

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA
DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS**

**Vikar Fisratna Waruwu, Ayler Beniah Ndraha, Nanny Artatina Buulolo, Odaligoziduhu
Halawa**
Universitas Nias

ARTICLE INFO

Keywords:

Employee Development

Kata Kunci:

Pengembangan Pegawai

Corresponding author:

Ayler B. Ndraha

aylerbeniahndraha@unias.ac.id

Abstract. *The need to obtain superior and professional human resources is highly expected by every organization. So much human resource development funding is spent for this purpose, but it often results in disappointment. In achieving its goals, organizations strive to create human resources who are reliable and have the ability by opening the mindset of human resources in the organization. Employee development is an integral part of talent management. Skills refer to the combination of knowledge, attitudes and behaviors that enable a person to succeed in a particular job or task. Employee development involves a series of efforts designed to improve individual abilities, knowledge and skills so that they can achieve better performance and be more relevant to job demands. By integrating talent management with employee development, organizations can create an environment where individuals feel valued, have opportunities to grow, and make greater contributions to the organization's success. This research used qualitative methods with informants as many as 8 employees at the Nias Regency Tourism, Youth and Sports Office.*

Abstrak. Kebutuhan memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Begitu banyak dana pengembangan sumber daya manusia yang dikeluarkan untuk maksud tersebut, namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Dalam mencapai tujuan, organisasi berusaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan dengan cara membuka pola pikir sumber daya manusia dalam organisasi. Pengembangan pegawai merupakan bagian integral dari manajemen talenta. Keterampilan mengacu pada kombinasi pengetahuan, sikap dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan atau tugas tertentu. Pengembangan pegawai melibatkan serangkaian upaya yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu sehingga mereka dapat mencapai performa yang lebih baik dan lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan mengintegrasikan manajemen talenta dengan pengembangan pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan dimana individu merasa dihargai, memiliki peluang untuk tumbuh, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan informan sebanyak 8 orang pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi atau instansi. Organisasi merupakan perkumpulan dari beberapa orang yang menyatukan persepsi dan pemikiran yang memiliki tujuan yang sama. Setiap organisasi dibentuk dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tentunya akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh anggota organisasi yang berkompeten di bidangnya

Kebutuhan memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Begitu banyak dana pengembangan sumber daya manusia yang dikeluarkan untuk maksud tersebut, namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Dalam mencapai tujuan, organisasi berusaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan dengan cara membuka pola pikir sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam kaitan ini, muncul beberapa persoalan, apakah dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pegawai telah menjamin meningkatnya kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengembangan pegawai merupakan bagian integral dari manajemen talenta. Keterampilan mengacu pada kombinasi pengetahuan, sikap dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan atau tugas tertentu. Pengembangan pegawai melibatkan serangkaian upaya yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu sehingga mereka dapat mencapai performa yang lebih baik dan lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Pengembangan pegawai adalah suatu proses yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dari para pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, perkembangan industri, dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Peningkatan kompetensi pegawai penting untuk mencapai efisiensi, produktivitas dan inovasi yang lebih tinggi di dalam organisasi. Selama ini banyak pegawai instansi pemerintah yang belum memenuhi kemampuan atau mempunyai daya, terbukti dengan rendahnya produktivitas dari pekerjaannya. Pengembangan pegawai ini berkaitan dengan pengetahuan tentang informasi pemerintahan, keterampilan dalam menggunakan alat sehingga dapat diyakini bahwasanya pegawai tersebut dapat menjalankan tugas dan amanah yang telah ditanggungkan kepadanya, bisa dilihat dalam cara seorang pegawai menyelesaikan suatu masalah menjadi lebih efektif apabila dilihat dari sisi komunikasi dan sosialisasinya terhadap pegawai lainnya.

Manajemen Talenta adalah pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi. Ini berfokus pada mengelola pegawai sebagai "aset berharga" dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi jangka panjang melalui pengembangan para pegawai.

