

SOSIALISASI STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA SUNGAI PENUH

Poni Yanita

yanitaponi@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonoomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu isu penting bagi kelangsungan dan kemajuan suatu bangsa. Dalam hal ini, pegawai negeri sipil (PNS) adalah tempat berlangsungnya proses pembelajaran. Pendidikan juga merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan. Dengan pendidikan, seseorang akan memiliki pandangan yang luas untuk masa depan dan menghasilkan manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan pendidikan yang baik, dibutuhkan upaya yang sadar dan terencana dalam menciptakan proses pembelajaran agar siswa dapat mengembangkan potensinya secara aktif untuk memiliki kekuatan spiritual agama, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh diri mereka sendiri dan masyarakat. Untuk mencapai prestasi yang baik, tidak hanya kecerdasan yang diperlukan, tetapi juga minat belajar yang tumbuh dari siswa. Tanpa adanya minat, siswa tidak akan bersemangat untuk melakukan kegiatan pembelajaran. Jika siswa memiliki minat terhadap suatu mata pelajaran, maka siswa akan terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran pada mata pelajaran tersebut. Pilihan yang menyenangkan dalam melakukan aktivitas dapat menumbuhkan semangat seseorang untuk memenuhi keinginannya untuk belajar yang dapat diukur melalui kegembiraan, minat, perhatian, dan keterlibatan.

Kata kunci: strategi pengembangan sumber daya manusia

Abstract

Education is one of the important issues for the continuity and progress of the nation. In this case, civil servant are the place where the learning process takes place. Education is also a process that is carried out consciously to increase knowledge and insight, with education it will have a broad view for the future and produce quality people. In realizing good education, a conscious and planned effort is needed to create a learning process so that students actively develop their potential to have religious spiritual strength, self-control, personality, intelligence, noble morals, and the skills needed by themselves and the community. To achieve good achievements, not only intelligence is needed, but also a growing interest in learning from students. Without any interest, students will not be excited to do learning activities. If the student has an interest in a subject, then the student will be encouraged to actively participate in learning activities in that subject. A fun choice in doing activities can

cause a person's passion to fulfill his willingness to learn which can be measured through joy, interest, attention and involvement.

Keywords: human resource development strategy

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi yang ada di dalam sebuah organisasi tak terkecuali di instansi pemerintahan. Dengan manajemen manusia mampu di arahkan pada pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Di samping itu MSDM juga merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya manusia dalam pemerintahan dimana ketika dikelola dengan baik, direncanakan dan dikembangkan akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi kedinasan sebagai sebuah organisasi jasa.

Upaya pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan melalui pelatihan dengan cara mengembangkan potensi yang ada pada diri setiap manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar produktif dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. McLagan dan Suhadolnik (2016) Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi. Menurut Siagian (2012) Pengembangan Sumber Daya Guru adalah peningkatan produktifitas para pekerja di masa depan. Peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Pengembangan SDM merupakan investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang, agar dapat melakukan tugasnya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilita

Dalam meningkat kinerja yang baik bagi pegawai perlu diadakannya Pengembangan sumberdaya manusia untuk mewujudkan tujuan dari Sebuah organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia harus dilakukan Secara terencana dan berkesinambungan karena melalui pengembangan ini Pegawai dapat meningkatkan pengetahuan serta sikap dan perilakunya. Sehingga menuntut setiap organisasi untuk melakukan pengembangan Sumberdaya manusia. Menurut Noe (dalam Sudarmanto, 2015:229), “pengembangan Merupakan pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan interpersonal Atau penilaian personality serta kemampuan untuk membantu pegawai Mempersiapkan masa depan.”Searah dengan pendapat diatas, Bernadin (dalam Sudarmanto, 2015:229) mengemukakan bahwa: “Pengembangan merupakan kesempatan pembelajaran yang didesain untuk membantu karyawan dapat berkembang.”

Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kepada masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa sejak bergulirnya reformasi, pemerintah terus memperbaiki atau menyempurnakan peraturan dibidang kepegawaian yaitu dengan mengeluarkan undang - undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang no 5 tahun 2014 (pasal 70) ditegaskan:

(1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran; (2) dalam pengembangan kompetensi setiap instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi.

Pengembangan sumber daya manusia akan selalu diarahkan pada peningkatan/pengembangan kualitas fisik dan kualitas nonfisik dari manusia itu sendiri (Notoatmodjo, 2009). Oleh karena itu, secara konvensional pengembangan sumber daya manusia selalu diartikan sebagai investasi *human capital* yang harus dilakukan sejalan dengan investasi *physical capital*. Cakupan pengembangan manusia tersebut meliputi pendidikan dan pelatihan, Kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, dan pengembangan *entrepreneurial* yang kesemuanya bermuara pada peningkatan produktivitas manusia. Karenanya, kinerja pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menurut pandangan konvensional ini adalah mencakup indikator pendidikan, kesehatan, gizi, dan lain-lain. Dalam konteks organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian proses manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu atau pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang (Sudarmanto 2009). Dalam arti luas pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier daripada karyawan/pegawai yang bersangkutan.

Kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, ada pula yang beranggapan bahwa kecerdasan seseorang itu juga berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena didikan dan pengalaman. Dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu. Dengan kedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah kota, diperlukan peran aktif pegawai Badan Pusat Statistik Kota Sungai Penuh dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja apegawai Badan Pusat Statistik Kota Sungai Penuhrio sangat menentukan bagaimana tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai

Berdasarkan hal tersebut diatas ,maka kegiatan pengabdian ini diberikan sosialisasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada pegawai Badan Pusat Statistik Kota Sungai Penuh. Banyak pegawai mengembangkan kemampuan sesuai dengan perkembangan IPTEK sehingga dengan sosialisasi pengembangan sumber daya dapat bersemangat dan termotivasi meningkatkan kinerjanya.

Metode

Metode pengabdian yang dilakukan adalan dengan menggunakan metode sosialisasi kepada pegawai Badan Pusat Statistik Kota Sungai Penuh dalam bentuk penyuluhan dan tanya jawab mengenai bagaimana strategi mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pegawai.

Ada beberapa tahapan yang di lalui dalam kegiatan yang dilakukan yaitu :

1. Observasi dan wawancara dengan para ibu rumah tangga untuk memperoleh data dan informasi tentang kondisi kelompok ibu rumah tangga yang ada di desa tersebut.

2. Memberikan penyuluhan yang bertujuan untuk memberikan motivasi agar mengenal dan menggali potensi diri yang dimiliki para ibu-ibu rumah tangga.
3. Metode Diskusi, Peserta diberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan yang berkaitan dengan meningkatkan motivasi dalam berwirausaha yang selama ini dihadapi.

Hasil Dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan cara presentasi untuk mensosialisasikan peningkatan sumber daya manusia kepada pegawai Badan Pusat Statistik Kota Sungai Penuh. Pada tahapan awal, dilakukan wawancara kepada peserta untuk menggali pemahaman mereka mengenai apa yang dimaksud dengan strategi pengembangan sumber daya manusia. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pada umumnya, peserta belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai teori-teori terkait strategi pengembangan sumber daya manusia.

Sebagai langkah selanjutnya, pemberian materi dilakukan untuk menjelaskan mengenai teori-teori strategi pengembangan sumber daya manusia, serta bagaimana cara membaca peluang-peluang yang bisa didapat melalui pemanfaatan sumber daya yang ada. Materi yang diberikan bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pentingnya pengembangan SDM dalam organisasi, serta cara-cara untuk memaksimalkan potensi yang ada.

Setelah materi disampaikan, peserta diberikan kesempatan untuk berdiskusi melalui sesi tanya jawab dengan pemberi materi. Sesi ini berlangsung sangat antusias, dimana para peserta mengajukan berbagai pertanyaan mengenai bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. Diskusi ini menjadi kesempatan bagi peserta untuk mendalami lebih jauh tentang penerapan konsep-konsep yang telah disampaikan dalam materi.

Hasibuan (2010:75) mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, dengan harapan dapat meningkatkan prestasi kerja dan mencapai hasil yang optimal. Tujuan ini sangat relevan dengan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi, terutama dalam konteks Badan Pusat Statistik Kota Sungai Penuh.

Menurut John, untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, perlu diperhatikan lima aspek penting, yaitu pelatihan, pendidikan, pembinaan, sistem rekrutmen, dan perubahan sistem yang ada di instansi tersebut. Kelima aspek ini memberikan panduan dalam mengevaluasi bagaimana suatu organisasi melakukan pengembangan atau perbaikan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dengan adanya sosialisasi mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia, peserta kini memiliki pemahaman yang lebih baik tentang konsep-konsep yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Mereka dapat mengetahui teori-teori yang relevan dan bagaimana mengaplikasikannya dalam dunia kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja masing-masing.

Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan manfaat yang besar bagi peserta, karena mereka tidak hanya memperoleh pengetahuan baru tentang strategi pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja. Dengan adanya pemahaman yang lebih mendalam, diharapkan peserta dapat mengimplementasikan

strategi-strategi tersebut dalam pekerjaan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan optimal.



Gambar 1. Dokumentasi

Kesimpulan

Kegiatan sosialisasi strategi mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh para guru berjalan dengan baik dengan lancar. Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian diketahui bahwa peserta pengabdian mulai memahami dan mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menggali potensi yang ada dan diharapkan lebih berkembang melalui proses perencanaan, pengorganisasian dan pembinaan dengan dimaksud menjadi lebih baik dari kompetensi yang sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi. Aksara.
- McLagan, P., & Suhadolnik, D. (2016). Models for HRD practice. American Society for Training and Development
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar