

Kapasitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu

Dewata¹ Rahman² Hasran³ Zaenal Akhmad⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pejuang Republik Indonesia (UPRI) Makassar, Indonesia

E-mail: dewata@gmail.com ¹ doktorrahman@gmail.com ² hasran@gmail.com ³ zaenalakhmad64@gmail.com ⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor mempengaruhi pelaksanaan kapasitas pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu. Penelitian ini dilaksanakan dalam wilayah Kabupaten Luwu dengan fokus pada Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu dan pada penelitian ini penulis menggunakan tipe deskriptif, Dasar penelitian adalah survey. Dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data dengan cara: Study Kepustakaan (library research), Observasi, Interview yaitu wawancara langsung dengan responden yang telah ditentukan, dan Kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintah Kabupaten Luwu yang terdapat pada Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu. Sampel Dalam penelitian ini diambil 3 Asisten, Kepala Bagian 12, Kepala Seksi 34 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data untuk memperoleh gambaran tentang kondisi setiap variabel secara tunggal yang dilakukan dengan tabel frekuensi dengan analisis deskriptif dengan menentukan rentang skala. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh dalam pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur adalah tingkat pemahaman tentang Sistem dan Prosedur Kerja yang masih rendah, kurangnya alokasi anggaran, serta sarana dan prasarana yang masih kurang.

Kata Kunci: Pengembangan; Aparatur

Abstract

The study aim for know factors influence implementation development capacity Source Power Man Apparatus at the Luwu Regency Civil Service Agency. Study This held in region Regency Luwu with focus on Body Staffing Regency Luwu And In this research the author uses the descriptive type, Basic study is a survey. In study used technique data collection with method : Literature study (library research), Observation, Interview, namely interview direct with respondents who have determined, and Questionnaire. Population in study This is all over apparatus government Regency Luwu is there on Luwu Regency Civil Service Agency . Sample In study This taken 3 Assistants, Head Part 12, Head Sexy 34 people with use technique purposive sampling. Data analysis for obtain description about condition every variable in a way single thing done with table frequency with analysis descriptive with determine range scale. The research results show that there are factors that influence the implementation of Human Resources development apparatus is a low level of understanding of Work Systems and Procedures, a lack of budget allocation, and facilities and infrastructure that are still lacking.

Keyword: Development; Apparatus

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia yang saat ini telah berbenah untuk menghadapi era globalisasi yang memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang profesional dan mampu memberikan yang terbaik bagi bangsa dan negara, khususnya sumber daya pegawai di berbagai bidang kerja. Kemampuan mendudukkan manusia secara tegas sebagai poros dari setiap upaya perubahan merupakan wujud nyata dari tantangan era globalisasi (Kumala 2022; Riyanti and

Edison 2016). Lebih dari itu, manusia harus dikukuhkan fungsinya sebagai subjek di dalam percaturan kehidupan yang semakin lama semakin kompleks (Apriliana and Nawangsari 2021).

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang dengan luas wilayah yang sangat luas, dimana dalam pengelolaannya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang terampil, handal dan menguasai teknologi agar dapat memanfaatkan sumber daya lainnya untuk kemakmuran bangsa Indonesia (Riyanti and Edison 2016). Sehingga pengembangan sumber daya pegawai merupakan langkah strategis dalam upaya menciptakan aparat negara yang lebih profesional, sinergis dan lebih beribawa dalam proses pengembangan tugas-tugas baik secara rutin administrasi maupun dalam kerangka proyek operasional di unit kerja masing-masing. Sumber daya pegawai merupakan aset negara yang harus mendapat perhatian secara serius terutama dalam kaitannya dengan implementasi berbagai kebijakan, mulai tingkat pusat sampai di daerah. Salah satu arah kebijakan dalam penyelenggaraan negara adalah meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan profesionalitas serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan sanksi dan penghargaan (Destiana 2023).

