

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang Kabupaten Biak Numfor

Yan Sartheis Karubaba¹, Djunaedi², Amiruddin³

^{1,2,3} Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Iisip) Yapis Biak

e-mail: karubaba79@gmail.com¹, haji.bosdjun.2011@gmail.com²,
amir.iisipyapisbiak@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pengembangan dimaksud. Pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, mencakup indikator pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan. Ditemukan bahwa terdapat tantangan dalam implementasi program pengembangan sumber daya manusia, seperti keterbatasan anggaran, motivasi aparatur sipil negara, dan jenjang pendidikan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya alokasi anggaran untuk pelatihan teknis dan bimbingan teknis, serta perubahan budaya organisasi yang lebih mendukung pengembangan kompetensi ASN. Dengan pengembangan sumber daya manusia yang optimal, diharapkan dapat tercipta aparatur yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

Kata Kunci: *Pengembangan, Sumber Daya Manusia*

Abstract

This study aims to determine the development of human resources of the state civil apparatus at the Public Works and Spatial Planning Office and the factors that become obstacles in the development. Human resource development of state civil apparatus is a key factor in improving the performance and quality of public services. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, observation, and documentation studies. The results showed that human resource development at the Public Works and Spatial Planning Office, includes indicators of knowledge, abilities and skills. It was found that there are challenges in implementing human resource development programs, such as budget constraints, motivation of state civil apparatus, and education level. This study recommends the need for budget allocations for technical training and technical guidance, as well as changes in organizational culture that are more supportive of ASN competency development. With optimal human resource development, it is expected to create an apparatus that is professional, has integrity, and is able to provide better public services.

Keywords: *Development, Human Resources*

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM (sumber daya manusia) menjadi sebuah konsep krusial dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Mengingat perubahan pesat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi, serta persaingan global yang semakin ketat, pengembangan SDM menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi. Pengembangan SDM merujuk pada upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi (Riono, 2021).

Dalam era globalisasi yang didominasi oleh inovasi serta perkembangan teknologi dan informasi terakhir muncul AI = artificial intelligence (kecerdasan buatan), yang juga telah diaplikasikan dalam pengembangan SDM sebagaimana penelitian H.Djunaedi (2024) yang mengatakan bahwa, pengembangan SDM berbasis AI merupakan langkah penting dalam memastikan keberhasilan penerapan teknologi AI dalam evaluasi kinerja karyawan. Adanya perubahan yang sangat cepat mengharuskan organisasi berfokus pada pengembangan SDM sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan mereka. Pengembangan SDM juga menciptakan iklim kerja yang positif dan berorientasi pada prestasi, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas dedikasi dan kontribusi mereka. Sebagai hasilnya, ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja.

Pengembangan SDM dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Melalui pengembangan SDM kemampuan yang dimiliki pegawai akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga pegawai dapat optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan semakin optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang nantinya akan membuat suatu meningkatkan kinerja organisasi. Peningkatan kemampuan dan kualifikasi tenaga kerja tersebut dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dengan peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi.

Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta pelayanan kepada masyarakat. Untuk pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang termuat pada pasal 49 ditegaskan : (1) Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kompetensi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

METODE

Jenis penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiono (2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai satu variabel mandiri atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2020:7) metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data yang berbentuk katakata atau gambar-gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Data yang terkumpul setelah dianalisis selanjutnya dideskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, menguraikan dan menafsirkan keadaan yang ada terkait Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Biak Numfor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum.

a. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dapat diartikan segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, dan segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan suatu hal.

Apa yang dimaksud dengan pengetahuan?

Pengetahuan, dapat ditafsirkan sebagai segala sesuatu yang diketahui, pedoman dalam membentuk suatu tindakan seseorang, dan dapat didefinisikan sebagai hasil penginderaan terhadap segala sesuatu yang telah terjadi dan dilewati berdasarkan pengalaman.

Pengetahuan merupakan kelanjutan dari hasil “tahu” seseorang setelah melakukan pengindraan tertentu terhadap suatu objek. Pengetahuan dapat dilakukan menggunakan 6 panca indra manusia yaitu melalui indra penglihatan, indra pendengar, indra perasa, indra penciuman, dan indra peraba. Pengetahuan yang dimiliki tiap orang berbeda karena pengindraan setiap objek nya pun berbeda (Notoatmodjo, 2018).

Teori dari Notoatmodjo (2018) tentang pengetahuan meliputi poin-poin berikut:

- 1) Pengetahuan adalah kelanjutan dari hasil “tahu” seseorang setelah melakukan pengindraan tertentu terhadap suatu objek.
- 2) Pengetahuan dapat dilakukan menggunakan 6 pancaindra manusia: indra penglihatan, indra pendengar, indra perasa, indra penciuman, dan indra peraba.
- 3) Pengetahuan setiap orang berbeda karena pengindraan setiap objeknya pun berbeda.

Berdasarkan teori yang digunakan adalah bahwa pengetahuan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang beragam dan dipengaruhi oleh bagaimana mereka mengindra dan memahami berbagai objek dalam pekerjaan mereka.

Relevansi dengan Teori

- 1) Kelanjutan dari Hasil “Tahu” Setelah Pengindraan:

Pengetahuan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang adalah hasil dari proses pengindraan mereka terhadap berbagai objek dan situasi dalam pekerjaan, ini konsisten dengan teori Notoatmodjo.

- 2) Penggunaan 6 Pancaindra:

Pengetahuan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang terbentuk melalui pengalaman indera seperti penglihatan, pendengaran, perasa, penciuman, dan peraba dalam konteks pekerjaan mereka, ini juga relevan dengan teori.

- 3) Variasi Pengetahuan Karena Pengindraan Berbeda:

Perbedaan dalam pengetahuan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang disebabkan oleh perbedaan dalam pengalaman indera mereka terhadap objek yang berbeda dalam pekerjaan mereka, ini sesuai dengan poin terakhir teori.

Kesimpulan penulis relevan dengan teori yang digunakan, dimana penulis telah menyelaraskan pemahaman tentang bagaimana pengetahuan terbentuk melalui proses pengindraan dan bagaimana perbedaan dalam pengalaman indera menghasilkan variasi dalam pengetahuan, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Notoatmodjo (2018).

b. Kemampuan (ability)

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kemampuan berasal dari kata dasar “mampu” yang artinya dapat, kuasa (sanggup, bisa) melakukan sesuatu. Sehingga kata kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan, kekutan. Kemampuan (ability) berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut (Sugiharta, 2019) kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan mental. Kemampuan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang beragam dan dipengaruhi oleh keterampilan fisik dan mental mereka dalam melakukan pekerjaan.

Relevansi dengan Teori

- 1) Kemampuan sebagai Keterampilan Fisik dan Mental:

Kemampuan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang mencakup keterampilan dalam aktivitas fisik dan mental yang diperlukan untuk tugas-tugas mereka, ini sesuai dengan definisi Sugiharta.

- 2) Variasi dalam Kemampuan:

Ada variasi dalam kemampuan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang karena perbedaan dalam keterampilan fisik dan mental mereka, ini juga relevan dengan teori yang menyatakan bahwa kemampuan melibatkan kedua aspek tersebut.

Kesimpulan penulis relevan dengan teori yang digunakan. Penulis telah menyelaraskan pemahaman tentang kemampuan sebagai keterampilan fisik dan mental yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, sesuai dengan definisi yang diberikan oleh Sugiharta (2019).

c. Ketrampilan (skill)

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ketrampilan berasal dari kata “terampil” yang berarti cakap dalam menyelesaikan tugas, mampu dan cekatan. Sedangkan keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Ketrampilan adalah kemampuan

manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:21) menjelaskan bahwa "Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan". Keterampilan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mencakup kemampuan mereka untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik guna mencapai tujuan organisasi.

Relevansi dengan Teori

- 1) Keterampilan sebagai Kemampuan Menterjemahkan Pengetahuan ke Praktik:
Keterampilan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang melibatkan kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam tugas-tugas sehari-hari, ini sesuai dengan definisi Amirullah dan Budiyo.
- 2) Tujuan yang Dicapai melalui Praktik:
Keterampilan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka, ini juga relevan dengan teori yang menyatakan bahwa keterampilan harus mencapai tujuan yang diinginkan.

Kesimpulan penulis relevan dengan teori yang digunakan. Penulis telah menyelaraskan pemahaman tentang keterampilan sebagai kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik guna mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan definisi yang diberikan oleh Amirullah dan Budiyo (2014:21).

Faktor-faktor yang menjadi hambatan pengembangan sumber daya manusia.

a. Keterbatasan anggaran

- 1) Pengaruh terhadap Pendidikan dan Pelatihan:
Keterbatasan anggaran seringkali menyebabkan alokasi dana untuk program pendidikan dan pelatihan SDM menjadi terbatas. Program pelatihan yang berkualitas biasanya memerlukan biaya yang cukup besar untuk menghadirkan pelatih profesional, menyediakan fasilitas yang memadai, dan mengadakan pelatihan di lokasi yang tepat. Akibatnya, ASN mungkin tidak mendapatkan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka.
- 2) Pembatasan Pengembangan Karier:
Pengembangan karier ASN memerlukan investasi dalam berbagai bentuk, termasuk pelatihan lanjutan, sertifikasi, dan program mentoring. Dengan anggaran yang terbatas, upaya untuk mendukung pengembangan karier ASN seringkali terhambat, sehingga potensi ASN tidak dapat dimaksimalkan dan motivasi kerja mereka bisa menurun.
- 3) Kesejahteraan Pegawai:
Kesejahteraan pegawai, termasuk insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja, sangat dipengaruhi oleh anggaran yang tersedia. Ketika anggaran terbatas, kesejahteraan pegawai mungkin tidak terpenuhi dengan baik, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kepuasan kerja ASN.
- 4) Penggunaan Teknologi Informasi:
Dalam era digital, teknologi informasi memainkan peran penting dalam pengembangan SDM, termasuk sistem manajemen SDM yang canggih dan platform e-learning. Keterbatasan anggaran dapat menghambat implementasi teknologi ini, sehingga proses pengembangan SDM menjadi kurang efisien dan tidak mengikuti perkembangan zaman.

Dampak Keterbatasan Anggaran

- 1) Kualitas Pelayanan Publik:
Ketika pengembangan SDM tidak optimal, kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas PUPR bisa menurun. ASN yang kurang terlatih mungkin tidak dapat memenuhi standar pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat.
- 2) Resistensi terhadap Perubahan:
Tanpa pelatihan dan pengembangan yang memadai, ASN mungkin merasa tidak siap untuk menghadapi perubahan dan inovasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini bisa menyebabkan resistensi terhadap perubahan dan menghambat kemajuan organisasi.

3) Penurunan Motivasi dan Kinerja:

Keterbatasan dalam pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja ASN. Mereka mungkin merasa kurang dihargai dan kurang didukung dalam perkembangan profesional mereka.

Keterbatasan anggaran merupakan hambatan signifikan dalam pengembangan SDM pada Dinas PUPR. Dampaknya mencakup berbagai aspek seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, kesejahteraan pegawai, dan penggunaan teknologi informasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk mengatasi hambatan ini, termasuk penetapan prioritas anggaran, kolaborasi dengan pihak ketiga, pemanfaatan teknologi biaya rendah, dan efisiensi anggaran, sehingga pengembangan SDM dapat terus berjalan dan mendukung peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan publik.

b. Motivasi aparatur sipil negara

1) Kurangnya Pengakuan dan Penghargaan:

ASN yang merasa kurang dihargai atau jarang mendapatkan pengakuan atas prestasi kerjanya cenderung mengalami penurunan motivasi. Ketika usaha dan kontribusi mereka tidak diakui, semangat untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi juga menurun. Hal ini berdampak negatif pada inisiatif ASN untuk mengikuti program pengembangan SDM.

2) Keterbatasan Peluang Karier:

Jika ASN merasa tidak ada prospek untuk kemajuan karier atau peningkatan jabatan, motivasi mereka untuk mengembangkan diri akan berkurang. Kurangnya promosi dan peluang peningkatan jabatan dapat membuat ASN merasa stagnan dalam kariernya

3) Kesejahteraan dan Insentif yang Tidak Memadai:

Kesejahteraan pegawai yang kurang memadai, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif, dapat menjadi faktor besar yang mempengaruhi motivasi ASN. ASN yang merasa kesejahteraan mereka tidak diperhatikan mungkin kurang termotivasi untuk berpartisipasi dalam program pengembangan SDM.

4) Kurangnya Dukungan dari Atasan:

Dukungan dan dorongan dari atasan sangat penting untuk memotivasi ASN. Jika atasan tidak memberikan dukungan atau tidak mendorong partisipasi dalam program pengembangan SDM, ASN mungkin merasa kurang termotivasi untuk berpartisipasi dan mengembangkan diri.

Dampak Motivasi yang Rendah pada Pengembangan SDM

1) Penurunan Partisipasi dalam Program Pelatihan:

ASN dengan motivasi rendah mungkin enggan berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan. Mereka mungkin merasa bahwa pelatihan tidak akan membawa perubahan signifikan dalam karier atau kesejahteraan mereka.

