

PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

**Darwin astra, Bochari rachman, Muhammad Izman
Herdiansyah.**

Magister Manajemen
Universitas Bina Darma
Jl. A. Yani No. 12, Palembang 30624, Indonesia

Abstrak

Program Pengembangan Sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika khususnya di Pemerintah daerah merupakan hal penting dalam berjalannya organisasi pemerintahan dalam rangka menyikapi perubahan yang terjadi pada organisasi, dimana proses pencapaian tujuan akan senantiasa mendapat tantangan dari lingkungan sekitar sehingga dibutuhkan perencanaan matang dalam mengantisipasinya dan disertai dengan langkah-langkah terencana dan terstruktur. Dan penelitian ini lebih ditujukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi program tersebut.

Kata kunci: *Pemerintah Daerah, Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber daya Manusia, kinerja*

1 PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber daya manusia mutlak diperlukan dalam rangka menyikapi segala bentuk perubahan yang terjadi pada organisasi, dimana proses pencapaian tujuan akan senantiasa mendapat tantangan dari lingkungan sekitar sehingga dibutuhkan perencanaan matang dalam mengantisipasinya.

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber-sumber dayanya, guna menerapkan program-programnya. Organisasi pemerintah tidak akan dapat memaksimalkan layanan publiknya tanpa ada personel yang kompeten dan berdedikasi terhadap tujuan organisasi, dengan demikianlah faktor manusia di dalam organisasi menjadi faktor yang diharapkan mampu memainkan peranan yang dominan dan bahkan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

Pesatnya perkembangan teknologi dan meningkatkan kebutuhan masyarakat terhadap layanan publik terutama di bidang Perhubungan, informasi dan komunikasi telah membuat perubahan besar dalam perencanaan dan aksi pada keseharian aktivitas pemerintahan daerah. Permintaan tenaga kerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi semakin meningkat. Tuntutan ini dapat dipenuhi dengan outsourcing, education (pendidikan) dan re-training (pelatihan kembali secara kontinyu). Organisasi menjadi semakin kompleks baik dari segi produk, operasi, teknologi, fungsi bisnis, dan terobosan-terobosan pasar yang dilakukan.

Mulai di era Undang-undang Otonomi daerah memicu trend organisasi pemerintah daerah yang lebih datar, lebih ramping, dan lebih fleksibel sehingga menciptakan tantangan bagi kepala daerah beserta kepala satuan kerjanya untuk lebih reaktif terhadap perubahan yang ada. Respon yang lebih besar telah diberikan pada kekuatan-kekuatan eksternal.

2 METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan menggunakan pendekatan teknik wawancara dan studi literatur yang lebih menonjolkan pemahaman akan teori-teori, pendapat para ahli dan literatur yang kemudian dibahas lebih lanjut ke permasalahan yang ada. Pembahasan akan berupa analisa silang antara keadaan yang terjadi sebenarnya dengan kondisi yang seharusnya menurut teori dan pendapat para ahli, hasil akhir akan didapatkan suatu kesimpulan yang merupakan telaah teoritis dari keadaan yang terjadi lokasi penelitian atau di Pemerintah Kabupaten Banyuasin.

Stake (2010) mendeskripsikan beberapa karakteristik dari penelitian kualitatif, yakni; interpretative yang berarti penelitian dapat saja berasal dari beragam pandangan dan pendapat dari beragam pengertian yang kemudian tetap harus mencari kesimpulan dari suatu fakta tersebut, yang kemudian experiential yang berarti penelitian yang berlangsung haruslah berdasarkan fakta dan data empiris dari orientasi lapangan yang mengedepankan observasi terhadap partisipan, menekankan naturalistic, dan tidak dipengaruhi atau juga dimanipulasi (dalam rangka mendapatkan data), hasil yang disimpulkan bisa saja tersaji kedalam beragam warna dalam suatu konstruksi pemahaman manusia, situational; yang berarti peneliti menggunakan sebuah konteks unik dari pemahaman suatu objek yang menitik beratkan pada fenomena yang diteliti atau kepada aktivitas manusia, perspektif yang terbentuk pada penelitian ini seringkali mengandung keunikan sehingga mampu melawan generalisasi pada umumnya, selanjutnya penelitian jenis ini harus berfikir holistik guna menghindari analisa yang bersifat reductive, karakteristik yang terakhir adalah personalistic, yang berarti peneliti haruslah memahami bahwa setiap persepsi individu sangat unik dan beragam sehingga untuk menentukan pemahaman umum adalah instrumen penting yang harus ditentukan terlebih dahulu

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek adalah semua pejabat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin yang menaungi permasalahan Teknologi Informasi Komunikasi yang dalam hal ini adalah; Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Kepegawaian Daerah dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Sedangkan, sampel diambil dari sebagian populasi yang dilakukan penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan dengan mewawancarai beberapa pejabat Pemerintah terkait, untuk kemudian di cross check melalui teori-teori strategi pengembangan Sumber daya manusia sehingga terjadi analisa antara keadaan riil dengan keadaan yang seharusnya menurut teori yang dimaksud.