Dalam hubungan ini juga dituntut untuk meningkatkan fungsi dan profesionalitas pegawai dalam melayani masyarakat. Kemampuan Sumber Daya Manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan berbagai sumber daya lainnya. Peranan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang diambil oleh suatu lembaga (Arsal 2015). SDM merupakan aset lembaga yang paling berharga dan memegang peranan penting bagi kesinambungan dan kelangsungan hidup organisasi/lembaga. Sumber Daya Manusia sekaligus juga menjadi faktor penentu daya saing suatu organisasi/lembaga di era global ini.

Pengembangan kapasitas SDM, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (pasal 69) menegaskan : (1) pengembangan karier dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah; (2) pengembangan karier ASN/PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas; (3) kompetensi meliputi : kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesifikasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja; kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. (4) Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan Negara. (5) Moralitas diukur dari penerapan dan pengalaman nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan .

Kondisi semacam ini berlaku juga di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwuk bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia sekaligus untuk menghasilkan produktivitas tinggi, maka Diklat Sumber Daya Manusia harus sesuai dan selaras serta mampu menyesuaikan visi dengan strategi organisasi/lembaga. Badan Kepegawaian Kabupaten Luwuk sebagai penyelenggara lembaga pemerintahan Di Kabupaten Luwuk harus mencermati kecenderungan perkembangan global ke arah terciptanya apa yang disebut dengan dunia koneksitas. Oleh karena itu, Di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwuk harus memiliki komitmen mutlak untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang mampu menguasai teknologi serta memiliki kemampuan yang prima untuk melaksanakan visi dan strategi organisasi lembaga.

SDM yang handal dan baik serta berkinerja tinggi akan dicapai jika dimotivasi dan ditingkatkan agar produktivitas karyawan terus meningkat melalui pelatihan, dan pendidikan, pengembangan dan pengelolaan, keahlian dan keterampilan serta peningkatan pengetahuan terhadap pekerjaan agar tercapai profesionalisme dalam bekerja sehingga

pelayanan yang diberikan kepada pelanggan dapat lebih efisien dan efektif. Untuk mencapai peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia suatu lembaga/organisasi, maka perlu dilakukan manajemen terhadap kinerja yang merupakan salah satu pendorong dalam meraih pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang akan menghubungkan ke tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Manajemen kinerja ini sebaiknya menekankan pengembangan dan bukan penilaian satu pihak oleh para manajer, sehingga pemberdayaan Sumber Daya Manusia akan menawarkan kesempatan lebih besar bagi gabungan antara kinerja manajemen yang berhasil dan meningkatkan produktivitas guna tercapainya efisiensi dalam pelayanan (Amelia, Manurung, and Purnomo 2022; Hamali 2016).

Peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia dalam suatu lembaga/organisasi, dapat melalui Diklat guna meningkatkan kemampuan dan keahlian sehingga pelayanan yang memuaskan dapat dicapai, sebab keberhasilan organisasi dalam persaingan terletak pada pengetahuan, kemampuan dan keahlian Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi/lembaga dalam membaca kondisi lingkungan yang ada. Keberhasilan ini juga didukung oleh strategi organisasi di bidang Sumber Daya Manusia, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan dimana harus selaras dengan visi dan misi dari organisasi yang bersangkutan.

Persoalannya sekarang adalah sampai sejauh mana peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia bisa dicapai, dan bagaimana strategi organisasi yang ada dalam mengantisipasi perubahan kondisi persaingan, dan relevan untuk diterapkan guna meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia agar tercapai produktivitas pegawai yang tinggi sehingga benar-benar dapat tercapai suatu tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan terhadap segenap aparatur pemerintah. Masalah-masalah ini sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam sehingga dapat ditemukan suatu alternatif yang bermanfaat bagi pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu. Hal demikian inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian terhadap masalah tersebut dalam upaya peningkatan produktivitas pengawainya telah banyak melakukan berbagai bentuk Pendidikan dan Pelatihan baik pada jajaran yang akan menduduki tempat pimpinan dalam skala bidang masing-masing seperti SPAMA, SPAMEN dan ADUM maupun yang dilakukan bagi staf-staf yang lain sesuai jenjang golongan yang dimiliki. Kegiatan Diklat ini mempunyai orientasi pada pembiayaan yang cukup besar. Hal ini membuat tertarik penulis untuk melihat apakah punya dampak bagi pegawai yang telah melakukan Diklat dalam skala apaun mempunyai peningkatan produktivitas kerja dalam menjalankan tugas masing-masing