Dengan mengintegrasikan manajemen talenta dengan pengembangan pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan dimana individu merasa dihargai, memiliki peluang untuk tumbuh, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi. Munculnya penelitian tentang analisis pengembangan pegawai dengan menerapkan manajemen talenta adalah karena pengakuan akan pentingnya pengembangan pegawai dalam mencapai keunggulan kompetitif. Instansi pemerintah menyadari bahwa memiliki pegawai yang kompeten dan berkualitas merupakan aset berharga yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan program kerja pemerintah.

Penelitian ini juga muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan ini, instansi

pemerintah perlu mengembangkan strategi pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Manajemen talenta menjadi fokus dalam penelitian ini karena instansi pemerintah menyadari bahwa memiliki pegawai yang memiliki potensi dan bakat yang baik merupakan aset berharga. Dengan menerapkan manajemen talenta, instansi dapat mengidentifikasi, mengembangkan dan memanfaatkan potensi pegawai secara optimal.

Selain itu, penelitian ini juga muncul sebagai tanggapan terhadap tuntutan dari pegawai yang menginginkan kesempatan untuk pengembangan diri. Pegawai yang merasa didukung dalam pengembangan karier cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi dengan lebih baik dalam mencapai tujuan pemerintah. Dengan demikian, dalam penelitian ini bahwa menerapkan manajemen talenta bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana instansi pemerintah dapat mengoptimalkan pengembangan pegawai melalui penerapan manajemen talenta yang efektif.

Ada beberapa komponen utama dari peningkatan kompetensi pegawai, antara lain

- 1) Pengembangan, dimana organisasi menyediakan program pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan teknis, keterampilan kerja, dan pemahaman tentang praktik terbaik. Pengembangan ini bisa meliputi berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, kepemimpinan, manajemen proyek, komunikasi, dan lain-lain.
- 2) Pendidikan lanjutan dimana memberikan akses atau dukungan untuk pendidikan lanjutan, seperti gelar atau sertifikasi tambahan yang relevan dengan bidang pekerjaan pegawai. Ini membantu pegawai untuk tetap relevan dan beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi.
- 3) Mentoring dan kepemimpinan, dimana perlu menyediakan program mentoring atau peluang untuk bekerja dengan senior yang memiliki pengalaman lebih banyak. Ini membantu mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari generasi yang lebih berpengalaman ke generasi yang lebih muda.

Penting untuk diingat bahwa peningkatan kompetensi pegawai bukanlah sekadar tugas individu, tetapi juga tanggung jawab organisasi untuk menyediakan lingkungan yang mendukung pengembangan pegawai. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik, inovasi yang lebih tinggi, dan keunggulan kompetitif dalam melaksanakan tugas.

Pengembangan pegawai adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan karyawan dalam suatu organisasi. Pengembangan pegawai bertujuan untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi lebih efektif kepada organisasi. Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk pelatihan internal, pelatihan eksternal, program mentoring dan pendidikan lanjutan.

Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang mengarah khususnya terhadap peningkatan tempat wisata yang ada di daerah tersebut di Kepulauan Nias dimana sektor paling terkenal adalah tempat pariwisatanya yang masih jarang disentuh oleh dunia luar. Keunggulan yang dimiliki tersebut merupakan salah satu yang dapat menunjang perkembangan, pendapatan daerah tersebut.

Apabila pengembangan pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya visi secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias. Maka dari itu perlu meningkatkan kompetensi dari setiap pegawai melalui kegiatan pengembangan setiap bidang yang telah menjadi tanggungjawab dan dapat berkelanjutan dengan visi dan misi dari Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

Permasalahan yang sangat sering terjadi di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias adalah :

- 1) Kurangnya sumber daya yang dimiliki yaitu bahwa organisasi menghadapi keterbatasan anggaran, waktu, atau personel untuk menyediakan pengembangan yang

- memadai. Hal ini dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
- 2) Ketidaksihesuaian program dengan kebutuhan, dimana terkadang, program pengembangan yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan aktual pegawai atau pekerjaan. Ini dapat mengarah pada pemborosan waktu dan sumber daya.
 - 3) Kurangnya waktu yang dibutuhkan, dimana beban kerja yang padat dapat membuat sulit bagi pegawai untuk menemukan waktu untuk berpartisipasi dalam program pengembangan tambahan.
 - 4) Pengembangan pemimpin yang kurang, dimana kurangnya kemampuan kepemimpinan yang kuat dapat menghambat kemampuan organisasi untuk secara efektif merancang dan mengimplementasikan program peningkatan kompetensi.

Masalah kinerja dan sumber pengetahuan dari setiap pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias perlu diadakan evaluasi, analisis, pengembangan. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa hal lainnya, antara lain: mutasi pegawai yang terlalu sering, sehingga pegawai belum memahami tugasnya dengan baik, latar belakang pendidikan pegawai yang tidak relevan, pendidikan dan pelatihan yang sangat minim dan faktor-faktor lainnya. Dalam mengatasi masalah-masalah ini, penting untuk memiliki pendekatan holistik yang melibatkan perencanaan yang matang, dukungan dari manajemen, komunikasi yang baik, dan keterlibatan aktif dari seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah dengan mengangkat judul penelitian ini yaitu: “**Analisis Pengembangan Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias**” Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi seseorang pemimpin dalam mengembangkan Pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
2. Mengapa terjadinya hambatan pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?
3. Bagaimana upaya pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias?

Tujuan Penelitian:

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menguraikan beberapa tujuan pada penelitian ini :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.
2. Untuk menganalisis hambatan pengembangan pegawai yang terjadi pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.
3. Untuk menganalisis upaya pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

KAJIAN TEORI

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan sumber daya yang penting untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan semua aktifitas organisasi. Walaupun ditunjang aspek teknologi yang sempurna, tetapi apabila tidak didukung oleh unsur manusia akan sulit

bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pentingnya sumber daya manusia akan terlihat dari aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya lain, baru akan bisa berjalan bila unsur manusia tersebut dapat terpenuhi dengan maksimal.

1. Menurut Hidayat (2017: 11), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: “Ilmu dan seni atau seni memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, dengan efisiensi dan ada kepuasan pada diri pribadi-pribadi yang bersangkutan.
2. Pakpahan (2021: 44), mengatakan bahwa: “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Di dalam manajemen secara umum, telah diketahui mengenai fungsi-fungsi manajemen yang dirumuskan oleh pakar-pakar manajemen, salah satu diantaranya, disebutkan oleh Candra (2019: 105), yaitu:

- a. *Planning* (Perencanaan);
- b. *Organizing* (Pengorganisasian)
- c. *Actuating* (Penggerakkan)
- d. *Controlling* (Pengawasan)
- e.

Pengertian Manajemen Talenta

Menurut (Pella dan Inayati, 2017:83-84) manajemen talenta adalah proses yang berkesinambungan yang diantaranya:

- a. Membuat rencana kebutuhan talenta.
- b. Menciptakan citra untuk menarik karyawan berkualitas di *talent pool*.
- c. Memastikan karyawan yang bertalenta dapat segera masuk ke level produktif ketika masuk ke perusahaan.
- d. Melaksanakan program untuk mempertahankan talenta terbaik.
- e. Memberikan fasilitas kepada talenta terbaik ke unit, lokasi, departemen dan strategy business unit (SBU) yang dapat memberikan dampak signifikan bagi perusahaan.

