

Pengembangan Sumber Daya Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Adhi Guna Palu Sulawesi tengah

Saiful¹, Mohammad Andika²

^{1,2}STMIK Adhi Guna, Jl. Undata No.3, Lere, Kec. Palu Bar., Kota Palu, Sulawesi Tengah
Saiful.alinuddin27@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the process of developing employee human resources at the College of Informatics and Computer Management Adhi Guna Palu, Central Sulawesi. By taking the approach 1. Education 2. Training and 3. Development. The research method used is Descriptive Qualitative, namely by describing conditions according to what happened, Observation Data collection techniques, Interviews and Literature Studies. The results of the study based on 3 (three) aspects of the first study show that education has been carried out well, employees who wish to continue their education are given the opportunity to continue their education. Both trainings are provided with the aim that employees can update related to developments in accordance with their field of work. Third, employee development aims to enable employees to be promoted to occupy certain positions within the Adhi Guna STMIK scope.

Keywords: Development, Resources, Employees

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pengembangan sumber daya manusia pegawai di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Adhi Guna Palu Sulawesi Tengah. Dengan melakukan pendekatan 1. Pendidikan 2. Pelatihan dan 3. Pengembangan. Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan kondisi sesuai dengan yang terjadi, teknik pengumpulan data Observasi, Wawancara dan Studi Literatur. Hasil kajian berdasarkan 3 (tiga) aspek kajian pertama menunjukkan bahwa pendidikan telah dilaksanakan dengan baik, pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan. Kedua pelatihan tersebut diberikan dengan tujuan agar karyawan dapat update terkait perkembangan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Ketiga, pengembangan pegawai bertujuan agar pegawai dapat dipromosikan menduduki jabatan tertentu dalam lingkup STMIK Adhi Guna.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya, Karyawan

Copyright (c) 2023 Saiful, Mohammad Andika

✉ Corresponding author: Saiful

Email Address: Saiful.alinuddin27@gmail.com (Jl. Undata No.3, Lere, Kec. Palu Bar., Kota Palu, Sulawesi Tengah)

Received 22 February 2023, Accepted 28 February 2023, Published 1 March 2023

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya Pegawai merupakan aspek utama dalam penyelenggaraan Administrasi dalam suatu organisasi publik. Olehnya itu pegawai harus punya kemampuan sebanding dengan beban kerja yang dilaksanakan. Agar staf mampu bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan baik perlu adanya program peningkatan yang sesuai dengan perkembangan selaras dan sesuai paradigma perkembangan zaman. Pengembangan Sumber Daya Pegawai secara terstruktur dan berkesinambungan di sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, pelaksanaan rekrutmen Pegawai disesuaikan dengan kompetensi bidang yang dibutuhkan dan dilakukan dengan transparan, objektif dan kompetitif, Sistem Karir yang jelas serta pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai, sistem pengembangan karir

pegawai sudah menjadi keharusan terus ditingkatkan mengingat sumber daya pegawai adalah aspek utama dalam pelayanan yang dilaksanakan. Penilaian kinerja, mengharuskan sumber daya pegawai terus ditingkatkan kemampuannya baik melalui pendidikan maupun pelatihan agar nantinya bisa menduduki jabatan sebagai bentuk penghargaan dalam sistem kariir.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan semua pegawai bisa menguasainya karena faktor utama dari proses pelayanan publik energi utamanya adalah sumber daya pegawai. Penting pencapaian tujuan dan misi yang sedang dijalankan oleh organisasi. Kualitas sumber daya bisa menjadi penilaian bagi organisasi terhadap kemampuan pegawai yang ada..

Proses restrukturisasi pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki bertujuan untuk menyempurnakan sistem pengembangan kualitas pegawai, mutu pegawai menyusun sistem penggajian yang adil dan transparan, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, sebagai pemicu pegawai lain untuk pengembangan diri. Dimana yang sering terjadi dalam pengembangan karir pegawai pada suatu organisasi adalah diantaranya masih menunjukkan pelanggaran-pelanggaran diantaranya terjadi penyimpangan-penyimpangan dari berbagai segi termasuk tanggung jawab terhadap aturan yang ada, disiplin kerja, konsistensi kerja, masa bodoh dalam melaksanakan tugas. Kalau hal ini dibairkan akan merugikan organisasi.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada kampus STMIK Adhi Guna menunjukkan bahwa banyak permasalahan yang ditemui diantaranya setiap pegawai dalam suatu organisasi tidak selalu bekerja dan mampu mencapai kinerja yang diharapkan. Kesenjangan kinerja mengalami memperbaiki, belum melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan disebabkan terbatasnya Sumber Daya Manusia Pegawai yang handal sehingga masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kantor, pulang tidak tepat waktu, kemampuan melaksanakan tugas tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan, gairah kerja turun, dalam hal ini kurang produktif, kurang kreatif dan kurang inovatif dan bahkan adanya pegawai yang kurang menguasai teknologi yang berkaitan dengan penyelesaian tupoksi.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Penelitian ini dilakukan pada kampus STMIK Adhi Guna yang beralamat pada jalan Undata Nomor 3 Palu Sulawesi Tengah. Dengan mengambil fokus penelitian yaitu Pegawai di STMIK Adhi Guna. Pegawai merupakan hal utama dalam menjalankan aktifitas pelayanan di kampus STMIK Adhi Guna, jumlah pegawai pada kampus STMIK Adhi Guna sebanyak 33 orang. Dengan berbagai latarbelakang pendidikan, Data di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang berpendidikan Pascasarjana sebanyak 17 (dua) orang, pegawai yang berpendidikan Sarjana S1 sebanyak 10 dan Pegawai yang berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 6 orang. Dengan demikian bahwa jumlah pegawai dilihat