Untuk lebih jelasnya bahwa apakah dengan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia benar-benar dapat menunjang pencapaian efektivitas dalam pelayanan. Dengan kemampuan Sumber Daya Manusia yang baik dan handal, dapat dipastikan bahwa organisasi akan dapat meningkatkan pelayanannya kepada segenap warga atau di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu.

LITERATURE REVIEW

Onsardi (2020) menguraikan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, yaitu : (1) dukungan manajemen puncak, (2) komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, (3) perkembangan teknologi, (4) kompleksitas organisasi, (5) pengetahuan tentang ilmu-ilmu belajar, dan (6) untuk kerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya. Program pengembangan sumber daya manusia harus mendapatkan dukungan dari manajemen puncak dalam suatu organisasi. (Putra and Sobandi 2019; Utamy, Ahmad, and Eddy 2020) menegaskan bahwa dukungan yang bersifat nyata dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Di samping itu

dibutuhkan juga komitmen yang kuat dan keterlibatan dari para manajer generalis dan spesialis pengembangan sumber daya manusia (Hasibuan 2011; Adrizayani 2014; Onsardi 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia adalah perkembangan atau kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak terhadap identifikasi kebutuhan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pengembangan. Organisasi yang terlibat dengan perubahan teknologi yang cepat, memerlukan program pelatihan ulang secara terus menerus, baik bagi pekerja operasional maupun para manajer. Menurut (Sanjaya and Moertono 2020; Fahrisoni et al. 2022) faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu kondisi kerja yang menyangkut:

1. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan
2. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja.
3. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan *shif* kerja.

Namun secara khusus (Potter and Brough 2004; Yulianti et al. 2020; Loper et al. 2022) mengemukakan bahwa faktor-faktor signifikan yang mempengaruhi pengembangan kapasitas adalah sebagai berikut:

1. Komitmen bersama.

Collective commitments dari seluruh aktor yang terlibat dalam sebuah organisasi sangat menentukan sejauh mana pengembangan kapasitas akan dilaksanakan ataupun disukseskan (van Schoor and Luetge 2019). Komitmen bersama ini merupakan modal dasar yang harus terus menerus ditumbuhkembangkan dan dipelihara secara baik oleh karena faktor ini akan menjadi dasar dari seluruh rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh sebuah organisasi. (Roessler, Shelegia, and Strulovici 2018) menganggap bahwa tanpa adanya komitmen baik dari pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah dan juga staff yang dimiliki, sangatlah mustahil mengharapkan program pengembangan kapasitas bisa berlangsung apalagi berhasil dengan baik.

2. Kepemimpinan.

Faktor *conducive leadership* merupakan salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan program pengembangan kapasitas personal dalam kelembagaan sebuah organisasi. Dalam konteks lingkungan organisasi publik, harus terus menerus didorong sebuah mekanisme kepemimpinan yang dinamis sebagaimana yang dilakukan oleh sektor swasta (Humala 2017). Hal ini karena tantangan ke depan yang semakin berat dan juga realistis keterbatasan sumber daya yang dimiliki sektor publik (Ghufron 2020; Lumban Gaol 2020). Kepemimpinan kondusif yang memberikan kesempatan luas pada setiap elemen organisasi dalam menyelenggarakan pengembangan kapasitas merupakan sebuah modal dasar dalam menentukan efektivitas kapasitas kelembagaan menuju realisasi tujuan organisasi yang diinginkan (Popper and Zakkai 1994). Kepemimpinan memegang peranan penting dalam kesuksesan program pembangunan kapasitas organisasi (Yukl, 2017).