2) Kualitas Pelayanan Publik yang Menurun:

Motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja ASN, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan. ASN yang tidak termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang kurang optimal.

Motivasi yang rendah merupakan hambatan signifikan dalam pengembangan SDM pada Dinas PUPR. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan dan penghargaan, keterbatasan peluang karier, lingkungan kerja yang kurang mendukung, kesejahteraan yang tidak memadai, dan kurangnya dukungan dari atasan dapat mengurangi motivasi ASN untuk berkembang. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi ASN, termasuk meningkatkan pengakuan dan penghargaan, menciptakan peluang karier, memperbaiki lingkungan kerja, meningkatkan kesejahteraan, dan mendapatkan dukungan dari atasan. Dengan demikian, pengembangan SDM dapat berjalan lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan publik.

c. Jenjang Pendidikan

1) Keterbatasan Pengetahuan Dasar dan Keahlian Teknis:

ASN lulusan SMA/SMK mungkin memiliki keterbatasan dalam pengetahuan dan keahlian teknis yang lebih kompleks. Dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang,

pengetahuan teknis yang mendalam mengenai infrastruktur, perencanaan tata ruang, manajemen proyek, dan teknologi informasi sering kali sangat diperlukan. Keterbatasan dalam pengetahuan ini dapat menghambat kemampuan ASN untuk memahami dan menerapkan konsep-konsep lanjutan yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari.

- 2) Kemampuan Analisis dan Pemecahan Masalah yang Terbatas:
Pendidikan yang lebih tinggi biasanya memberikan individu kemampuan analisis dan pemecahan masalah yang lebih baik. ASN dengan jenjang pendidikan yang lebih rendah mungkin kesulitan dalam menganalisis masalah yang kompleks dan menemukan solusi yang efektif. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan pemikiran kritis dan analisis mendalam.
- 3) Keterbatasan dalam Penggunaan Teknologi dan Inovasi:
Banyak teknologi baru dan inovasi dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang memerlukan pemahaman teknis yang mendalam. ASN dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah mungkin mengalami kesulitan dalam mengadopsi dan menggunakan teknologi ini secara efektif. Ini termasuk penggunaan perangkat lunak desain, manajemen proyek, dan alat-alat teknologi informasi lainnya yang menjadi semakin penting dalam pekerjaan mereka.
- 4) Kurangnya Kualifikasi untuk Posisi Tertentu
Banyak posisi di Dinas PUPR yang memerlukan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi, seperti gelar sarjana atau pascasarjana dalam bidang teknik sipil, arsitektur, atau perencanaan tata ruang. ASN dengan jenjang pendidikan yang lebih rendah mungkin tidak memenuhi syarat untuk posisi-posisi ini, sehingga mereka menghadapi hambatan dalam pengembangan karier dan peningkatan jabatan.
- 5) Motivasi dan Kepercayaan Diri yang Rendah
ASN dengan jenjang pendidikan yang lebih rendah mungkin memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih rendah dalam mengambil inisiatif atau berpartisipasi dalam program pengembangan. Mereka mungkin merasa kurang mampu dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang memiliki pendidikan lebih tinggi, yang dapat mengurangi motivasi mereka untuk mengembangkan diri dan berpartisipasi dalam pelatihan dan program pengembangan.

Solusi untuk Mengatasi Hambatan Jenjang Pendidikan dalam Pengembangan SDM :

- 1) Program Pendidikan dan Pelatihan Berjenjang
Menyediakan program pendidikan dan pelatihan teknis yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan ASN saat ini. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis dasar untuk meningkatkan pengetahuan dasar dan keterampilan teknis, serta pelatihan lanjutan yang lebih spesifik dan kompleks.
- 2) Penggunaan Teknologi yang Mudah Dipahami
Mengimplementasikan teknologi yang mudah dipahami dan menyediakan pelatihan khusus dalam penggunaan teknologi ini untuk ASN dengan jenjang pendidikan rendah. Ini akan membantu mereka mengatasi hambatan teknologi dan meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Insentif untuk Pendidikan Lanjutan
Memberikan insentif kepada ASN yang berpartisipasi dalam program pendidikan lanjutan. Insentif ini bisa berupa beasiswa, bantuan biaya pendidikan, atau pengakuan resmi yang dapat mendorong ASN untuk meningkatkan jenjang pendidikan mereka.

