**PENGEMBANGAN KEMAMPUAN SUMBERDAYA
APARATUR DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KOLAKA**

***DEVELOPMENT OF APPLICANT RESOURCES ABILITY
IN REGIONAL SECRETARIAT KOLAKA DISTRICT***

Endang Suryandi¹⁾, Eka Suaib²⁾, Arifin Utha³⁾

1) Alumni Program Studi Administrasi Publik Pascasarjana UHO Kendari; e-mail:
endangsuryandiok@gmail.com

2) Dosen Program Studi Administrasi Publik Pascasarjana UHO Kendari; e-mail:
ekasuaib1966@gmail.com

3) Dosen Program Studi Administrasi Publik Pascasarjana UHO Kendari; e-mail:
arifinutha6@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pelaksanaan Pengembangan Kemampuan Sumberdaya Aparatur Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan informan sebanyak 9 orang yang ditentukan secara *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan studi dokumentasi, data yang diperoleh ini kemudian analisis secara kualitatif melalui analisis data interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan pengembangan Sumberdaya Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, baik melalui pendidikan formal maupun non formal, perlu mendapat perhatian yang serius dari Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka, khususnya dukungan dari pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka untuk melakukan diplomasi terutama terkait dengan kuota peserta tugas belajar, dan diklat serta peningkatan anggaran untuk kegiatan pengembangan kemampuan sumberdaya aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

Kata Kunci: Pengembangan Kemampuan, Sumberdaya Aparatur Sipil Negara, Pendidikan Latihan

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the development of the capacity of civil servants in the Regional Secretariat of Kolaka Regency. This study used a qualitative approach with 9 informants who were determined by purposive sampling. The data in this study were obtained through interviews and documentation studies, the data obtained were then analyzed qualitatively through interactive data analysis consisting of data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of this study indicate that the implementation of Apparatus Resources development at the Regional Secretariat of Kolaka Regency, both through formal and non-formal education, needs serious attention from the Kolaka Regency Government, especially support from the leadership of the Kolaka Regency Regional Secretariat to carry out diplomacy, especially related to participant quotas. study assignments, and training and budget increases for activities to develop the capacity of apparatus resources at the Regional Secretariat of Kolaka Regency.

Keywords: Capacity Development, State Civil Apparatus Resources, Training Education

PENDAHULUAN

Hakekat pengembangan sumberdaya manusia dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personel yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain training, gaji/upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja serta sistem Hakekat pengembangan sumberdaya manusia adalah meningkatkan sumberdaya manusia yang potensial menjadi yang produktif sehingga mampu menangani pembangunan nasional dengan sebaik-baiknya, melalui peningkatan kualitas hidupnya dalam bentuk peningkatan kesehatan dan kemampuan intelektualnya melalui pendidikan. Satu hal yang perlu dipahami pula bahwa dalam melaksanakan pengembangan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah juga merupakan program besar guna meningkatkan profesionalisme dan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di masa yang akan datang (Rakhmanto, 2008). Atau dapat dikatakan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan (*knowledge, skills, dan behavioral*) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan secara efisien dan efektif.

Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka berdasarkan data pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka tahun 2019, menunjukkan bahwa sampai dengan tahun 2019 memiliki PNS sebanyak 4.555 orang terdistribusi ke 47 Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) termasuk Dinas, Badan, Bagian-bagian dan Kecamatan/Kelurahan yang ada dilingkup Instansi Pemerintah Kabupaten Kolaka. Sementara itu untuk Sekretariat Daerah yang terdistribusi pada beberapa unit kerja/bagian-bagian, antara lain pada unit kerja : (a) Sekretariat Daerah, (b) Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, (c) Asisten Perekonomian dan Pembangunan, dan (c) Assisten Administrasi Umum.