3. Partisipasi.

Partisipasi merupakan salah satu persyaratan yang sangat penting karena menjadi dasar seluruh rangkaian kegiatan pembangunan kapasitas. Partisipasi dari semua level, tidak hanya level staff atau pegawai saja, tetapi juga level pimpinan atas, menengah dan bawah

sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan program pembangunan kapasitas pemerintahan (Wang and Wang 2004; Alamsyah et al. 2023). Guna mewujudkan hal ini, maka sudah semestinya inisiatif partisipasi ini dibangun sejak awal hingga akhir program pembangunan kapasitas dalam rangka menjamin kontinuitas program (Wang and Wang 2004).

4. Inovasi.

Inovasi juga merupakan persyaratan lain yang tidak kalah penting mendesak. Harus diakui bahwa inovasi adalah bagian dari program pembangunan kapasitas, khususnya dalam kerangka menyediakan berbagai alternatif dan metode pembangunan kapasitas yang bervariasi, dan menyenangkan (Sunarto 2020). Hampir tidak mungkin terjadi pembangunan kapasitas tanpa diikuti oleh inovasi karena *capacity building* merupakan bentuk dari sebuah inovasi). (Potter and Brough 2004; Bergeron et al. 2017; Ahmad, Farrukh, and Nazir 2015) menjelaskan bahwa pembangunan yang sifatnya mengabaikan, menghambat ataupun tidak memberikan ruang terhadap inovasi. Inovasi penting karena pekerjaan bukanlah sesuatu yang statis sifatnya, tetapi justru dinamis sesuai dengan tuntutan publik yang kian tinggi (Brix 2019; Meyer 2022).

METODOLOGI

Penelitian menggunakan tipe deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberi suatu gambaran mengenai suatu kolektivitas yang diteliti agar mendapat uraian yang jelas serta menyeluruh tentang Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu. Dasar penelitian adalah survey, yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dalam mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang intitusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau suatu daerah. Kemudian teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pertama adalah Study Kepustakaan (library research) dengan menelaah berbagai bahan bacaan/pustaka berupa buku-buku, majalah, surat kabar, undang-undang, peraturan perundang-undangan serta dokumen-dokumen lainnya yang mempunyai relevansi dengan masalah yang diteliti, kedua adalah Study Lapang (field research) artinya langsung melakukan penelitian pada lokasi atau objek yang telah ditentukan melalui tahapan yaitu melakukan observasi untuk mengamati objek secara langsung, kemudian melakukan interview atau wawancara langsung dengan responden yang telah ditentukan, selanjutnya menggali lebih lanjut data-data primer tambahan melalui kuisisioner yaitu mengumpulkan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan (Lexy J 2019).

Sementara populasinya adalah masing-masing aparatur pemerintah Kabupaten Luwu yang terdapat pada Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu, kemudian sampelnya diambil dari 3 Asisten, Kepala Bagian 12, Kepala Seksi 34 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Di samping itu penulis mewawancarai beberapa pejabat sebagai informan kunci (*key informan*) antara lain Sekretaris Daerah dan pejabat lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai data yang diperlukan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum bahwa tingkat kinerja para karyawan baik karyawan swasta maupun karyawan/aparat pemerintah dimanapun mereka bekerja secara kuantitatif maupun kualitatif dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok utama yakni faktor yang datang dari dalam diri manusia itu sendiri, dan faktor yang datang dan luar diri manusia. Faktor yang datangnya dari dalam diri manusia dan luar diri manusia yaitu keadaan yang datangnya dari dalam dan dari luar yang mempengaruhi kondisi dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan

maupun yang menyenangkan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sehingga faktor yang melatar belakangi, adanya kecenderungan aparat yang berkinerja rendah/buruk dan ada yang berkinerja baik. Pemahaman ini penting terutama untuk mengantisipasi pengembangan sumber daya manusia aparatur di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu dalam pelaksanaan fungsi pelayanan publik. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja aparat, pengelola sumber daya manusia dapat dengan mudah mengklasifikasi faktor-faktor yang perlu diperbaiki.