Tujuan Manajemen Talenta

Menurut Blass (2019:166) dalam bukunya menerangkan bahwa tujuan dari manajemen talenta dalam perusahaan adalah untuk menempatkan “*right people, right place, right time, right skills/capabilities*”. Hal ini ditujukan untuk setiap *key roles* yang disediakan perusahaan dengan menempatkan orang yang bertalenta, di tempat yang sesuai, waktu yang tepat dan memiliki skill maupun kapabilitas yang memadai untuk menjalankan *key roles* perusahaan maka semua kegiatan yang ada di perusahaan akan berjalan dengan maksimal dan tidak mengganggu jalannya perusahaan.

Pengembangan Pegawai

1. Menurut Julian (2015: 90), mengatakan bahwa “pengembangan merupakan komponen strategis pembangunan kesehatan guna mempercepat pemerataan pelayanan kesehatan dan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Kinerja suatu organisasi akan ditentukan oleh salah satu unsur utama yaitu kualitas sumber daya manusia atau tenaga medisnya”..
2. Sobirin (2014: 99) lebih lanjut mengemukakan bahwa meskipun unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karir di tempat kerja, dan kehidupan politik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam pengembangannya.
3. Yusuf (2016: 31), mengemukakan bahwa setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien.

Pengembangan Pegawai Negeri Sipil

- a. Menurut Flippo (2019:352), Pengembangan PNS dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk yaitu: pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan dan pengembangan sikap.
- b. Pengembangan pegawai lebih terfokuskan pada pemahaman konsep dan pengembangan kemampuan serta kapasitas terhadap tuntutan-tuntutan yang akan di hadapi dengan perubahan yang cepat dan dinamis (Mangkunegara, 2015:43)
- c. Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2003:69).

Proses Pengembangan PNS

Menurut Hasibuan (2018: 160) tahap-tahap dari pengembangan pegawai sebagai berikut:

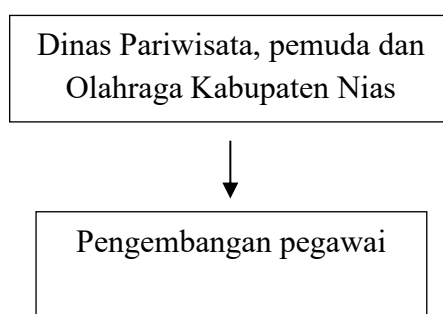
1. Penentuan Kebutuhan (pengetahuan, ketrampilan dan sikap)
2. Penentuan Sasaran.
3. Penentuan Sumber daya.
4. Pemilihan Program.
5. Evaluasi Pendidikan.
6. Tindak lanjut

Indikator Pengembangan Pegawai

Menurut Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Krismiyati, 2017), sebagai berikut:

- a. Motivasi
- b. Kepribadian
- c. Keterampilan

Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam pengembangan pegawai pada dinas pariwisata, pemuda dan olahraga Kabupaten Nias. Fokus penelitian ini berada di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias. Peneliti berusaha untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang pengembangan pegawai pada dinas pariwisata, pemuda dan olahraga Kabupaten Nias. Dalam upaya memperoleh pemahaman yang kaya dan komprehensif, teknik pengumpulan data berupa

observasi dan wawancara digunakan secara kombinatif. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pengembangan pegawai pada dinas pariwisata, pemuda dan olahraga Kabupaten Nias, sedangkan wawancara digunakan untuk mendapatkan perspektif dan pemahaman dari berbagai pihak terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengembangan Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Hasil dari program pengembangan pegawai yang telah dilaksanakan pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias tergantung pada implementasi dan partisipasi pegawai. Berikut beberapa potensi hasil yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan hasil dokumentasi pada LKPJ 2023 adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan

a. Pegawai mengalami peningkatan dalam keterampilan teknis dan pengetahuan mereka di bidang Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Hal ini didukung dengan inti hasil wawancara oleh Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 6 mengemukakan bahwa mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan bagi pegawai pada Dinas pariwisata, pemuda dan olahraga kabupaten nias yaitu menyusun analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan tujuan strategis demi mendukung pencapaian tujuan sesuai dengan perkembangan sektor pariwisata dan olahraga.

b. Program pelatihan dan workshop berhasil meningkatkan pemahaman mereka tentang praktik terbaru dan tren industri. Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 5 mengatakan bahwa yang perlu ditingkatkan pada program pelatihan dan workshop yaitu melakukan analisis mendalam terhadap tugas dan tanggungjawab pegawai dalam setiap unit dan devisi di dalam dinas dan juga melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal seperti atasan langsung, mitra pariwisata, dan komunitas olahraga setempat.