Terkait dengan pendidikan, menunjukkan bahwa di instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawainya paling banyak berada pada jenjang pendidikan sarjana (S1), yaitu berjumlah 93 orang (61,31%), dan yang paling sedikit berada pada jenjang pendidikan diploma (D3). Berdasarkan data yang diperoleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka 2019, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka yang tamat SMA sebanyak 29 orang (19,31%) yang mana keseluruhannya merupakan staf pegawai pada Sekerariat Daerah Kabupaten Kolaka, tamatan D3 sebanyak 8 orang (5,33%), Sarjana (S1) 91 orang (60,67%) dan Magister (S2) sebanyak 22 orang (14%). Dari data di atas pula menunjukkan pula bahwa masih ada sekitar 24,66% yang belum menyelesaikan pendidikannya sampai ke jenjang Sarjana (S1). Dengan demikian dalam rangka pengembangan kemampuan pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka tersebut, maka salah satu cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan kemampuan pegawai yang ada dilingkup instansi Sekretarian Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka adalah mengadakan atau mengikutsertakan pegawai tersebut dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat). Kegiatan ini diharapkan akan berguna untuk menunjang profesionalisme pegawai agar lebih memahami bidang pekerjaannya masing-masing. Oleh karena pengembangan Pegawai Negeri Sipil di lingkup Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka, perlu dilakukan dengan cara mengadakan atau mengikutsertakan para pegawai tersebut dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Berdasarkan data pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka tahun 2019, menunjukkan bahwa sampai dengan tahun 2019 jumlah pegawai sekretariat daerah pemerintah Kabupaten Kolaka yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) sejak tahun 2107 – 2019 hanya 2 (dua) orang yaitu pada tahun 2017 1 (satu) orang dan 2018 1 (satu) orang. Adapun jenis diklat yang diikuti diklat struktural dalam hal ini diklat pimpinan (diklat pim). Sementara itu untuk pengembangan kemampuan melalui pendidikan formal, juga menunjukkan bahwa sejak tahun 2017-2019, belum ada PNS yang ada pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka melanjutkan pendidikannya dari

jenjang SMA dan D3 ke jenjang Sarjana (S1). Sedangkan dari jenjang S1 ke jenjang S2 (Magister) hanya ada 2 (dua) orang saja yang melanjutkan pendidikan.

Kondisi tersebut di atas diasumsikan akan mempengaruhi kompetensi pegawai tersebut dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kenyataan ini dapat pula dibuktikan dari hasil wawancara dengan salah seorang ASN yang bekerja di lingkup instansi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka, mengatakan bahwa:

“Pada prinsipnya terdapat sejumlah permasalahan dibidang kepegawaian pada pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka, termasuk pada Sekretariat Pemerintah Kabupaten Kolaka, antara lain pengembangan kemampuan dan kompetensi pegawai belum dilaksanakan secara efektif, terdapat sejumlah permasalahan pendidikan dan pelatihan pegawai yang dilakukan selama ini. Pendidikan dan pelatihan selama ini masih sangat monoton, masih banyak aparatur yang belum memenuhi kompetensi dan profesionalisme yang belum memadai dengan tugas masing-masing, beban kerja mayoritas PNS di daerah belum optimal karena porsi pekerjaan yang diselesaikan oleh PNS masih berada di bawah kapasitas optimal yang seharusnya” (Wawancara, tanggal 12 Desember 2019).

Hasil wawancara tersebut di atas, pada intinya menunjukkan adanya permasalahan kemampuan Sumberdaya Manusia, dalam hal ini ASN yang ada di lingkup instansi pemerintah Kabupaten Kolaka, termasuk di lingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Kolaka, yakni diindikasikan belum memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (*tupoksinya*) dibidang pekerjaannya masing-masing dan juga dijelaskan adanya faktor-Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengembangan kemampuan sumberdaya manusia dalam manajemen Pemerintah Kabupaten Kolaka. Oleh karena itu, menarik untuk dikaji lebih mendalam tentang Pengembangan Kemampuan Sumberdaya Aparatur di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Kolaka.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan/pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2003). Sementara itu, Armstrong (2006) mengatakan bahwa sumber daya manusia berhubungan dengan pembelajaran, pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan individu, tim dan kinerja organisasi. Secara singkat Armstrong mengatakan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan sebuah pendekatan untuk mengembangkan orang dalam rangka strategis. Menurut Poniman dan Hidayat (2015) pengembangan sumber daya manusia merupakan rangkaian tiga aktivitas utama yang terdiri dari pengembangan dan pelatihan pegawai, pengembangan karir dan pengembangan organisasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas, fleksibilitas dan komitmen karyawan serta organisasi. Sementara Gilley, et al (2002) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan orang-orang dalam organisasi yang mengacu kepada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi untuk tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

Uraian definisi pengembangan sumber daya manusia di atas dapat di simpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki fokus kepada individu (pengembangan individu) seperti peningkatan pengetahuan, pendidikan dan pelatihan, selain itu dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan komitmen filosofis bagi kemajuan profesional orang dalam organisasi (pengembangan karir). Definisi di atas juga memberikan sebuah gambaran bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan, dimana setiap orang dalam setiap organisasi diarahkan pada peningkatan kinerja untuk

mendapatkan keuntungan dari perusahaan, efisiensi organisasi yang lebih besar, praktik kompetitif yang efektif dan profitabilitas yang lebih besar (*performance management*).

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan dan daya saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya *innovative* untuk menciptakan peluang. Dengan demikian pengembangan SDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem, maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhannya. Mondy dan Noe dalam Muhtar (2006) menyebutkan bahwa “pengembangan Sumber daya manusia adalah sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan”.

Lingkup Pengembangan SDM

Praktik/efektifitas pengembangan SDM tidak terjadi begitu saja. Harus dipahami mengapa sebuah program pengembangan SDM harus dilakukan oleh organisasi. Organisasi menjadikan pelaksanaan pengembangan SDM harus melewati sistem yang jelas agar tujuan tercapai.

Kadarisman (2012) dalam pendapatnya mencoba menambahkan dan menjelaskan lingkup sebenarnya dari pengembangan SDM “Pengembangan karyawan dapat ditempuh baik secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal yaitu karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang karyawan. Sedangkan pengembangan secara informal yaitu karyawan/pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaannya atau jabatannya”.

Pengembangan SDM pegawai sebenarnya dapat dilakukan melalui dua cara yaitu formal dan non formal. Non formal lebih kepada inisiatif pribadi seseorang untuk belajar sendiri, sedangkan secara formal selain pendidikan dan pelatihan dia juga menyertakan dengan peningkatan karir seseorang. Penjelasan disini sebenarnya tidak berupaya menyanggah tetapi lebih kepada menambahkan bahwa sebenarnya selain training dan development, pengembangan SDM seorang pegawai bagian yang penting juga melingkupi peningkatan atau pengembangan karir. Penjelasan ini didukung oleh pendapat Desimone dan Warner dalam Ayas dan Sinaga (2019) “*HRD activities should begin when an employee joins an organization and continue throughout his or her career, regardless of whether that employee is an executive or a worker on an assembly line*” (Kegiatan HRD harus dimulai ketika seorang karyawan bergabung dengan sebuah organisasi dan melanjutkan sepanjang karirnya, terlepas dari apakah karyawan itu seorang eksekutif atau pekerja di jalur perakitan). Harus dilihat disini bahwa sebenarnya aktivitas peningkatan kualitas pegawai seharusnya telah dimulai dari sejak seseorang bergabung dengan organisasi. Ketika pegawai bergabung pada organisasi, dia akan memiliki karir dan berkembang tanpa melihat posisi baik pada level pimpinan atau bawahan, dan aktivitas human resources development yang meliputi pelatihan dan pengembangan sebenarnya berjalan beriringan bersama dengan pengembangan karir seorang pegawai, sehingga keduanya tidak dapat ditinggalkan begitu saja. Tujuan diselenggarakannya pengembangan SDM aparatur menurut Simamora dalam Asiyah, Mulyadi dan Nurliawati (2020) diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan pegawai, pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai usaha dari

pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Kolaka yang difokuskan pada lingkup instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Alasan memilih tempat penelitian karena Instansi sekretariat pemerintah Kabupaten Kolaka juga memiliki tugas di dalam mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Aparatur khususnya bagi unit instansi sendiri sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan informan yang berjumlah sebanyak 9 orang yang ditentukan secara *purposive sampling*. Penelitian ini juga berfokus pada Pelaksanaan Pengembangan Kemampuan Sumberdaya Aparatur Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, dimana Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka ini memiliki tugas di dalam mengelola dan mengembangkan SDM PNS di lingkup instansi pemerintah Kabupaten Kolaka, khususnya juga bagi unit instansinya sendiri sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya (tupoksinya). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, data yang diperoleh ini kemudian dianalisis secara kualitatif melalui analisis data interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terkait dengan pengembangan kemampuan SDM Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, selama ini peran lebih besar masih di pegang oleh Badan Kepegawaian dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Tenggara, selain itu, juga Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) Kabupaten Kolaka, juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan kemampuan PNS di Instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, karena melihat tugas pokok dan fungsi BPSDM yang berperan dalam rangka pengembangan kemampuan SDM PNS melalui berbagai aktifitas kegiatan seperti pemberian izin dan tugas belajar bagi pegawai, melaksanakan ujian dinas untuk kenaikan pangkat, maupun seperti penyesuaian seleksi ijasah pada Tingkat II (Kabupaten/Kota), juga pemberian izin untuk mengikuti pelatihan teknis, Bimbingan Teknis, Sosialisasi, Diklat Jabatan serta Diklat Struktural Eselon II, III dan IV. Adapun gambaran realitas pelaksanaan pengembangan kemampuan Sumberdaya Aparatur Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka selama tahun 2017-2019, akan difokuskan pada dua pokok bahasan, yaitu (1) pengembangan kemampuan melalui pendidikan formal, dan (2) pengembangan kemampuan melalui pendidikan non formal.

Pengembangan Kemampuan Melalui Pendidikan Formal

Salah satu bentuk pengembangan kemampuan SDM Aparatur Sipil Negara adalah melalui pendidikan formal. Hal ini penting dilakukan karena pendidikan formal merupakan salah satu komponen utama yang menjadi dasar untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Komponen pendidikan ini pada prinsipnya bertujuan guna membekali seseorang dengan pengetahuan dasar, kemampuan analisis, dan pengembangan karakter. pelaksanaan pengembangan kemampuan sumberdaya aparatur PNS di lingkup instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka melalui jalur pendidikan formal selama tahun 2017 – 2019, belum maksimal karena selama tahun 2017-2019 berdasarkan data yang tertera pada tabel 3 tersebut di atas, menunjukkan terjadi penurunan, baik yang melanjutkan ke jenjang pendidikan sarjana (S1) maupun ke jenjang pendidikan Magister S(2). dapat dikatakan bahwa upaya pengembangan kemampuan sumberdaya aparatur PNS di lingkup instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka selama tahun 2017-2019 belum berjalan secara maksimal. Hal ini dapat pula dibuktikan dengan masih terdapatnya 46 orang PNS yang ada di Kantor Sekretariat Kabupaten Kolaka yang tidak berkualifikasi pendidikan sarjana S1 (lihat tabel 3), bahkan

masih ada yang berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 30 orang, SMP sebanyak 2 orang dan SD 1 orang. Untuk memperjelas pelaksanaan pengembangan kemampuan sumberdaya aparatur PNS di lingkup instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka melalui pendidikan formal dipaparkan dalam hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, mengatakan bahwa:

“Sebenarnya dari pihak kantor memberi kesempatan bagi pegawai yang ingin mengembangkan kemampuannya dengan cara melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Namun masalahnya biasanya terhambat dengan masalah dana dan kemauan ASN itu sendiri dan juga masalah kemampuan ASN padahal sebenarnya menurut pengembangan kemampuan SDM untuk PNS sekretariat pemerintah Kabupaten Kolaka sangat penting karena dapat menunjang pekerjaan ASN yang bersangkutan” (Wawancara, tanggal 4 Mei 2020).