dari jenjang pendidikan pada Kampus STMIK Adhi Guna sudah sangat memadai. Keberadaan Sarana Prasarana Kantor sangat mendukung dalam rangka mencapai tujuan serta visi misi dari STMIK Adhi Guna itu sendiri.

Diskusi

Pengembangan sumber daya Staff STMIK Adhi Guna dilihat dari aspek-aspek yaitu : **1). Pendidikan Pegawai** dirancang untuk Pegawai, baik pegawai yang baru diterima maupun pegawai yang sudah menempati jabatan, tujuan agar pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas yang berikan disampin itu juga bertujuan untuk mempersiapkan staf untuk menduduki jabatan Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa Promosi, dan Pengembangan karier, **2). Pelatihan** Pelatihan adalah untuk peningkatan kemampuan pekerjaan (job). Tujuan utamanya untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan agar menghasilkan yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien kerja tiap pegawai. pelatihan yang dilaksanakan memberikan pengetahuan tentang program baru, pelatihan untuk menggunakan alat atau fasilitas baru, pelatihan untuk para pegawai yang akan menduduki job atau tugas baru, pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru, pelatihan bagi para pegawai baru dan sebagainya. **3). Pengembangan** Pengembangan pegawai dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi atau instansi sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan suatu organisasi.

Pendidikan

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan. Pendidikan merupakan syarat utama bagi pegawai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu pendidikan pegawai harus dirancang dan diadakan sedemikian rupa para pegawai yang akan menempati jabatan atau posisi baru, dimana tugas-tugas yang akan kerjakan memerlukan kemampuan-kemampuan yang mereka miliki selama ini. Dengan kata lain tujuan pendidikan pegawai adalah untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi atau jabatan baru.

Hal ini sesuai dengan pernyataan informan Ketua STMIK Adhi Guna Ibu Hj. Mus Aidah, S.Pd.,MM yang menyatakan bahwa:

“..... Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan Sumber Daya Pegawai di Kampus. Kebijakan penunjukan pegawai yang mengikuti pendidikan erat kaitannya dengan kepentingan tugas, jabatan pada satu bagian, dan juga untuk kepentingan pengembangan Karier pegawai negeri yang bersangkutan. Dengan kata lain bahwa kalau ada pegawai yang mengikuti pendidikan besar peluang bisa dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan jenjang pendidikannya. Wawancara tanggal 02 November 2022

Promosi artinya pegawai yang mengikuti program memperoleh nilai tambah berupa kemampuan-kemampuan baru yang dipakai diluar bidang tugas atau diluar wilayah kerjanya saat ini.

melalui program ini para pegawai dapat memperoleh kemampuan yang digunakan dalam suatu posisi atau jabatan baru.

Demikian halnya dengan pengembangan karier, artinya pegawai yang mengikuti program ini dipersiapkan untuk kedudukan yang lebih tinggi yang direncanakan oleh instansi atau organisasinya dalam kurun waktu panjang. Bedanya dengan promosi yaitu promosi hanya berlaku pada waktu singkat sedangkan pengembangan karier direncanakan dengan waktu yang lebih panjang

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Wakil Ketua II Bidang Administrasi, Keuangan dan Kepegawaian Ibu Syarifah Fitrah Ramadhani, S.Pd., M.Kom beliau mengungkapkan:

“.....Pegawai yang mengikuti pendidikan baik itu dalam bentuk izin belajar maupun tugas belajar, berpeluang besar untuk dipromosikan dalam menduduki suatu jabatan. Ini merupakan penghargaan (panisemen) bagi pegawai yang mau mengembangkan dirinya dalam melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.” Wawancara tanggal 02 November 2022

