.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Dinas tentang kesempatan ASN memperoleh pendidikan lebih tinggi dengan bantuan atau beasiswa pemerintah, dikatakan bahwa:

“Untuk beasiswa atau bantuan dana bagi pegawai memang ada tetapi kuotanya terbatas. Dan diseleksi secara ketat bagi ASN yang ingin mendapatkan beasiswa tersebut. Oleh sebab itu lebih banyak ASN mengurus pendaan pendidikan apabila ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun intinya semua kembali pada masing – masing individu ASN apakah akan menunggu bantuan dengan cara mengikuti seleksi atau membiayai sendiri”.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat ditarik kesimpulan bahwa, pendidikan sangat dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan. Apabila ingin melanjutkan pendidikan, ASN mendapatkan bantuan dana tetapi harus mengikuti seleksi yang ketat dan terlebih kuota yang disediakan terbatas. Dengan kata lain, untuk melanjutkan studi akan lebih baik apabila dibiayai sendiri untuk juga mempercepat kesempatan untuk meningkatkan karir.

Pembahasan

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. pengembangan tersebut dapat diartikan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerial. Dalam hal ini pengembangan ditujukan oleh ASN di Dinas Komunikasi Informasi Persandian dan Statistika agar mereka memperoleh kinerja (hasil). Sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi/instansi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Dalam masyarakat berkembang, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dimana Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi/perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan, dan pemanfaatan sebaik-baiknya. Dan nampaknya pada manajemen sekarang ini, bagaimanapun kompleksnya dan sederhananya suatu bentuk usaha, manusia (Sumber Daya Manusia) yang menjadi inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pembelajaran, pelatihan, pengembangan dan pendidikan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif.

1) *Training* (Pelatihan)

Pelatihan adalah suatu proses peningkatkan keahlian, pengalaman atau keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan. Pelatihan biasanya berlangsung singkat dan lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian para pegawai dalam penggunaan alat ataupun mesin.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan para informan dan observasi yang dilakukan peneliti para aparatur mendapatkan dan menjalani pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pusat, pelatihan yang diikuti oleh para aparatur biasanya adalah pelatihan yang berkaitan dengan teknis data komunikasi dan informatika, seperti cara input data, pengelolaan data base, tentang sistem jaringan juga tentang cara aplikasi data. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk menambah kemampuan kerja pegawai, pelatihan yang diberikan pun tidak sembarangan tetapi harus memperhatikan kesesuaian antar tupoksi seorang pegawai yang akan mengikuti pelatihan dengan pelatihan yang akan dijalani. Pelatihan yang diselenggarakan merupakan bentuk upaya pemerintah juga Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika untuk terus menerus mengembangkan Sumber Daya Aparatur yang ada, dengan adanya pelatihan diharapkan para aparatur mampu untuk meningkatkan potensi diri serta kinerjanya.

Pelatihan bermanfaat dalam berbagai aspek, yaitu menemukan potensi pegawai. Dalam banyak kasus, di beberapa instansi banyak pemimpin yang bersembunyi di belakang pegawai mereka. Beberapa pegawai mungkin mendambakan peran pemimpin di dalam menjalankan program suatu instansi terlebih di Diskomfo. Namun, karena tidak ada pengembangan kepemimpinan program yang

dilakukan, mereka tidak mendapat kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka atau mengembangkan keterampilan mereka yang tersembunyi. Membiarkan pegawai untuk mengikuti program ini mungkin bisa membantu mengenali pemimpin masa depan. Beberapa individu hanya memerlukan seseorang untuk mempercayai mereka untuk mengembangkan keterampilan, dan pegawai akan menunjukkan kepada mereka bahwa Anda melakukan investasi dalam keyakinan ini. Selanjutnya pelatihan dapat memberi manfaat agar dapat keluar dengan praktek lama yaitu melatih para pegawai akan memberikan mereka kesempatan untuk memahami perkembangan terbaru dan tren dalam instansi. Dengan mengembangkan keterampilan melalui pelatihan, dalam diri mereka akan berkembang biak semangat belajar seumur hidup. Dalam dunia teknologi yang terus berubah dan selalu ada sesuatu yang harus dipelajari dalam bisnis. Belajar seumur hidup akan mendorong belajar secara mandiri dalam setiap individu untuk mengembangkan diri mereka sendiri dengan berbagai mata pelajaran dan bidang, mereka akan mendirikan sebuah cinta untuk belajar dan pengembangan diri. Dalam suasana pelatihan dapat membahas permasalahan yang mungkin dimiliki pegawai. Berikan masing-masing individu (tanpa melihat peran mereka dalam perusahaan) kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka. Dengan cara ini, konfrontasi di tempat kerja akan menurun karena pegawai akan menyadari kenyataan bahwa mereka bisa berbagi permasalahan mereka di pelatihan berikutnya atau sesi perkembangan, dan bahkan periode di antara keduanya. Sesi ini juga akan memungkinkan para pegawai untuk bersantai dan mendiskusikan bagaimana cara menurunkan stres di tempat kerja. Melalui pengembangan dan pelatihan pegawai akan menyebabkan peningkatan produktivitas. Pegawai tidak hanya akan mampu berbuat lebih banyak dan lebih memahami, tetapi mereka akan memperoleh kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka karena kemampuan mereka telah dikembangkan. Program pengembangan dan pelatihan pegawai akan memberikan pemahaman tentang harapan yang mungkin diinginkan pegawai. Program pengembangan

