

Kualitas Sumber Daya Aparatur Dalam Mencapai Tujuan Pembangunan Di Distrik Yamo, Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua

Oleh

¹ **Mesina Yoman**

² **Maria H. Pratiknjo**

³ **Femmy Lake**

Abstract

Implementation of development in the district of Puncak Jaya regency Yamo still found the existence of some constraints affecting the effectiveness of work among employees. Constraints in question concerns the improvement of the quality of personnel resources that are not optimal so that needs to be improved through education, training and staffing in order to perceive the efforts made in the quality of personnel resources to achieve development goals Yamo District of Puncak Jaya. Type of study used a descriptive study using informants determination by purposive sampling, and data collection techniques done in the form of interviews, and literature. Data analysis techniques used qualitatively to make the transcript then arranged in a matrix form and then analyzed using content analysis method of data reduction. The results showed that the quality of personnel resources on civil servants in the District Yamo Puncak Jaya regency is very low resulting in productivity did not correspond with the expectations of society that need special attention from the local government through the development of education, training, and placement of the right employees to improve the quality of the source human.

Keywords: Resources Quality Apparatus, Interest pembangunan, Yamo District

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalamnya untuk menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Distrik Yamo merupakan salah satu unit pemerintahan dari sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia dan secara organisatoris berada di

¹ Mahasiswa PSP Pascasarjana Unsrat

² Staf Pengajar di PSP Pascasarjana Unsrat

³ Staf Pengajar di PSP Pascasarjana Unsrat

bawah Pemerintahan Kabupaten Puncak Jaya. Sebagai pelaksana tugas dan fungsi pemerintahan Distrik Yamo juga mengacu pada keputusan Menteri karena sabagai unit pemerintah yang bersifat vertikal.

Di dalam pelaksanaan pembangunan masih ditemukan adanya beberapa kendala yang mempengaruhi efektifitas kerja di dalam kalangan pegawai dan kendala yang dimaksud yaitu kurangnya mutu sumber daya manusia yang berkualitas di Distrik Yamo dan pegawainya dengan tingkat pendidikan rata-rata tamatan sekolah menengah atas, serta kurang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek), sehingga kurang memiliki wawasan dan pengalaman yang luas.

Permasalahan lain yang ditemukan di Distrik Yamo antara lain yaitu menyangkut peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak optimal melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang efektif akan menghasilkan tenaga yang bermutu sehingga mampu melaksanakan, perubahan, pertumbuhan pada instansi/organisasi di tempat bekerja. Pendidikan dapat mengasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu guna mewujudkan pembangunan daerah lebih khususnya di Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya. Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam kualitas Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan pembangunan Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya.

KERANGKA TEORI

1. Kualitas Sumber Daya Aparatur

Menurut Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Kualitas (quality) dibedakan ke dalam dua dimensi: kualitas dari perspektif pasar dan kualitas kinerja. Keduanya merupakan konsep penting, namun pandangan konsumen atas kualitas produk lebih banyak berhubungan dengan kualitas dari perspektif pasar dibandingkan dengan kualitas hasil.

Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Faktor manusia merupakan sumber daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perekayasa, perancang bangunan dan pelaksana ataupun penyelenggara pembangunan dan atau pelaku pembangunan. (Martoyo, 1992).

Menurut Widjaja (1995), bahwa aparat (aparatur) adalah keseluruhan organ pemerintahan atau pejabat negara serta pemerintahan negara yang bertugas melaksanakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban sebagai tanggung jawab yang dibebankan negara kepadanya. Untuk itu sumber daya dalam organisasi pemerintah sering disebut “aparatur” yaitu pegawai negeri yang melaksanakan tugas-tugas kelembagaan.

Menurut Tayibnapi (1993), sumber daya manusia aparatur pemerintah adalah kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintahan dan berkedudukan sebagai pegawai negeri.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusi

Menurut Wasistiono (2008) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan adalah sebagai berikut “membebaskan seseorang dari kendali yang kaku, dan memberi orang kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusan-keputusannya dan tindakantindakanya dalam melaksanakan tugasnya”.

Singodimedjo (2000) megemukakan pengembangan sumber daya manusia, adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berdeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesembatan-kesembatan belajar yang di desa guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan Sumber

Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para Pegawai Negeri Sipil, tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecapan pegawai negeri sipil dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai negeri sipil, sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugusnya dapat lebih efisien dan produktif.

Menurut Moekijat (1987) menyatakan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah setiap usaha memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang untuk memberikan informasi, mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan. Sumber daya manusia adalah suatu perubahan yang menguntungkan yang memungkinkan seseorang bekerja lebih efektif.

