

Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Kinerja Pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong

Sulistiyani¹, Amiruddin², Arie Purnomo³

Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong; Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif teknik pengumpulan data yaitu pengamatan, wawancara dan studi dokumenter. Pengumpulan data dilakukan pada bulan juni dan jul dengan lokasi penelitian di distrik Aimas Kabupaten Sorong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya pada Individu pegawai; psikologis; dan pengalaman berorganisasi yang baik; Kendala-kendala yang dihadapi berupa terbatasnya kemampuan aparat distrik, terbatasnya jumlah aparat distrik, dan dinas-dinas yang menangani masalah kesejahteraan belum maksimal. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumberdaya manusia mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Distrik Aimas Kabupaten Sorong, untuk merealisasikan maksud tersebut perlu adanya suatu perencanaan yang dilakukan oleh kepada distrik untuk membenahi, para aparaturnya yang belum memiliki kemampuan teknis dan konsep. Sehingga kedepan diharapkan produktivitas dari para pegawai dapat mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat yang ada, meskipun masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh pemerintah.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Kabupaten Sorong.

PENDAHULUAN

Pembangunan masyarakat merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional. Oleh karena itu dalam melaksanakan amanat otonomi khusus dengan berbagai peluang dan tantangan yang ada, membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang menguasai pengetahuan dan teknologi untuk dapat merancang konsep pembangunan yang strategi sehingga dapat menjawab tantangan otonomi khusus yang sedang berjalan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah adalah meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sehingga dapat memberikan hasil (output) yang maksimal. Hal ini yang melandasi pemerintah di distrik Aimas untuk lebih memberdayakan aparatur yang ada melalui berbagai kegiatan dan pelatihan sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangsih positif kepada masyarakat.

Didalam era otonomi khusus ini, suatu pengambilan keputusan yang efektif dan efisien sangat mempengaruhi kebijakan dan kinerja dari aparat pemerintah yang mana dampaknya akan dirasakan langsung oleh masyarakat luas pada umumnya. Oleh sebab itu dalam pengambilan keputusan hendaklah melibatkan semua komponen yang ada sehingga dapat di tinjau segala kemungkinan yang akan terjadi.

Menurut Hani Handoko (1992:4) Keberhasilan dari sebuah organisasi sebagian besar ditentukan oleh sumberdaya manusia yang bekerja didalamnya. Menurut Fippo (1992:3) sumberdaya Manusia adalah sejumlah orang-orang yang diseleksi dengan berbagai tahapan, dan dilakukan pengembangan-pengembangan dan pemeliharaan jangka panjang oleh organisasi/perusahaan.

Menurut suparjati (Suparjati dkk: 2000:1) bahwa perbedaan administrasi perkantoran yang baik dan buruk juga dapat dilihat dari macam dan banyaknya persoalan yang timbul dalam suatu kantor. Bila berulang kali terjadi kesalahan antara jumlah tercatat dalam buku stok gudang dan jumlah sebelumnya, atau berulang kali pimpinan mengambil keputusan yang keliru karena ia menerima data yang tidak lengkap dari sekertarisnya atau setiap akhir bulan bendahara selalu mengeluarkan uang dari kantong pribadinya untuk menutup selisih kas kecil, itu semua merupakan buruknya administrasi perkantoran yang kurang baik manajemennya.

Kinerja dalam organisasi/birokrasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam

berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut John Whitmore (1997 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Dalam peraturan pemerintah Indonesia (PP no 19 pasal 15 ayat 1) Tahun 2008 tentang kecamatan yang menyebutkan bahwa, “seorang kepala distrik juga berperan sebagai kepala wilayah” (wilayah kerja) didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsional yang sesuai dengan asas desentralisasi. (pelimpahan kewenangan kepada daerah untuk dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan keadaan yang terjadi pada daerah tersebut.) Beberapa tugas fungsional yang dimaksud adalah Mengintegrasikan nilai-nilai sosial dan budaya; Menciptakan stabilitas politik dan ekonomi; Mengupayakan terwujudnya ketentraman dan kesejahteraan masyarakat; Menjaga kesatuan dan persatuan bangsa.

Selain beberapa tugas pokok yang dilaksanakan oleh pemerintah tingkat distrik, juga terdapat beberapa tugas pembinaan Wilayah. Secara filosofi distrik yang dikepalai seorang kepala distrik perlu di perkuat oleh aspek-aspek internal yang dapat mendukung kelancaran tugas dan tanggung jawab kepada masyarakat.