Pemberian kesempatan bagi Pegawai STMIK Adhi Guna, dalam rangka pengembangan diri selama ini telah dilaksanakan dengan memberikan izin dan bantuan Biaya pendidikan kepada Pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, biaya pendidikan yang diberikan berupa biaya keseluruhan biaya kuliah sampai selesai atau setengah dari biaya kuliah. Pengembangan Sumber daya Manusia melalui Pendidikan erat kaitannya juga dengan penempatan Pegawai pada suatu jabatan tertentu dalam lingkup STMIK Adhi Guna

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Staff Bagian Umum keuangan dan Kepegawaian Hesti Oktafiani dan Staff Bidang Administrasi Akademi dan Kemahasiswaan Iin Quraian mengungkapkan:

“.....semua pegawai di berikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi Ini merupakan penghargaan (panisemen) bagi pegawai yang mau mengembangkan dirinya dalam melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.” Wawancara tanggal 02 November 2022

Dari hasil pembahasan dan pernyataan dari informan dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kampus STMIK Adhi Guna Palu dilihat faktor pendidikan belum berjalan dengan maksimal, hal ini disebabkan beberapa faktor antara lain para pegawai tidak mau mengurus persyaratan untuk memperoleh beasiswa dari instansi maupun pemerintah daerah melalui tugas belajar. karena disebabkan persyaratan yang banyak serta adanya persaingan dengan pegawai lain.

Pelatihan

Pelatihan Kepada Pegawai diberikan dalam upaya pengembangan karier seorang pegawai, pelatihan ini nantinya menjadi modal bagi pegawai kelak ketika menduduki suatu jabatan. Pelatihan diberikan kepada seorang pegawai sejak dia diangkat sebagai tetap yaitu pelatihan yang diberikan

sebagai dasar sebelum seorang pegawai di tempatkan pada suatu Unit kerja. pelatihan seorang pegawai bertujuan memberikan pemahaman dasar tentang apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi.

Hal ini sesuai dengan ungkapan Ketua STMIK Adhi Guna Ibu Hj. Mus Aidah, S.Pd.,MM beliau mengungkapkan:

“..... memang betul pelatihan tidak kalah pentingnya dengan Pendidikan seorang pegawai, karena pelatihan bisa mengembangkan seorang pegawai dalam hal pengetahuan kejuruan tentang jabatan, tugas pokok dan fungsinya. Pelatihan perajaban diberikan kepada pegawai sejak diangkat sebagai pegawai dengan tujuan untuk membrikan pemahaman dasar sebelum pegawai yang bersangkutan diangkat sepenuhnya dan menduduki suatu jabatan. Wawancara tanggal 02 November 2022

Pelatihan berjenjang diberikan kepada setiap Pegawai yang ada dilingkup STMIK Adhi Guna. Mulai dari pengenalan Tugas, pendidikan kejuruan sesuai dengan jabatan dan tupoksi masing-masing pegawai. Pendidikan Pengenalan Tugas Pokok dan Fungsi dilaksanakan saat diangkat menjadi kegiatan pelatihan ini dilakukan di masing-masing unit tempat pegawai baru di tempatkan. Pelatihan ini diberikan dan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai yang bersangkutan.

Hal ini senada dengan pernyataan Wakil Ketua II Bidang Adminstrasi, Keuangan dan Kepegawaian Ibu Syarifah Fitrah Ramadhani, S.Pd., M.Kom beliau menyatakan :

“..... pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang baru perlu di lakukan pengembangan secara berjenjang melalui pelatihan-pelatihan. Pegawai yang baru diterima diberikan pelatihan terkait tugas pokok dan fungsinya, pelatihan ini dilakukan oleh unit-unit tempat pegawai ditempatkan. Tujuanya adalah memberikan pengetahuan kepada pegawai yang baru tentang apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. . Wawancara tanggal 02 November 2022.

Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh Kampus STMIK Adhi Guna, diberikan kepada seluruh pegawai yang ada dilingkup kampus bertujuan untuk update informasi terkait dengan pelayanan administrasi terutama dalam hal pemanfaatan teknologi informasi, seperti pelatihan penggunaan Sistem Informasi Akademik yang baru, pelatihan pengelolaan Pangkalan Data perguruan Tinggi

Proses pelaksanaan kegiatan pelatihan Penggunaan Sistem Informasi Akademik, dilaksanakan di lingkungan kampus STMIK Adhi Guna yang pesertanya adalah Staf di bagian Adminstrasi dan Kemahasiswaan. Sementara untuk pelatihan Pengelolaan Pangkalan Data Perguruan Tinggi dilaksanakan oleh Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi berdasarkan Wilayah kerja dari masingmasing kampus, contoh kampus STMIK Adhi Guna mengikuti Pelatihan di LLDikti 16 di Gorontalo. Pelatihan ini diikuti oleh staff pada bagian Pangkalan Data Perguruan Tinggi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kasubag Pendidikan dan Pengajaran BAAK Ibu Astuti, SE beliau mengungkapkan:

“..... Pelatihan yang dilaksanakan di lingkup kampus dilaksanakan sesuai bidang misalnya pelatihan Sistem Informasi Akademik yang pesertanya dari Staff BAAK, dan untuk pelatihan Pengelolaan Pangkalan Data Perguruan Tinggi dilaksanakan di luar kampus. Wawancara tanggal 06 oktober 2016

Pernyataan Informan diatas dikuatkan oleh pernyataan informan lain yakni informan Staf Bagian Pangkalan Data Perguruan Bapak Mulyasan darman, S.Kom menyampaikan bahwa untuk pelatihan Pengelolaan Pangkalan Data Perguruan Tinggi biasanya dilakukan di kantor LLDIKTI kalau untuk wilayah Sulawesi Tengah ada di Gorontalo

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai pada Kampus STMIK Adhi Guna sudah dilaksanakan dengan baik.

Pengembangan

Pengembangan pegawai dalam suatu organisasi, merupakan langkah kongkrit yang dilakukan oleh instansi atau organisasi. Tujuannya untuk peningkatan kapasitas pegawai dalam menduduki jabatan yang di berikan. Pengembangan pegawai dilakukan setelah pegawai selesai menempuh studi atau setelah selesai mengikuti pelatihan. Di STMIK Adhi Guna, pengembangan pegawai rutin dilaksanakan dengan satu tujuan melakukan restrukturisasi dan penyegaran pejabat yang ada. Upaya ini juga memberikan kesempatan kepada pegawai yang lain untuk mengembangkan karirnya.

Pegawai merupakan aset utama STMIK Adhi Guna menjadi keharusan bagi pihak kampus untuk selalu di tingkatkan kemampuannya dan keterampilan agar kelak kedepanya bisa dipersiapkan menduduki jabatan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan informan Ketua STMIK Adhi Guna Ibu Hj. Mus Aidah, S.Pd.,MM yang menyatakan:

“.....Pengembangan pegawai dilakukan dalam rangka peningkatan kemampuannya dalam menduduki suatu jabatan, pengembangan dimaksudkan adalah melalui pendidikan dan pelatihan dan juga pengembangan melalui mutasi atau promosi” wawancara 02 November 2022

Pengembangan pegawai dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai STMIK Adhi Guna untuk bisa trampil dalam pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Pengembangan Pegawai yang telah selesai mengikuti pendidikan formal, baik melalui izin belajar maupun tugas belajar. merupakan salah satu faktor pengembangan pegawai. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan kampus dan disesuaikan dengan Sistem Karir yang ada di Kampus STMIK Adhi Guna.

Hal ini sesuai dengan pernyataan informan Ibu Wakil Ketua II Bidang Administrasi Umum keuangan dan Kepegawaian Syarifah Fitrah Ramadhani, S.Pd., MM beliau menyatakan:

“..... pada dasarnya seorang pegawai bisa dikembangkan apabila telah memenuhi persyaratan misalnya telah selesai menempuh pendidikan formal atau pelatihan. Pegawai yang bersangkutan bisa diusulkan untuk menduduki suatu jabatan.” Wawancara tanggal 02 November 2022

Semua pegawai punya hak untuk dikembangkan, asalkan pegawai yang bersangkutan memenuhi syarat untuk diangkat dalam suatu jabatan tertentu. Penilaian yang dilakukan secara berkala bertujuan untuk menilai kemampuan dan prestasi kerja serta penyelesaian tupoksi oleh pegawai yang dinilai. Dari penilaian ini dijadikan dasar untuk pengembangan pegawai pada Kampus STMIK Adhi Guna.

Dari data dan informasi dari informan dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia sudah sepenuhnya dilaksanakan dan sesuai dengan pengembangan sistem karir di STMIK Ahi Guna

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan serta informasi dari informan dapat diambil kesimpulan bahwa : pengembangan pegawai merupakan upaya meningkatkan kapasitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Proses pengembangan terdiri dari tiga aspek antara lain 1. Pendidikan, 2. pelatihan dan 3. Pengembangan. Aspek pendidikan sudah dilaksanakan dengan maksimal dimana pegawai diberikan kesempatan dalam menempuh pendidikan lebih lanjut. Aspek pelatihan berupa pemberian pelatihan khusus terkait tugas pokok dan fungsi sesuai dengan bidang pekerjaan. Aspek pengembangan berupa sistem karir yang diberikan kepada pegawai yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan. Proses pengembangan di STMIK Adhi Guna sudah dilaksanakan dengan baik

REFERENSI

Amstrong 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Elex Media Komuptindo, Jakarta.

Bannet NB. Sialalahi. 1983. *Kepemimpinan dan motivasi*, ghalia, manajemen pemasaran, Gramedia, Jakarta.

Hasibuan SP, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.