Hasil penelitian yang kaitannya dengan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu yang masih tergolong rendah, telah diidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap baik-buruknya kinerja aparat yaitu dari dalam diri (internal) adalah faktor motivasi dan faktor kemampuan, dan dari luar diri manusia adalah faktor sistem dan prosedur kerja, serta sarana dan prasarana (eksternal). Berhubung karena penjelasan tentang faktor-faktor yang sifatnya internal telah tersirat dalam pembahasan tentang pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu. Maka dalam kajian ini, penulis lebih menekankan penjelasan terhadap faktor-faktor eksternal dengan indikator faktor sistem dan prosedur kerja, serta sarana dan prasarana. Untuk melihat bagaimana faktor-faktor dari luar diri aparat (eksternal) tersebut berpengaruh terhadap kinerja aparat secara keseluruhan dapat diuraikan sebagai berikut:

Sistem dan Prosedur Kerja

Semangat dan kegairahan kerja para aparat dalam melaksanakan tugas-tugas dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Meskipun faktor ini sangat penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikannya. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam penetapan sistem dan prosedur yaitu :

- a. Pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh para aparat.
- b. Adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana tetapi lengkap.
- c. Kesadaran setiap aparat terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Adanya keinsafan pada aparat bahwa akibat kecerobohan atau kelalaian dapat merugikan organisasi dan dirinya dan ada kemungkinan membahayakan orang lain.

Sistem dan prosedur kerja merupakan cara yang dilakukan oleh setiap karyawan atau aparat untuk menyelesaikan suatu tahap dan rangkaian pekerjaan, sementara prosedur merupakan tata cara yang berlaku dalam organisasi. Dengan adanya sistem dan prosedur kerja akan lebih memudahkan pengaturan pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tahap dan seluruh rangkaian pekerjaan berdasarkan tugas pokoknya, sehingga dengan demikian apabila setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan sistem dan prosedur kerja dan dapat dilaksanakan serta dipahami oleh setiap karyawan maka akan berimplikasi secara positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Mengenai sistem dan prosedur kerja yang diterapkan di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu tidak dapat disangkal bahwa masih memiliki kelemahan-kelemahan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam prakteknya terkadang pelaksanaan kerja tidak sesuai dengan sistem dan prosedur kerja yang ada sehingga cenderung aparat sering bekerja berdasarkan tugas situasional atau insidental. Kondisi demikian menggambarkan bahwa akan berimplikasi buruk bagi karyawan terhadap kinerja mereka. Kondisi empiris mengenai sistem dan prosedur kerja yang ada di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu dapat dilihat pada tabel .

Tabel 1 Pemahaman Responden Mengenai Sistem Dan Prosedur Kerja

No	Kriteria Penilaian	i	f	f.i	%
1.	Setiap pekerjaan selalu ditekankan pada sistem dan prosedur kerja	4	11	44	22,44
2.	Tujuan sistem dan prosedur kerja setiap aparat tidak didefinisikan secara jelas	3	16	48	32,65
3.	Pegawai tidak memahami sistem dan prosedur kerja karena tumpang tindih dan sangat birokratis	2	15	30	30,61
4.	Informasi mengenai sistem dan prosedur kerja tidak pernah diketahui oleh pegawai secara terbuka	1	7	7	14,28
Jumlah			49	129	100
Rata-Rata Skor				2,63	

Sumber : dari data primer 2022

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa sejumlah 16 responden (32,65 %) berpendapat bahwa sistem dan prosedur kerja setiap pekerjaan tidak didefinisikan dengan jelas. Kemudian responden yang berpendapat bahwa pegawai tidak memahami sistem dan prosedur kerja terdapat 15 responden (30,61 %). Dan sejumlah 11 responden (22,44%) yang berpendapat bahwa setiap tugas dan pekerjaan selalu ditekankan kepada sistem dan prosedur. Adanya sistem dan prosedur kerja yang demikian menggambarkan bahwa dengan minimnya pemahaman sistem dan prosedur kerja, dan bekerja tidak sesuai dengan sistem dan prosedur kerja akan berpengaruh negatif terhadap kinerja setiap aparat.