Berdasarkan informasi dari Kepala Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka tersebut, pada prinsipnya menjelaskan adanya peluang bagi PNS yang ada di lingkup instansi Sekretariat Kabupaten Kolaka untuk mengembangkan kemampuannya demi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya, namun yang menjadi permasalahan atau faktor penghambat yaitu karena tidak adanya dana yang tersedia. pada prinsipnya ada peluang bagi PNS yang ada di lingkup instansi Sekretariat Kabupaten Kolaka untuk mengembangkan kemampuannya melalui pendidikan formal demi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya, namun yang menjadi permasalahan atau faktor penghambat yaitu karena tidak adanya dana yang tersedia, dan juga terkait dengan kemauan dan kemampuan PNS yang bersangkutan, pengembangan kemampuan sumberdaya aparatur PNS yang ada di lingkup instansi Sekretariat Kabupaten Kolaka belum efektif, karena masih ada PNS yang tidak mau melanjutkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi alasannya tidak ada bantuan dana dari APBD Kabupaten Kolaka, dan PNS yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi tidak mampu membiayai pendidikannya. hal ini sejalan dengan apa yang ungkapkan oleh Kalangi (2015) bahwa pengembangan SDM aparatur dalam hal ini pengembangan SDM Pegawai Negeri Sipil harus didukung oleh anggaran yang ada di setiap daerah apabila pemerintah tidak memiliki anggaran untuk hal tersebut, maka pengembangan aparatur di sebuah instansi tidak akan berjalan. sehingga Rakhmawanto (2015) dalam penelitian sesuai dengan apa yang ada dalam hasil penelitian ini dimana pengembangan Pegawai Negeri Sipil oleh instansi-instansi pemerintah dinilai kurang baik, padahal menurut Kadarsiman (2012) pengembangan SDM aparatur bisa dilakukan melalui pendidikan formal lainnya yang tidak membebani sebuah instansi.

Pengembangan Kemampuan Melalui Pendidikan Non Formal

Pengembangan kemampuan melalui pendidikan non formal yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan pengembangan kemampuan sumberdaya aparatur PNS Sekretariat Kabupaten Kolaka melalui pelatihan dan pengembangan. Kegiatan ini penting untuk dilakukan di Sekretariat Kabupaten Kolaka karena merupakan sebuah kebutuhan dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi PNS yang bersangkutan. Dan hal ini juga ini sebagai amanat dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dimana peningkatan kualitas pegawai dapat melewati Pelatihan dan Pengembangan, harus dilaksanakan setiap tahunnya bagi pegawai. Peningkatan kualitas SDM PNS tersebut bisa dalam bentuk pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan perilaku (attitude) untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak efisien, rasional, transparan, dan akuntabel (Gorby dalam Mulyono, 2015). Kebutuhan pelatihan dan pengembangan juga diselaraskan kepada visi dan misi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka..

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan terkait dengan pelaksanaan pengembangan kemampuan SDM Aparatur Sipil Negara di lingkup instansi Sekretariat Kabupaten Kolaka, antara lain dengan mengikutsertakan PNS untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat Pim), baik diklat kepemimpinan tingkat II, maupun diklat kepemimpinan tingkat III dan diklat kepemimpinan tingkat IV, serta bimbingan tehnik (bimtek). Kenyataan ini dikatakan oleh Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, bahwa:

“Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pihak Sekretariat daerah Kabupaten Kolaka untuk mengembangkan kemampuan SDM SDM Aparatur Sipil Negara di lingkup instansi Sekretariat Kabupaten Kolaka, antara lain melalui Diklat Diklat Pim, baik diklat Pm tingkat II, maupun diklat Pim III dan diklat Pim IV, serta bimbingan tehnik (bimtek)” (Wawancara, tanggal 5 Juni 2020).

Pernyataan informan tersebut di atas, jelas menunjukkan bahwa pihak Sekretariat daerah Kabupaten Kolaka telah melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan kemampuan SDM SDM Aparatur Sipil Negara di lingkup instansi Sekretariat Kabupaten Kolaka, seperti Diklat Pim, baik diklat Pm tingkat II, maupun diklat Pim III dan diklat Pim IV, serta bimbingan tehnik (bimtek). Hal ini didukung oleh Kepala Sub Bagian Kepegawaian Kabupaten Kolaka yang mengatakan bahwa:

“Selain pelatihan dalam hal ini diklat, upaya lain yang dilakukan oleh pihak Sekretariata Kabupaten Kolaka untuk mengembangkan kemampuan SDMnya, yaitu melalui Bimtek-bimtek seperti Bimtek untuk Bendahara dan ini pernah dilakukan oleh pihak Sekretariata Kabupaten Kolaka, seperti bimbingan tehnik (bimtek) yang berkaitan dengan keuangan dan diikuti oleh Bendahara” (Wawancara, tanggal 5 Juni 2020).