Salah satu metode pengembangan pegawai adalah pendidikan. Siagian (1991) menyatakan bahwa: "Pendidikan sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya". Pendidikan yang sifatnya formal ditempuh melalui tingkat-tingkat pendidikan, mulai dari sekolah taman kanak-kanak hingga, bagi sebagian orang. Pendidikan di lembaga pendidikan tinggi, terjadi di ruang kelas dengan program yang ada pada umumnya "structured". Dipihak lain, pendidikan yang sifatnya non formal dapat terjadi di mana saja kerana sifatnya yang "unstructured".

Pelatihan diberikan kepada pegawai dengan upaya peningkatan keterampilannya. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (Sinamora, 2004). Dengan adanya pelatihan sebagai bagian pengembangan pegawai, maka organisasi dapat meningkatkan hasil-hasil kerja karyawan (kinerja) guna peningkatan produktivitas karyawan. Diklat terkait dengan peningkatan keterampilan pegawai.

Stoner (1989) menguraikan bahwa: "keterampilan manusiawi atau human skill adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain dan mendorong orang lain, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Dengan kemampuan kerjasama yang baik, aparat mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2001) mengungkapkan bahwa: “Penempatan pegawai merupakan penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru”. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (follow up) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai.

3. Konsep Pembangunan

Menurut Tjokroamidjojo (1982), megemukakan bahwa: Pengertian pembangunan harus dilihat secara dinamis dan bukan dilihat sebagai konsep statis. Pembangunan adalah suatu orientasi dan kengiatan usaha yang tanpa akhir. Selanjutnya, proses pembangunan sebenarnya adalah suatu perubahan sosial, budaya. Pembangunan supaya dapat bergerak maju tergantung pada kapabilitas manusia dan struktur sosialnya, bukan dikonsepsikan sebagai usaha pemerintah belaka.

Selanjutnya menurut Arief (2006): pembangunan adalah sebagai mana menciptakan kondisi lingkungan, baik lingkungan politik maupun lingkungan budaya, yang bisa mendorong lahirnya manusia kreatif, faktor-faktor non material seperti ada rasa aman, rasa bebas dan ketakutan, dan sebagainya. Suasana ini merangsang kreatifitas yang pada lingkarannya akan melahirkan manusia-manusia pembangunan yang mempunyai inisiatif dan dapat memecahkan persoalan.

Pembangunan masyarakat pada hakekatnya adalah merupakan suatu proses perubahan menuju kehidupan yang lebih baik lagi bagi masyarakat, dengan mengkondisikan serta menaruh kepercayaan kepada masyarakat itu sendiri untuk membangun dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada padanya. Penertian Baku mengenai pembangunan masyarakat telah ditetapkan PBB, dalam Konkon Subrata (1991) bahwa: “Pembangunan masyarakat adalah suatu proses yang ditumbuhkan untuk menciptakan kondisi-kondisi bagi kemajuan ekonomi social masyarakat seluruhnya kepada inisiatif masyarakat”.

Tujuan pembangunan masyarakat adalah untuk menciptakan kondisi-kondisi untuk tumbuhnya suatu masyarakat yang tumbuh dan berkembang secara berswadaya dalam hal ini, adalah masyarakat miskin sehingga masyarakat mampu menetralsir belenggu-belenggu social yang dapat menahan laju perkembangan masyarakat (adapt, tradisi, kebiasaan, cara dan sikap hidup yang dapat menjadi hambatan pembangunan).

Pembangunan masyarakat diselenggarakan atas dasar prinsip-prinsip keterpaduan, keberlanjutan, keserasian, kemampuan sendiri kederisasi. Prinsip keterpaduan mengandung arti bahwa program atau kegiatan pembangunan masyarakat disusun oleh, bersama, dalam dan untuk masyarakat atas dasar kebutuhan dan berbagai sumber yang tersedia untuk memenuhi kepentingan bersama dalam aspek kehidupan.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan penentuan informan berdasarkan teknik *purposive sampling* yaitu penentuan sampel yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu dimana sampel dipilih berdasarkan pengetahuan yang dimiliki berkaitan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2007). Berdasarkan prinsip tersebut di atas dapat dipilih menjadi delapan informan yaitu kepala distrik, sekretaris distrik, fungsional, tata usaha, bagian umum, bagian keuangan, kepegawaian dan bagian program di Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua.