Dengan mengacu pada visi dan misi pemerintah Distrik Aimas adalah memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka perlu adanya peningkatan kualitas pegawai untuk dapat mengimplementasikan visi dan misi tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan salah satu Pegawai Distrik Aimas bahwa telah dilakukan upaya peningkatan Sumberdaya Manusia dengan Memberikan program Tugas belajar kepada pegawai dan juga berbagai pelatihan-pelatihan ataupun seminar lokakarya yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi dapat dilihat pada Lulusan SMU, Pegawai dengan tingkat pendidikan SMU adalah mereka yang bekerja dengan menunggu komando dari atasan (kepala distrik atau sekertaris distrik) dalam melaksanakan tugas yang diberikan maka harus diberikan instruksi mengenai apa dan bagaimana untuk mengerjakan tugas tersebut sehingga dengan mudah dapat dilakukan; Lulusan S1,

Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S1. Hampir sama dengan SMU. Ada beberapa kendala konseptual dan teknis yang dihadapi seperti Kurangnya kemampuan komunikasi publik, Kurangnya penguasaan teknologi informasi, Kurangnya pendelegasian tugas dan tanggung jawab dari pimpinan kepada pegawai, Rutinitas birokrasi yang cenderung membosankan sehingga tidak ada inovasi dan kreasi dari para pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Kualitatif

Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara, mengumpulkan data-data yang berupa penjelasan mengenai permasalahan yang terjadi pada suatu periode tertentu.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian selama sebulan mulai dari bulan Juni-juli
Lokasi penelitian dilakukan di distrik Aimas Kabupaten Sorong

Jenis dan Sumber data

Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung kepada orang-orang atau pihak yang menjadi sumber penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber yang mencatat kejadian yang terjadi pada waktu tertentu (dokumen, arsip, situs).

Teknik Pengumpulan Data

Adalah metode yang dipakai untuk mengumpulkan data secara terstruktur dan sistematis. Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu Pengamatan adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati gejala sosial tertentu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti dalam periode waktu tertentu; Wawancara (interfiew) yaitu tanya jawab atau komunikasi secara langsung, dengan responden atau informan kunci yang mengetahui permasalahan yang akan diteliti baik secara tatap muka maupun tidak; Studi Dokumenter adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan diteliti.

Teknik Analisa Data

Menurut Sainal Mustafa (1996) Teknik analisa data merupakan tahapan yang rawan dan tidak dapat diwakilkan, sehingga hasil dari pengolahan data tersebut akan mencerninkan mutu penelitian yang dilakukan. Untuk itu ada beberapa aspek penting yang diperhatikan dalam analisa data yaitu Validasi data; Reabelitas; Akuntabel. Data yang di himpun kemudian di sortir/edit dan disusun berdasarkan sistematika penulisan, dan kemudian

dibandingkan dengan permasalahan yang ada. Apakah ada pengaruh yang signifikan ketika dilakukan pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap kinerja pegawai di Distrik Aimas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong

Peningkatan Kualitas Pelayanan.

Tata cara pelayanan di Distrik Aimas Kabupaten Sorong merupakan salah satu kriteria dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa puas dalam prose pengurusan segala permasalahan atau kebutuhannya.

Hal yang paling utama dilakukan adalah memberikan kepastian kepada orang yang dilayani. Disamping itu keterbukaan atau transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik sangat diperlukan dalam sistem pemerintahan yang berwibawa. (*good governmence*) berikut penulis akan menguraikan beberapa hal yang berhubungan dengan pelayanan di Distrik Aimas Kabupaten Sorong . Yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat umum. Dengan adanya tenaga kerja/sumberdaya manusia yang handal akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Beberapa hal yang dapat dilihat adalah

Tata cara pelayanan kartu tanda penduduk (KTP)

Yaitu kebutuhan masyarakat yang membutuhkan pelayanan pembuatan kartu penduduk, kartu keluarga, dan surat keterangan lainnya. disamping pelayanan yang prima efektif dan efisien, keterbukaan atau transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik sangat diperlukan dalam sistem pemerintahan yang berwibawa. Dengan adanya perubahan teknologi dan informasi maka sistem pelayanan yang dulunya hanya dengan menggunakan mesin ketik, sekarang sudah diganti menggunakan komputer dengan kapasitas (hasil) yang lebih cepat dan mudah.

Kondisi tersebut sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan masyarakat Distrik Aimas Kabupaten Sorong pada tanggal 25 Oktober 2015 yang menyatakan bahwa : “ dalam proses pembuatan KTP petugas yang ada di Distrik Aimas Kabupaten Sorong kabupaten serong tidak pernah mempersulit, setelah kita mengisi formulir yang telah di berikan maka langsung kita di Foto dan setelah itu selese kita tinggal menunggu KTP-nya jadi, dalam waktu kurang labih dua minggu KTP sudah jadi bahkan di antarkan langsung kerumah kami oleh petugas dari distrik, kami sungguh terbantu dengan proses pelayanan yang seperti ini”;

Bidang kesejahteraan Rakyat (kesra) menyangkut Urusan Asuransi Kesehatan (Askes) dan Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas)

Dengan adanya sistem komputerisasi yang baik serta diimbangi dengan Sumberdaya manusia yang mampu menjalankan program-program yang di buat khusus sebagai data base masyarakat, maka diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Sehingga diharapkan kedepan tidak ada lagi masyarakat yang susah untuk mendapatkan pelayanan gratis.

Kondisi tersebut sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Distrik Aimas Kabupaten Sorong pada tanggal 25 Oktober 2015 yang menyatakan bahwa : “kami selalu mendata penduduk yang kurang mampu agar mereka mendapatkan fasilitas-fasilitas yang di berikan negara ini seperti batuan raskin, jamkesmas, dan bantuan perbaikan rumah seandainya rumahnya kurang layak huni, hal ini kita langsung teruskan sehingga tidak ada lagi keluhan dari masyarakat yang kurang mampu kalau-kalau mereka tidak mendapatkan bantuan apa-apa dari pemerintah, kondisi tersebut penting untuk di perhatikan agar kesejahteraan masyarakat pada Distrik Aimas Kabupaten Sorong semakin hari kesehatannya semakin meningkat ”.

Penjelasan kepala distrik tersebut di perkuat oleh keterangan dari masyarakat yang peneliti peroleh dari hasil wawancara pada tanggal 26 Oktober 2015 yang menyatakan bahwa : “ petugas distrik aimas selalu mendata kami masyarakat yang kurang mampu untuk di berikan bantuan-bantuan seperti Raskin yang di berikan kepada kami setiap bulanya, untuk hal kesehatan kami pun tidak khawatir lagi berobat kerumah sakit karena kami telah memiliki kartu jamkesmas sehingga seluruh biaya pengobatan kami gratis”.

Penyaluran beras murah

Dengan adanya sistem komputerisasi data base dari distrik, maka dapat membantu para pegawai untuk menginfentarisir seluruh warga yang berdomisili di wilayah sekitar Distrik Aimas Kabupaten Sorong , mulai dari RT,RW, sampai Kelurahan. Sehingga kesejahteraan dapat dipenuhi ataupun pemerataan pembagian beras murah dapat disalurkan dengan baik.

Kondisi tersebut sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu ketua RT di Distrik Aimas Kabupaten Sorong pada tanggal 29 Oktober 2015 yang menyatakan bahwa : “ dalam penyaluran beras murah distrik selalu berkoordinasi dengan RT dan RW setempat dalam penyalurannya bahkan biasanya beras-beras tersebut di drop di rumahnya pak RT terlebih dahulu sebelum di salurkan kepada masyarakat, hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam pendistribusian beras murah tersebut”.

Kendala Dan Pemecahan Masalah

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat ketrampilan tertentu kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Ada tiga alasan pokok sebagai landasan penilaian kinerja yaitu untuk mendorong perilaku yang baik, atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standart. Dimana orang-orang yang bekerja mengharapkan imbalan atau pujian; untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan Ilmiah untuk mengetahui seberapa cocok seorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja; sebagai landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan kelanjutan karier dari seorang pegawai/karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tingkat kinerja yang diinginkan, maka perlu di indentifikasi apa saja yang menjadi faktor utama yang mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu ada beberapa kendala dan pemecahan masalah yang dapat penulis garis bawahi adalah terbatasnya kemampuan Aparatur baik teknis maupun konseptual; terbatasnya jumlah aparat; dinas-dinas yang menangani masalah kesejahteraan belum berjalan secara maksimal; rendahnya partisipasi masyarakat.

Hal tersebut sesuai dengan yang di sampaikan oleh Kepala Distrik Aimas Kabupaten Sorong pada tanggal 02 November 2015 yang menyatakan bahwa : “ dalam proses pelayanan di distrik Aimas Kabupaten Sorong masih banyak hambatan-hambatan yang di hadapi hal ini terjadi di sebabkan terbatasnya kemampuan apartur yang menguasai tingkatan konsep maupun teknis, kondisi tersebut di sebakn karena terbatasnya jumlah aparat yang ada di distrik aimas jika kita lihat dari luas wilayah yang harus di layani, di samping itu juga lemahnya kordinasi dengan dinas-dinas terkait dalam menangani masalah-masalah kesejahteraan masyarakat belum berjalan dengan maksimal kita banyak terkendala prosedur yang di berlakukan, partisipasi masyarakat yang rendah juga menjadi kendala tersendiri dalam proses-proses pelayanan hal isi sangat penting karena ketika kami akan menjalankan program terkadang masyarakat merasa acuh tak acuh dalam menerimanya”.