Mengacu pada data tabel 2 dapat diketahui rata-rata jawaban responden mengenai sistem dan prosedur kerja adalah sebesar 2,63 yang termasuk kategori rendah. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengamatan yang menunjukkan bahwa masih terdapat aparat yang belum memahami sistem dan prosedur kerja mereka, dan lebih banyak menerima tugas insidental terkhusus kepada aparat pada bidang tugas staf administrasi dan operasional lapangan. Di samping itu masih adanya aparat yang belum memahami arti kerja yang berorientasi pada fungsi pelayanan prima yang menekankan kepada kualitas, efisiensi dan efektifitas. Oleh karena sistem dan prosedur kerja yang dianut tidak memberi implikasi positif terhadap kinerja aparat, maka untuk pelaksanaan pekerjaan dibutuhkan sistem dan prosedur kerja yang memberi penjelasan kepada aparat tentang tata cara pencapaian tujuan.

Sarana dan Prasarana

Faktor sarana dan prasarana ini tergolong penting dalam proses pelaksanaan dan penyelenggaraan aktivitas. Sarana dan prasarana adalah setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk memperlancar atau mempermudah pekerjaan. Peralatan yang dimiliki di samping harus cukup secara kuantitas, juga harus baik dan tepat untuk suatu tujuan. Semakin baik peralatan yang dimiliki semakin memperlancar dan mempermudah mekanisme kerja dan mempercepat penyelesaian kerja. Alat pada dasarnya merupakan sumber kerja material hanya patut dipergunakan apabila mampu meningkatkan hasil yang dicapai dibandingkan dengan cara kerja tanpa mempergunakan alat.

Berkenaan dengan keadaan sarana dan prasarana kerja yang ada di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu, responden berpendapat bahwa sarana dan prasarana kerja dikatakan kurang memadai dari segi jumlah, dan sebagian responden berpendapat cukup memadai, akan tetapi sarana kerja yang cukup tidak selamanya mendukung pelaksanaan kerja. Implikasi tersebut dapat digambarkan bahwa peralatan yang dimiliki disamping harus cukup, juga harus secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan kerja. Secara jelas

kondisi sarana kerja yang ada di Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu dapat dilihat pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja responden yang disajikan pada tabel 2.

Data pada tabel 2 menunjukkan bahwa baik pelaksana tugas bidang administrasi maupun pelaksana tugas bidang teknis operasional memandang bahwa sarana yang digunakan cukup memadai dari segi jumlah, namun dari segi kualitas teknologi yang dimiliki belum memadai untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.

Tabel 2 Jawaban Responden Mengenai Kondisi Sarana dan Prasarana

No	Kriteria Penilaian	i	f	f.i	%
1.	Fasilitas peralatan kerja yang ada sangat memadai dan cukup mendukung penyelesaian pekerjaan	4	8	32	16,32
2.	Fasilitas peralatan kerja yang ada memadai, tetapi kurang mendukung penyelesaian pekerjaan atau kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki alat tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan	3	10	30	20,40
3.	Fasilitas peralatan kerja kurang memadai, sehingga sering menghambat proses pekerjaan	2	18	36	36,73
4.	Fasilitas kerja tersedia, tetapi sudah tua dan sering macet, sehingga butuh waktu dan proses lama untuk menyelesaikan pekerjaan	1	13	13	26,53
Jumlah			49	111	100
Rata-Rata Skor			2,26		