2. Peningkatan Kinerja

a. Dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan, diharapkan terjadi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka. Hal ini didukung hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 1 mengatakan bahwa peningkatan keterampilan memberikan dorongan internal kepada pegawai untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan kinerja sehingga pegawai yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan kinerja dan pengetahuan yang dimiliki.

b. Proyek inovatif dan penugasan rotasi dapat membantu pegawai mengembangkan pandangan yang lebih luas dan meningkatkan kemampuan *problem-solving*.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa kegiatan meningkatkan kinerja berarti peningkatan kompetensi yang didorong oleh motivasi dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai dan mampu mengatasi resistensi terhadap perubahan yaitu dapat membantu mengatasi resistensi terhadap perubahan dan ketika pegawai memiliki

motivasi yang kuat untuk mengembangkan potensi, maka mereka lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi terkait.

3. Peningkatan Kepemimpinan

a. Program mentoring, *coaching*, dan penugasan dengan tanggung jawab tambahan membantu mengembangkan kemampuan kepemimpinan pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 3 mengatakan bahwa upaya untuk pengembangan pegawai yaitu dengan meningkatkan keterampilan pegawai dalam memimpin kelompok tertentu untuk kemajuan organisasi serta mempersiapkan diri seperti cara berkomunikasi, menanggapi tekanan, berinteraksi dengan tim dan mampu menangani konflik sehingga pada akhirnya memiliki sikap seorang pemimpin yang handal dalam memimpin organisasi.

b. Pelibatan dalam kegiatan tim dan proyek bersama dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan kolaboratif.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Yanuar Harefa, A.Md selaku Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 4 mengemukakan bahwa pengembangan pegawai dapat dilakukan dengan cara melibatkan mereka dalam kegiatan tertentu yang dapat mengarahkan seorang pegawai dalam mengembangkan keterampilannya dalam memimpin organisasi kearah kesuksesan dan mampu menghadapi tantangan yang ada.

4. Motivasi dan Kepuasan Pegawai

a. Adanya program pengembangan dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir. Dalam hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Nuzlan Musfi, S.T.,M.T selaku Kepala Bidang Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 1 mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai yaitu adanya ketersediaan sumber daya seperti anggaran, pelatihan, dan fasilitas penunjang lainnya yang dapat memberikan dukungan penting untuk pengembangan kompetensi pegawai dan juga adanya tingkat kesadaran diri pegawai terhadap kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi sendiri.

b. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi yang luar biasa dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Liana Maharani Laoly, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bidang Ekonomi Kreatif pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa factor – factor yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas pariwisata, pemuda dan Olahraga kabupaten nias yaitu adanya kualitas kepemimpinan memiliki dampak besar pada motivasi pegawai dan pemimpin yang mendukung, inspiratif, dan memberikan arah yang jelas dapat meningkatkan semangat pegawai untuk meningkatkan kompetensi.

5. Peningkatan Efisiensi Organisasi

a. Dengan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang ditingkatkan, diharapkan terjadi peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan proyek. Dalam hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 3 mengatakan bahwa pengembangan keterampilan memberikan dampak positif efisiensi para pegawai dalam melaksanakan tugas

kedinasan dengan cara melatih pegawai dalam komunikasi efektif, manajemen konflik, dan kerja tim sehingga karakteristik kepribadian untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kekuatan dan preferensi mereka.