Pernyataan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Kabupaten Kolaka tersebut, jelas menunjukkan bahwa pihak Sekretariat Kabupaten Kolaka telah melakukan upaya-upaya pengembangan kemampuan SDM Aparatur Sipil Negara yang ada di lingkup instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, yaitu selain melalui pelatihan dan pengembangan seperti melalui diklat, juga dilakukan cara mengikutkan PNS untuk mengikuti bimbingan tehnik, seperti bimbingan tehnik untuk bendahara. Untuk mempertegas bahwa pihak Sekretariat Kabupaten Kolaka telah melakukan upaya-upaya pengembangan kemampuan SDM Aparatur Sipil Negara yang ada di lingkup instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Pelaksanaan pengembangan kemampuan Sumberdaya aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka melalui pendidikan non formal dalam hal ini melalui pelatihan dan pengembangan, belum berjalan secara maksimal. Menurut Ramly (2016) dan Hasibuan (2003) Hal ini sebenarnya tidak semestinya terjadi karena pelatihan dan pengembangan penting untuk dilaksanakan secara maksimal, dikatakan demikian karena memiliki beberapa tujuan strategismemiliki beberapa tujuan strategis. Ellyzar dan Yunus (2017) bahwa cara yang dimaksud adalah (1) memastikan pegawai baru untuk selalu dapat menyesuaikan dengan prosedur, perlegkapan standar organisasi, (2) membantu pegawai untuk beradaptasi pada tugas-tugas baru sebagai hasil dari promosi, penataan struktur, atau penugasan kembali. dalam penelitian yang dilakukan oleh Muda (2014) sejalan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian ini dimana instansi memiliki upaya-upaya untuk melakukan pengembangan SDM sesuai dengan kemampuan aparatur. Manole, Alpopi dan Elena (2011) menjelaskan bahwa dalam pengembangan SDM aparatur ada komponen-komponen penting untuk dilakukan apabila ada masalah yang muncul ditingkat organisasi.

SIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan di atas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa Pelaksanaan pengembangan Sumberdaya Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka, baik melalui pendidikan formal maupun non formal, perlu mendapat perhatian yang serius dari Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka, khususnya dukungan dari pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka untuk melakukan diplomasi terutama terkait dengan kuota peserta tugas belajar, dan diklat serta peningkatan anggaran untuk kegiatan pengembangan kemampuan sumberdaya aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

REFERENSI

- Amstrong, Michael. 2006. *Strategic Human Resources Management A Guide To Action 3rd Edition*. London-Philadelpia: Kogan Page Limited.
- Asiyah, Nur, Mulyadi, Deddy dan Nurliawati, Nita. 2020. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 17. No. 1.
- Ayas, Dafa Romi dan Sinaga, Kariaman. 2019. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. *Jurnal Publik Reform*. Vol. 5, No. 1.
- Ellyzar, N. dan Yunus, M. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1.
- Gilley, Jerry W Ed. D et al. 2002. *Principle of Human Resorce Development Second Edition*.Cambridge: Perseus Publishing.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kalangi, Roosje. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*. Vol. 2, No. 1.
- Manole, Alpopi Cristina dan Elena, Sofia. 2011. The Strategic Role of Human Resources Development in the Management of Organizational Crisis. *Journal Of Economia Seria Manajemen*. Vol. 14, No. 1.
- Muda, Iskandar. 2014. Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera. *Jurnal Of Economic And Bevavioral Studies*. Vol. 5, No. 2.
- Muhtar, E.A. 2006.*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Kompetisi*.Bandung: UNPAD.
- Mulyono. 2015. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Poniman Farid dan Yayan Hidayat.2015. *Manajemen HR STIFIn Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rakhmawanto, Ajib. 2015. Membangun Model Pengembangan SDM Aparatur Sipil Aparatur Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen*. Vol. 2, No. 1.
- Ramly, Amir Tengku. 2016. Pengembangan Sumberdaya Manusia Yang Unggul Berbasis Pumpin HR Model. *Jurnal Manajemen*. Vol. 7, No. 2.