Sumber : dari data primer 2022

Kecenderungan permasalahan terhadap rendahnya kualitas teknologi dari sarana dan prasarana yang dimiliki Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu nampak dari 18 (36,73 %) responden yang menyatakan bahwa peralatan yang mereka gunakan dan yang dimiliki kurang memadai dan sudah tua sehingga sering menghambat proses pekerjaan, serta kurang sesuai dengan kemampuan sarana yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, adanya kondisi sarana yang digunakan baik dari segi jumlah, maupun dari segi efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan pekerjaan memberikan gambaran tidak mendukung proses pelaksanaan kerja atau tidak memberi implikasi positif kepada aparat terhadap peningkatan kondisi kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan data yang diperoleh di atas, kondisi sarana dan prasarana menurut jawaban responden jika menggunakan nilai 4 sebagai skor puncak, maka kondisi sarana dan prasarana menurut responden sebesar 2,26 %. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja aparat Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu yang relatif masih rendah/buruk kecenderungannya lebih dipengaruhi oleh faktor pemahaman terhadap sistem dan prosedur serta sarana dan prasarana yang terkait kemudian dengan faktor motivasi, dan faktor aparat itu sendiri. Ini memberikan gambaran bahwa aparat Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu membutuhkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing, disamping sarana kerja yang perlu disiapkan yang sesuai dengan kebutuhan kerja masing-masing aparat, juga termasuk memperhatikan faktor kebutuhan aparat yang dapat memberi motivasi aparat untuk bekerja lebih baik.

Meskipun telah banyak kebijakan yang ditempuh oleh Pemerintah Kabupaten Luwu di bidang pengembangan dan pembinaan aparatur, dan revitalisasi serta reorganisasi Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu. Kebijakan di bidang pengembangan sumber daya aparatur antara lain adanya program peningkatan kemampuan dan profesionalisme secara periodik

dan terprogram baik melalui pendidikan dan latihan maupun melalui pelaksanaan mutasi berdasarkan bidang keahlian dan tugas serta tanggung jawab setiap individu aparat.

Sementara, di bidang revitalisasi dan reorganisasi Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu antara lain adalah perubahan sistem organisasi konvensional (mekanik-statis) ke bentuk organisasi organik-adaptif. Namun berdasarkan pengamatan dan hasil penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa kemampuan profesionalisme (kinerja) aparat Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu secara rata-rata masih relatif rendah/buruk sebagaimana yang tertera pada tabel 26 yang dipertegas dengan angka rata-rata skor yang dicapai adalah 2,63 %.

Realitas yang demikian lebih dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal aparat. Faktor-faktor yang diuraikan di atas sesuai jawaban responden yang pada dasarnya cukup berpengaruh pada rendah atau buruknya kinerja aparat yang pada hasil akhirnya cenderung mempengaruhi organisasi Badan Kepegawaian Kabupaten Luwu dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diembannya sebagai organisasi pelayan publik.

KESIMPULAN

Faktor-faktor yang berpengaruh dalam pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur adalah tingkat pemahaman tentang Sistem dan Prosedur Kerja yang masih rendah, kurangnya alokasi anggaran, serta sarana dan prasarana yang masih kurang. Olehnya itu Dalam mendukung sumber daya manusia aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu, aparatur perlu didukung oleh sarana dan prasarana kerja yang memadai, baik jumlah maupun kualitasnya.

REFERENSI

- Adrizayani, Shafira. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*.
- Ahmad, Tahir, Faiza Farrukh, and Sana Nazir. 2015. "Capacity Building Boost Employees Performance." *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>.
- Alamsyah, Kamal, Irwandi, Mas Adi Komar, Nesan Sujana, Putri Ramadhani, and Ajam Mustajam. 2023. "The Urgency of Developing Quality Human Resources in Realizing Good Governance: A Literature Review." *INFLUENCE: INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENCE REVIEW*. <https://doi.org/10.54783/influencejournal.v5i2.164>.
- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo. 2022. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi." *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>.
- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari. 2021. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *FORUM EKONOMI*. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>.
- Arsal, Rosfiah. 2015. "Kebijakan Pembangunan Kualitas Manusia Dalam Perspektif Administrasi Publik." *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v6i3.3902>.
- Bergeron, Kim, Samiya Abdi, Kara Decorby, Gloria Mensah, Benjamin Rempel, and Heather Manson. 2017. "Theories, Models and Frameworks Used in Capacity Building Interventions Relevant to Public Health: A Systematic Review." *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4919-y>.