Melalui metode ini maka kita akan mampu mengetahui faktor-faktor yang menjadi kendala dalam pelayanan serta strategi yang akan digunakan dan juga langkah-langkah konkrit yang akan di ambil. Bila dilihat dari tugas dan fungsi visi, misi dan tujuan serta

sasaran yang hendak dicapai, maka pada dasarnya dituntut untuk melakukan pelayanan prima yang meliputi pelayanan yang cepat, tepat dan efektif. Dari indikator yang disebutkan diatas dapat dijelaskan bahwa Terbatasnya kemampuan aparat, Hal ini merupakan masalah yang sedang dihadapi oleh pemerintah Distrik Aimas Kabupaten Sorong . Dalam menghadapi penduduk yang jumlahnya ribuan orang sudah tentu membutuhkan tambahan aparat serta fasilitas penunjang guna mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat. Sehingga perlu adanya penambahan tenaga kerja baik pegawai, maupun kontrak sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat; Terbatasnya jumlah aparat, selain kemampuan aparat yang masih relatif rendah, kepala Distrik Aimas Kabupaten Sorong juga diperhadapkan dengan jumlah aparat yang relatif sedikit, yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat jumlah tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang dihadapi oleh para pegawai; Dinas-dinas yang menangani masalah kesejahteraan belum berjalan maksimal, salah satu kendala klasik yang dihadapi adalah bagaimana dinas terkait yang menangani masalah kesejahteraan belum berjalan maksimal. Indikator ini disimpulkan karena hubungan antara distrik dengan masyarakat, baik itu Pemuda/Ormas perempuan, tokoh agama, belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga kedepannya diharapkan pemerintah Distrik Aimas Kabupaten Sorong untuk masuk lebih jauh lagi kedalam sendi-sendi kehidupan Masyarakat.

SIMPULAN

Pengembangan sumberdaya manusia mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Distrik Aimas Kabupaten Sorong, untuk merealisasikan maksud tersebut perlu adanya suatu perencanaan yang dilakukan oleh kepada distrik untuk membenahi, para aparaturnya yang belum memiliki kemampuan teknis dan konsep. Sehingga kedepan diharapkan produktivitas dari para pegawai dapat mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat yang ada. Ada beberapa kesimpulan yang ditarik oleh penulis yaitu, perlu adanya peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia (SDM) yang terampil dan handal untuk dapat menjawab tantangan kerja yang semakin padat seiring dengan perkembangan penduduk; perlu adanya penambahan fasilitas perkantoran seperti, Alat-alat kantor dan sarana penunjang lainnya; kualitas pelayanan yang diharapkan adalah kejelasan, kesederhanaan, dan kepastian yang mengarah pada efisiensi sumberdaya yang digunakan; perlunya penggunaan teknologi informatika (IT) dalam proses pelayanan agar pelayanan dapat lebih cepat.

Untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tingkat kinerja yang diinginkan, maka perlu di indentifikasi apa saja faktor utama yang menjadi kendala terhadap pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu ada beberapa kendala yang dapat penulis garis bawahi diantaranya

terbatasnya kemampuan Aparatur baik teknis maupun konseptual; terbatasnya jumlah aparat; dinas-dinas yang menangani masalah kesejahteraan belum berjalan secara maksimal; rendahnya partisipasi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen SDM Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarta, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rafika Aditma, Bandung.
- Cushway, Barry, 2006. *Human Resources Management*, Group Gramedia, Jakarta.
- George .R. Terry dan Winardi, SE. 1986. *Asas-asas Manajemen*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Hasibuan Melayu S.P. Manajemen, 1989. *Dasar, Pengertian dan Masalah*. Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Harsino, M.Si. 2005. *Administrasi Kepegawaian*. Penerbit Alga Prisma Interdata Jatinagor, Bandung
- Handoko J. Hani 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberti, Yogyakarta
- Kleiman. S. Lawrence, 1997. *Human Resources Management*, Wespublishing Company, New York .
- M. Manulang. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Medan:
- Melayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Prijono Tjipherijanto. 1999. *Keseimbangan Penduduk. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*. Penerbit Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Suganda, Dann. 1982. *Kepemimpinan Di Dalam Organisasi dan Manajemen*. Penerbit CV. Sinar Baru, Bandung.
- Soewarno Handyaningrat, 1983. *Pengantar study dan Management*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sikula Andrew F., 1976. *Personel Administrasi and Human Resources Management*, Santa Barbara,
- Taliziduhu Ndaraha, 2002. *Pengantar Teori Pengembangan SDM*, , Diterbitkan PT. Rineka Cipta, Jakarta.