pelatihan ini juga merupakan tempat yang sempurna untuk mengingatkan pegawai tentang tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Secara keseluruhan, pengembangan pegawai melalui program pelatihan memiliki multi manfaat bagi instansi dan individu.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan umum ataupun teori-teori kepada pegawai disuatu organisasi yang biasanya berlangsung lama seperti menyekolahkan pegawai kejenjang pendidikan yang lebih tinggi guna memberikan peningkatan keterampilan kerja, keahlian teoritis dan konseptual pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan juga observasi yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan bahwa pegawai belum diberikan fasilitas untuk melanjutkan pendidikan, mau tidak mau pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan harus menggunakan biaya sendiri, tanpa ada bantuan dari Kantor. Hal tersebut menjadi faktor kendala utama bagi aparatur yang ingin melanjutkan pendidikan, terlebih lagi biaya pendidikan yang semakin mahal seiring perkembangan jaman. Maka pemerintah maupun unsur lain yang terkait harus mengatasi masalah ini dengan cara pemberian beasiswa maupun bantuan dana pendidikan bagi para pegawai. Karena manfaat dari hasil pendidikan nantinya tidak hanya dirasakan oleh individu yang menjalani pendidikan, tetapi dirasakan pula oleh instansi tempat dimana ia bekerja dalam hal ini yaitu Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika Provinsi Sulawesi Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengembangan sumber daya manusia di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Utara dengan menggunakan teori Armstrong (2006) yang terdiri dari 2 (dua) aspek, yaitu: pelatihan (*training*) dan pendidikan (*education*) yang dinilai melalui aspek – aspek tersebut dapat dikatakan berjalan dengan baik dikarenakan masih terdapat aspek – aspek yang masih kurang baik.

Aspek yang berjalan dengan baik yaitu pembelajaran dimana ASN di Dikominfo Sulawesi Utara sudah melakukan pembelajaran secara pribadi atau mandiri serta aspek pelatihan dimana para ASN sudah banyak yang mengikuti pelatihan – pelathan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau instansi yang berkaitan dengan aplikasi komunikasi dan informasi.

Selanjutnya pada aspek pendidikan masih dianggap belum berjalan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan pada aspek pengembangan ASN jarang yang dipromosikan ataupun dimutasikan hal tersebut membuat ASN tidak berkembang serta proses penempatan pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai kompetensi. Untuk aspek pendidikan sendiri dikarenakan tidak ada bantuan dana seperti beasiswa sebagai bentuk bantuan pendidikan yang diberikan untuk pegawai yang ingin melanjutkan studi atau pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dengan kata lain ASN mencari atau menggunakan dana pribadi apabila ingin melanjutkan pendidikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti memberikan saran dalam penelitian ini bahwa:

1. Prinsip *right man on the right placed* Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistika Sulawesi Utara harus dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi dan skill yang dimiliki serta menambah pegawai yang memiliki keterampilan khususnya pada bidang komunikasi dan infomatika persandian dan statistika.
2. ASN yang berencana atau berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan, agar dapat diberi dukungan moril dan materi; berupa bantuan dana pendidikan atau beasiswa.
3. Sarana prasarana di instansi diperbanyak atau disesuaikan dengan kebutuhan pegawai untuk memperlancar proses kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. 2006. *Performance Management – The New Realities*. London : *Institute of Personnel and Development*.

- Bungin, Burhan. 2010. Analisis Data Kualitatif (Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gulo, W. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kalangi, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. 2010. Metode penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.