- Brix, Jacob. 2019. "Innovation Capacity Building." *The Learning Organization*.
<https://doi.org/10.1108/tlo-08-2018-0143>.
- Destiana, Riska. 2023. "Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik." *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*.
<https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>.
- Fahrisani, Antaris, Mokhammad Zulkarnain, Nursyamsu Nursyamsu, and Siwi Woro Herningsih. 2022. "Perilaku Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4269>.
- Ghufron, Ghufron. 2020. "Teori-Teori Kepemimpinan." *Fenomena*.
<https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. "Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia." *Center for Academic Publishing Service*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Humala, Iris. 2017. "Typology on Leadership toward Creativity in Virtual Work." *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*.
<https://doi.org/10.28945/3786>.
- Kumala, Desiana Astika Ratna. 2022. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*.
<https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>.
- Lexy J, Moleong. 2019. "Metodologi Penelitian Kualitatif." *Bandung, Remaja Rosdakarya*.
- Loper, Audrey C., Todd M. Jensen, Amanda B. Farley, Jenille D. Morgan, and Allison J. Metz. 2022. "A Systematic Review of Approaches for Continuous Quality Improvement Capacity-Building." *Journal of Public Health Management and Practice*.
<https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000001412>.
- Lumban Gaol, Nasib Tua. 2020. "Teori Kepemimpinan: Kajian Dari Genetika Sampai Skill." *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11810>.
- Meyer, Christine B. 2022. "Building Innovation Capacity." *Journal of Applied Behavioral Science*.
<https://doi.org/10.1177/00218863221110427>.
- Onsardi, Onsardi. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Modul Kuliah MSDM International*.
- Popper, Micha, and Eliav Zakkai. 1994. "Transactional, Charismatic and Transformational Leadership: Conditions Conducive to Their Predominance." *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/01437739410066063>.
- Potter, Christopher, and Richard Brough. 2004. "Systemic Capacity Building: A Hierarchy of Needs." *Health Policy and Planning*. <https://doi.org/10.1093/heapol/czh038>.
- Putra, Yohan Dwi, and Ade Sobandi. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>.

- Riyanti, A, and E Edison. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Human Resources Development." *Tourism Scintific Journal*.
- Roessler, Christian, Sandro Shelegia, and Bruno Strulovici. 2018. "Collective Commitment." *Journal of Political Economy*. <https://doi.org/10.1086/694294>.
- Sanjaya, P, and B Moertono. 2020. "Analisis Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja." *Jurnal Sain Manajemen*.
- Schoor, Berta van, and Christoph Luetge. 2019. "Conditions of Collective Commitment in Sector-Specific Coordinated Governance Initiatives." *Crime, Law and Social Change*. <https://doi.org/10.1007/s10611-017-9714-2>.
- Sunarto, Ading. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*.
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. 2020. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research*. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.
- Wang, Greg G., and Jia Wang. 2004. "Toward a Theory of Human Resource Development Learning Participation." *Human Resource Development Review*. <https://doi.org/10.1177/1534484304271152>.
- Yukl, Gary. 2017. "Leadership in Organisations." *Prentice Hall*.
- Yulianti, Fadma, Fakhry Zamzam, Havis Aravik, Luis Marnisah, Tien Yustini, Chandra Satria, and Ahmad Sanmorino. 2020. "Improving Lecturers' Scientific Publication through Capacity Building Moderation." *Universal Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.082237>.
- "Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." 2014, 1-104. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>.