

# PENGEMBANGAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN SUMBERDAYA MANUSIA PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN GORONTALO

Widya Kurniati Mohi

Program Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Gorontalo  
Email : widyakurniati@rocketmail.com

## Abstract

*The research method used descriptive method, that can be interpreted as a problem solving process were investigated by describing the state of subject and object of research at the present time based on the facts that appear or how (Hadari Nawawi, 1990). The interesting conclusion research, that employee affair Board Education And Training in Bone Bolango regency do the continue development of the employees quality through the education and training, it is done in order to build the capacity of staff based on the demands of the national and global challenges to achieve good governance . On implementation of the development program of the most dominant factor that can determine what or not the development is done comes from the motivation of the participants as well as the development of science and technology. Motivation of participants to determine what or not the current development is done, while the development of technology that encourages each agency or organization to continue to make efforts to develop the quality of its employees. Suggested to the employee affair Board Education and Training in Bone Bolango regency, in determining the development of the participants should have held a more stringent selection, in order to get the participants were really ready to follow in order to improve the development of human resources.*

*Keywords : Human resources, employee development, Bone Bolango Regency*

## PENDAHULUAN

Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai itulah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan pegawai adalah memperbaiki prestasi kerja pegawai. Dengan pengembangan pegawai diharapkan pegawai dapat memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai serta memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Apabila dilihat dari segi biaya, pengembangan pegawai memang membutuhkan biaya yang cukup besar, akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang personalia. Pengembangan pegawai memberi tekanan pada peningkatan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan makhluk dinamis yang memiliki potensi untuk diberi kesempatan berkembang.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan adanya pegawai yang professional dalam setiap organisasi, maka untuk

memenuhi tuntutan itu perlu terus-menerus diupayakan peningkatan kemampuannya baik melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Simamora menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku tujuan-tujuan organisasi (Simamora, 1999).

Dalam hal ini pelatihan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil lebih dikenal dengan apa yang disebut pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil adalah upaya untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem karir dan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara proporsional dan professional, secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan yang dimaksudkan disini adalah penekanannya lebih dititikberatkan pada sistem pendidikan dan

pelatihan yang tujuannya untuk memperbaiki perilaku dan sikap, meningkatkan mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan pada variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Nawawi. 1990; Sugiyono. 2001:6). Obyek penelitian adalah pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Aparatur Daerah Kabupaten Bone Bolango. Waktu Penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, mulai bulan Mei sampai dengan Agustus 2012, Tempat penelitian berlokasi di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Aparatur Daerah Kabupaten Bone Bolango.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu; a) *Wawancara*, adalah metode yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan data-data yang lengkap, tepat dan akurat. Dalam metode wawancara penulis melakukan tanya jawab dengan Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Aparatur Daerah Kabupaten Bone Bolango, dan aparat lain jika masih dibutuhkan keandalan data yang dikumpul. b) *Dokumentasi*, adalah metode yang digunakan oleh penulis untuk menambah atau melengkapi data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara. Yaitu dengan meneliti catatan-catatan, file-file, arsip-arsip yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Aparatur Daerah Kabupaten Bone Bolango. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan secara langsung pada obyek, kemudian dalam penyajian dan pemilihan data penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan apa yang terjadi bersifat umum dan kemungkinan masalah yang dihadapi.
2. Metode analisis data yang diperoleh dikaji dengan teori-teori yang ada dalam bentuk pernyataan dan uraian yang

selanjutnya akan disusun secara sistematis dalam bentuk tugas akhir.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPPD Kabupaten Bone Bulango, Hasil evaluasi pencapaian kinerja pelaksanaan Program Utama SKPD Tahun 2012 dapat diperoleh gambaran beberapa kegiatan inti SKPD yaitu :

1. Kegiatan Peningkatan keterampilan dan profesionalisme yang dilaksanakan dalam bentuk Workshop Mindsetting yang direncanakan diikuti sebanyak 80 pegawai struktural tercapai sesuai target sebesar 100%.
2. Kegiatan Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah yang dilaksanakan yaitu Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (PIM IV), Diklat Kepemimpinan Tingkat III (PIM III), Diklat Kepemimpinan Tingkat II (PIM II) telah dilaksanakan dengan kualifikasi PIM II diikuti oleh 2 orang pejabat Eselon II, PIM III diikuti 3 orang pejabat Eselon III dan PIM IV diikuti oleh 40 orang pejabat Eselon IV dan fungsional umum. Untuk Diklat PIM IV yang semula diikuti oleh 40 orang pejabat Eselon IV dan fungsional umum yang dinyatakan lulus sebanyak 39 orang atau hanya mencapai 97%.
3. Kegiatan Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah dilaksanakan dalam bentuk Workshop Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang diikuti sebanyak 40 peserta dari seluruh SKPD se Kabupaten Bone Bolango dapat dilaksanakan sesuai target atau capaian sebesar 100%.
4. Kegiatan Penyusunan rencana pembinaan karir PNS yang dilaksanakan dalam bentuk kegiatan Sosialisasi aturan kepegawaian yang direncanakan diikuti sebanyak 60 peserta dapat dilaksanakan sesuai target atau capaian sebesar 100%.
5. Kegiatan Seleksi penerimaan CPNS daerah pada tahun 2012 tidak dapat dilaksanakan karena ada kebijakan moratorium rekrutmen PNS berdasarkan Surat Peraturan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Keuangan

dan Menteri Dalam Negeri Nomor: 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011, Nomor: 800-632 Tahun 2011 dan Nomor: 141/PMK.01/2011 tentang Penundaan Sementara Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Demikian juga untuk Penerimaan CPNS kategori I yang semula ditargetkan 30 CPNS sampai dengan saat ini belum terealisasi.

Pada pelaksanaan program pengembangan faktor yang paling dominan yang dapat menentukan baik atau tidaknya pengembangan yang dilakukan datang dari motivasi peserta serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Hasibuan 2002). Motivasi peserta menentukan lancar atau tidaknya pengembangan yang dilakukan, sedangkan perkembangan teknologi yang mendorong setiap instansi atau organisasi untuk terus melakukan usaha pengembangan terhadap kualitas pegawai yang dimilikinya (Notoatmodjo. 2003)

## KESIMPULAN

Pengembangan pegawai yang dilaksanakan oleh badan kepegawaian dan pengembangan aparatur daerah kabupaten bone bolango. Pengembangan pegawai dilaksanakan secara formal yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, yang meliputi: (1) pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, melalui: (a). Diklatpim tingkat IV; (b). Diklatpim tingkat III; (c). Diklatpim tingkat II. Untuk mengevaluasi pengembangan pegawai, maka di buat laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai bahan analisa peningkatan sumber daya manusia aparatur pegawai daerah. Permasalahan saat ini yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan daerah Kabupaten Bone Bolango, adalah: a), Sumber daya Aparatur masih rendah, b), sarana prasarana yang kurang; c). Sistem administrasi teknologi Informasi yang terbatas; d). Anggaran yang belum maksimal; e). Sistem Pelayanan Minimal (SPM).

Dalam penentuan peserta Diklat pengembangan pegawai hendaknya harus diadakan seleksi yang lebih ketat, sehingga didapat para peserta yang benar-benar siap untuk mengikuti pengembangan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia aparatur pegawai. Termasuk Seleksi penerimaan Pegawai yang benar-benar memiliki kompetensi yang dibutuhkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan M S P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Nawawi H. 1990, Metode Penelitian Bidang Sosial, Gadjah Mada University Press, Jogjakarta.
- Notoatmodjo S. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rieneke Cipta
- Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Alfabeta
- Simamora H. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.