- b. Program rotasi dan peningkatan tugas dapat menciptakan pegawai yang lebih fleksibel dan siap menghadapi tantangan baru.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 5 mengatakan bahwa perlu adanya rotasi pegawai dan peningkatan kerja agar setiap pegawai tidak hanya fokus dan memiliki satu keterampilan kerja tetapi dapat memiliki berbagai keterampilan dalam melaksanakan tugas kantor sehingga seorang pegawai mampu bekerja berdasarkan pengalaman kerja yang pernah didapatkan.

6. Peningkatan Citra dan Kualitas Layanan

Pegawai yang berkualitas dan terus berkembang dapat memberikan kontribusi positif terhadap citra organisasi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kasi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias (Selasa, 24/10/2023), sebagai informan 6 mengemukakan bahwa dengan mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan bagi pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias maka seorang pegawai memiliki kualitas kerja dalam menyusun program strategis Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias serta dapat mengikuti tren dan perkembangan terbaru dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga. Keterampilan yang relevan dapat berubah seiring waktu, dan monitoring terus-menerus dapat membantu dinas untuk tetap relevan.

B. Tantangan dan Hambatan Pengembangan PNS.

Pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, baik dari segi organisasional maupun individu. Beberapa tantangan umum dalam pengembangan pegawai melibatkan aspek-aspek berikut:

1. Keterbatasan sumber daya

Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias mungkin menghadapi keterbatasan anggaran dan sumber daya untuk menyediakan pelatihan dan program pengembangan yang komprehensif.

2. Perubahan lingkungan kerja

Perubahan cepat dalam lingkungan kantor seperti teknologi, atau kebijakan dapat membuat program pengembangan cepat menjadi usang atau tidak relevan.

3. Kesulitan menilai dampak

Mengukur dampak dan hasil dari program pengembangan menjadi tantangan. Hal ini seringkali sulit untuk mengaitkan peningkatan keterampilan dengan hasil konkret dalam kinerja Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias.

4. Perbedaan kebutuhan individu

Setiap pegawai memiliki kebutuhan dan tingkat keterampilan yang berbeda. Merancang program yang dapat memenuhi kebutuhan beragam ini dapat menjadi tantangan.

5. Kurangnya keterlibatan pegawai

Tidak semua pegawai mungkin terlibat sepenuhnya dalam program pengembangan. Keterlibatan pegawai yang rendah dapat mengurangi efektivitas program.

6. Keterbatasan waktu

Kesimpulannya Pegawai sering kali memiliki beban kerja yang padat, dan menyisihkan waktu untuk pelatihan atau pengembangan dapat menjadi tantangan.

Mengatasi tantangan ini memerlukan pendekatan yang holistik dan adaptif. Organisasi perlu secara terus-menerus mengevaluasi dan menyesuaikan program pengembangan mereka dengan kebutuhan aktual pegawai dan perubahan dalam lingkungan bisnis. Memberikan dukungan dan pengakuan kepada karyawan yang berpartisipasi dalam program pengembangan juga dapat meningkatkan keterlibatan dan efektivitas program.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka didukung dengan teori organisasi public dapat memberikan wawasan tentang bagaimana struktur dan budaya organisasi mempengaruhi kemampuan PNS untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan dengan mengembangkan strategi yang lebih efektif.

C. Upaya Pengembangan PNS.

Upaya pengembangan Pegawai Negeri Sipil adalah serangkaian tindakan dan program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai di suatu organisasi. Tujuan dari upaya ini adalah untuk memberikan kontribusi positif pada kinerja individu dan organisasional, meningkatkan produktivitas, dan memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berikut adalah beberapa upaya pengembangan PNS yang dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, yaitu:

1. Pelatihan dan workshop
Menyelenggarakan pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan teknis atau manajerial. Workshop untuk membahas topik tertentu yang relevan dengan pekerjaan atau industri pariwisata.
2. Pendidikan lanjutan
Mendukung pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan mereka melalui program sarjana, magister, atau sertifikasi terkait.
3. Mentoring dan pembimbingan
Menyediakan mentor atau pembimbing bagi pegawai yang membutuhkan bimbingan dan dukungan dalam pengembangan karir mereka.
4. Pengembangan kepemimpinan
Program untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat kepemimpinan di antara pegawai. Pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan manajemen dan kepemimpinan.
5. Pengembangan keterampilan
Fokus pada pengembangan keterampilan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, dan kolaborasi.
6. Rotasi pekerjaan
Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk rotasi pekerjaan atau naik jabatan guna mendiversifikasi pengalaman mereka.
7. Pemberdayaan pegawai
Mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam proyek-proyek atau memimpin inisiatif tertentu.
8. Penggunaan teknologi untuk pembelajaran
Menyediakan akses ke platform pembelajaran online, kursus daring, atau sumber daya digital untuk meningkatkan pengetahuan teknologi.

Kesimpulannya yaitu Penting untuk merancang upaya pengembangan pegawai dengan memperhitungkan kebutuhan individu, tujuan organisasi, dan perubahan dalam lingkungan kerja. Dukungan penuh dari manajemen, komunikasi yang efektif, dan evaluasi yang terus-menerus dapat membantu memastikan keberhasilan upaya pengembangan pegawai.

Berdasarkan kesimpulan di atas didukung dengan beberapa teori manajemen sumber daya manusia dan admisnistrasi publik. Misalnya, teori pengembangan karir

memberikan landasan untuk memahami pentingnya pembinaan karier dan peluang pengembangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja PNS.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan yaitu :

1. Melalui analisis kebutuhan pengembangan, dapat diidentifikasi dengan jelas area-area di mana pegawai memerlukan pengembangan kompetensi. Hal ini memastikan bahwa program pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dinas tersebut.
2. Program pengembangan harus dirancang untuk mencerminkan tren terbaru dalam industri pariwisata, pemuda, dan olahraga. Dengan demikian, pegawai dapat mengikuti perkembangan terkini dan meningkatkan daya saing wilayah Nias.
3. Pemilihan metode pengembangan yang sesuai, seperti pengembangan karier dan pengembangan berbasis proyek, dapat memastikan pembelajaran yang optimal. Melibatkan instruktur yang berpengalaman dan ahli juga mendukung kesuksesan program pelatihan.
4. Fokus pada pengembangan keterampilan khusus yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam sektor pariwisata, pemuda, dan olahraga. Hal ini dapat meningkatkan kontribusi pegawai terhadap pengembangan wilayah.
5. Evaluasi yang terus-menerus terhadap program pengembangan diperlukan untuk mengukur dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Umpan balik dari pegawai menjadi landasan untuk perbaikan dan penyempurnaan program di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri(2015:24), Fungsi Sumber Daya Mnausia
- Candra, F. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Aneka Usaha Nganjuk*. Jln. A.R. Saleh 27 Nganjuk: Home Statistics.
- Flippo (2019:352). *Pengembangan Pegawai*. personel management 6th ed.McGraw.
- Hasibuan (2018:160). Tahap- Tahap Pengembangan Pegawai
- Hidayat, & Nurayah. (2017). Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Terhadap Prestasi kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Vol.6 (Nomor 1 Januari 2007). Hal 71-82
- Julian, Riza. R. (2015). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.
- Kismiyati,(2017). Indikator Pengembangan Pegawai
- Masram, Muah, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pakpahan, E. S, Siswidiyanto, (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. Vol.2 (Nomor 1). Hal. 116-121.
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Rahadi, Suad (2017). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

- Rudhaliawan, M.S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*. Hal,1-10.
- Sobirin, A. (2014). *Materi Pokok Manajemen Kinerja Edisi 1*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sutrisno, Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. (2016). *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Thoha. (2018). *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yusuf, Maryoto, (2016). *Materi Pokok Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Winarno. (2013), Variabel Penelitian.