2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yakni Pemerintah Kabupaten Banyuasin dalam usaha meningkatkan pengembangan pegawainya dalam menyikapi perubahan pelayanan publik. Sedangkan, Peneli-

tian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu dari bulan Mei sampai dengan Juli 2014, sedangkan program pengembangan sumber daya manusia yang dianalisis adalah program-program yang berhubungan dengan pengembangan SDM dari kurun waktu 2009 dimana Seksi Data dan Komunikasi sebagai asal mula pembentukan Bidang Komunikasi dan Informasi baru berdiri hingga tahun 2013 dimana Bidang Kominfo berdiri dengan baik mendapat apresiasi oleh Pemerintah Pusat.

2.3 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuwangi khususnya Bidang Komunikasi dan Informatika yang merupakan salah satu Perangkat Daerah yang menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten di Bidang Perhubungan dan Komunikasi informatika, dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan analisis dan mendeskripsikan hasil temuan dilapangan untuk dapat ditelaah dengan pendapat dan teori yang digunakan sebagai pedoman, peneliti menemukan beragam hasil temuan dibawah ini yang didapat dari hasil wawancara dengan menggunakan pedoman defenisi operasional yang ada. Populasi yang menjadi narasumber dari penelitian ini adalah para pejabat eselon yang memiliki tanggung jawab dan kewenangan dalam pengambilan keputusan di bidang program pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Banyuwangi dan khususnya mengenai Sumber Daya Manusia di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuwangi atau dengan kata lain adalah tokoh kunci dibalik pengembangan sumber daya manusia.

3.1 Analisa Karakteristik Narasumber

Narasumber yang diwawancarai berasal dari 3 Satuan Kerja Perangkat daerah yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam bidang pengembangan Sumberdaya manusia, walaupun penelitian ini fokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuwangi, namun dikarenakan semua kebijakan dan peraturan lokal yang dikeluarkan ataupun diambil oleh SKPD manapun, apabila menyangkut masalah personel atau sumber daya manusia dipastikan akan berhubungan dengan 3 buah SKPD yang bersangkutan, jadi pada permasalahan penelitian ini, peneliti mengambil keputusan untuk meneliti ke tiga SKPD yang dimaksud dengan tetap memasukkan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika sebagai fokus permasalahan, adapun ke tiga SKPD yang dimaksud adalah; Sekretariat Daerah yang diwakili oleh Sekretaris Daerah dimana berperan sentral dalam mengambil kebijakan dan persetujuan terhadap usulan kebijaka dari SKPD, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Banyuwangi (BKD), Dinas Perhubungan dan Kominfo (Dishubkominfo).

4 KESIMPULAN

1. Aspek aspek Manajemen Sumber Daya Manusia telah terpenuhi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan namun masih perlu perbaikan pada aspek rekrutmen serta analisa kompetensi SDM belum mempertimbangkan angka statistik keseluruhan PNS dan

NON PNS masih bersifat normatif dan abstrak. Pada aspek Perencanaan SDM belum ada mekanisme kontrol untuk keseimbangan personel antar SKPD khusus mengenai rekrutmen Tenaga Honorer.

2. Aspek Pengembangan SDM beragam bentuk diklat sudah cukup baik, walaupun korelasi antar pelatihan dan diklat kurang signifikan terhadap jenjang karir. Di sisi lain Program pengembangan SDM juga terlihat cukup baik pada aspek penggajian dimana tambahan penghasilan sudah diberlakukan sebagai pemicu motivasi.

Riset SDM masih belum masif dilakukan dan kurang mempertimbangkan angka-angka dan penelitian statistik dari keadaan sebelumnya dan terbatas pada hal-hal tertentu. Program magang atau praktek kerja lapangan tidak begitu lazim diadakan dan untuk Dishubkominformo program jenis ini ada dalam 3 tahun terakhir walau intensitasnya sangat jarang. Dan peran pihak swasta relatif terbatas pada bidang tertentu semisal, pengembangan aplikasi sistem informasi, sosialisasi bidang TIK dan pelatihan penggunaan alat atau perlengkapan kerja pemerintahan.

3. Aspek penilaian kinerja telah menempuh langkah konstruktif dengan adanya diskusi yang membahas masalah seputar permasalahan kinerja agar tercipta kesepahaman antar atasan dan bawahan sehingga terjadi sinergi yang baik dengan saling memahami kelemahan dan kelebihan masing-masing.

5 Referensi

Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Unggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.

Champy, James, Hammer, Michael., 2009, *Reengineering the Corporation : A Manifesto for Business Revolution*, New York : Harper Collins Publishers.

Fitzsimmons, James A and Mona J. Fitzsimmons., 2001, *Service Management: Operations, Strategy, and Information Technology*, Third Edition. Singapore: McGraw-Hill Book Co.

Greer, Charles R. 1995. *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.

Greer, M and Lund, H., 2003, *Electronic documents and authorship: who did it?* New York : New Library World. Hasibuan H. Malayu., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Husein Umar., 2009, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.

Kasmawati., 2012, *Prinsip-Prinsip Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jurnal Volume I Nomor 1, Makassar: UIN Alauddin,.

Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki., 2011, *Organization Behavior*, , Singapore: mc-Graw Hill Press.

Mulyanto., 2007, *Membangun SDM dengan Kapabilitas Teknologi Umat*. Jakarta: Gra-media.

Nickson, Dennis. 2007. *Human Resources Management for The Hospitality and Tourism Industries*. Elsevier. Burlington. O Sullivan, Elizabethan, Rassel, Gary R., 2003, *Research Methodology for Public administration*, anonymous.