Pengumpulan data digunakan dengan dua cara yaitu melalui wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data diolah secara kualitatif dengan membuat transkrip kemudian disusun dalam bentuk matriks dan selanjutnya dianalisis dengan memakai metode analisis isi dengan beberapa langkah yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, pemeriksaan keabsahan data, dan menganalisis komponen hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan

Kualitas pendidikan yang ada pada pegawai negeri sipil di Distrik Yamo sangat rendah dan dari keseluruhan staf pegawai yang memiliki pendidikan strata satu atau sarjana lulusan perguruan tinggi hanya beberapa orang saja dan selebihnya lulusan sekolah menengah atas yang bekerja di Kantor Distrik Yamo. Rendahnya pendidikan yang diperoleh pegawai di Distrik Yamo tersebut mengakibatkan pelayanan publik terhadap masyarakat juga sangat rendah dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga masyarakat sering mengeluh dan mempertanyakan kinerja dari para pegawai yang ada di Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya.

Peningkatan sumber daya manusia di Distrik Yamo perlu dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Puncak Jaya dengan mendorong dan memberi izin atau tugas belajar kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan lebih lanjut di perguruan tinggi sesuai dengan kebutuhan tenaga pegawai yang diharapkan agar, melalui pendidikan tersebut bisa meningkatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh masyarakat di Distrik Yamo.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia selain melalui pendidikan juga perlu dilakukan dengan cara pelatihan kepada para aparatur negara terutama para pegawai Kantor Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya. Pelatihan yang dimaksud dibagi dalam dua bagian yaitu pelatihan diklat dalam jabatan dan kegiatan non diklat. Pelatihan diklat dalam jabatan yang dimaksud meliputi diklat kepemimpinan, fungsional dan diklat teknis sedangkan kegiatan non diklat berupa workshop, seminar, dan pameran.

Peningkatan sumber daya manusia perlu dikembangkan melalui pelatihan karena hal tersebut sangat melekat dan mempengaruhi dalam kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat sehingga pemerintah daerah Kabupaten Puncak Jaya harus memperhatikan kondisi yang ada di Distrik Yamo dengan menyediakan segala fasilitas yang dibutuhkan dan memberikan pelatihan di tingkat distrik, kabupaten, provinsi maupun di tingkat nasional oleh pemerintah daerah dalam bentuk diklat, workshop, seminar, maupun pameran.

Penempatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan tenaga yang dibutuhkan dalam instansi tertentu baik menyangkut mutasi dan promosi jabatan karena penempatan pegawai merupakan penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru”. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai.

Penempatan pegawai perlu dilakukan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karena pegawai tersebut telah memperoleh ilmu dan pengetahuan melalui proses selama pendidikan dan pelatihan berlangsung sehingga perlu mendapat promosi jabatan maupun mutasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kualitas sumber daya aparatur pada pegawai negeri sipil di Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya sangat rendah mengakibatkan produktifitas kerja tidak sesuai dengan harapan masyarakat sehingga perlu perhatian khusus dari pemerintah daerah melalui pendidikan, pelatihan, dan penempatan pegawai yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang handal demi mencapai tujuan pembangunan.

Disarankan memberi izin dan tugas belajar kepada pegawai Distrik Yamo dari pemerintah daerah Kabupaten Lani Jaya agar bisa melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi. Memberikan pelatihan kepada para pegawai melalui diklat dalam jabatan dan non diklat oleh pemerintah daerah Kabupaten Puncak Jaya. Melakukan penempatan sesuai dengan skil dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai di Kantor Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, I. S. 2006. *Skizofrenia: Memahami Dinamika Keluarga Pasien*. Rafika Aditama. Bandung.
- Konkon S. 1991. *Dinamika Kelompok, Morale Kelompok, dan Kepemimpinan Kelompok*. Jakarta.
- Mangkuprawira. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Startegik*. Ghalia Indonesia.
- Martoyo Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Jakarta.
- Moekijat. 1987. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Pionir Jaya, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Siagian S. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simammora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS. Surabaya.
- Stoner. J. A. F. 1989. *Manajemen*. PT. Prenallindo, Jakarta.
- Tayibnapi. 1993. *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*. PT Pradnya Paramita. Jakatra.
- Tjokroamidjojo. 1982. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Gramedia, Jakarta.
- Wasistiono. 2008, *Menelisik Kemampuan Negara Mengelola Aparatur Publik*, PT. Nusantara Samudara. Bandung.
- Widjaja, H.A.W. 2005. *Penyelenggaraan Otonomi di Indonesia Dalam Rangka Sosialisasi UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.