Jenjang pendidikan yang rendah, terutama yang lulusan SMA/SMK dan belum melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi, merupakan hambatan signifikan dalam pengembangan SDM di Dinas PUPR. Hambatan ini mencakup keterbatasan dalam pengetahuan dan keahlian teknis, kemampuan analisis dan pemecahan masalah, penggunaan teknologi, kualifikasi untuk posisi tertentu, serta motivasi dan kepercayaan diri. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis seperti menyediakan program pendidikan dan pelatihan teknis berjenjang, kemitraan dengan lembaga pendidikan, penggunaan teknologi yang mudah dipahami, dukungan dan mentoring, serta insentif untuk pendidikan lanjutan. Dengan demikian, pengembangan SDM dapat berjalan lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan publik.

SIMPULAN

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten adalah elemen kunci untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan public, namun pengembangan sumber daya manusia ini belum berjalan dengan baik. Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya manusia difokuskan pada tiga indikator utama: pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Ketiga indikator ini saling terkait dan harus dikembangkan secara bersamaan untuk mencapai hasil yang optimal.

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan dasar utama yang harus dimiliki ASN untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, pengetahuan yang luas dan mendalam tentang peraturan, prosedur, teknologi, serta tren terbaru sangat penting. Untuk meningkatkan pengetahuan ASN, diperlukan pelatihan yang berkelanjutan, akses kepada informasi terbaru, serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal.

b. Kemampuan

Kemampuan atau kompetensi melibatkan keterampilan analitis dan pemecahan masalah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. ASN yang memiliki kemampuan tinggi mampu menganalisis situasi, mengambil keputusan yang tepat, dan menyelesaikan masalah dengan cepat. Pengembangan kemampuan dapat dicapai melalui program mentoring, pelatihan kepemimpinan, serta simulasi dan studi kasus yang membantu ASN mengasah keterampilan analitis dan kritis mereka.

c. Keterampilan

Keterampilan praktis adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan kemampuan analitis dalam pekerjaan sehari-hari. Ini mencakup penggunaan teknologi, manajemen proyek, komunikasi, dan kerja tim. Pengembangan keterampilan praktis dapat dicapai melalui pelatihan berbasis praktik, workshop, dan pengalaman langsung di lapangan. Selain itu, adopsi teknologi baru dan inovasi juga memerlukan keterampilan teknis yang baik.

2. Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pengembangan sumber daya manusia

a. Keterbatasan Anggaran

Keterbatasan anggaran dapat menghambat penyelenggaraan pelatihan teknis, bimbingan teknis dan pengembangan pendidikan berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi penganggaran setiap tahun anggaran untuk pengembangan sumber daya manusia.

b. Motivasi aparatur sipil Negara

Motivasi yang rendah dapat menghambat partisipasi aparatur sipil negara dalam program pengembangan SDM. Implementasi sistem penghargaan dan peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara melalui insentif dan tunjangan yang memadai dapat meningkatkan motivasi mereka.

c. Jenjang Pendidikan

Banyak aparatur sipil negara yang hanya memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK, yang mungkin menghadapi keterbatasan dalam memahami dan menerapkan konsep-konsep lanjutan. Oleh karena itu, diperlukan program pendidikan berkelanjutan serta pelatihan yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan aparatur sipil negara.

Pengembangan SDM ASN pada Dinas PUPR memerlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi yang mencakup peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Dengan mengatasi hambatan seperti keterbatasan anggaran, motivasi yang rendah, dan jenjang pendidikan, Dinas PUPR dapat meningkatkan kinerja ASN dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Implementasi strategi-strategi pengembangan yang tepat akan menciptakan ASN yang profesional, kompeten, dan mampu menghadapi tantangan dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyono, Haris, (2014). Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Berry, N. S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Protokol Sekretariat Daerah Kota Binjai. Tesis. Tidak Diterbitkan. Program Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana. Universitas Medan Area Medan.
- Djunaedi dan Iriawan Hermanu (2024). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Kota Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.
- H. Djunaedi (2024). AI as Employee Performance Evaluation: An Innovative Approach in Human Resource Development. *Power System Technology*, ISSN:1000-3673,48 (1),p.2008-2021.
- Ine, N. (2023). Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Semarang. Tesis. Tidak diterbitkan. Program Magister Manajemen. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, 5(1), 131-137.
- Reynaldi, M., Pangemanan, S., & Sumampouw, I. (2018). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kecamatan Kota Ternate Selatan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Republik Indonesia. Undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53.
- Sulistio, E. B. (2010). Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Sumberdaya Aparatur Pemerintah Daerah. *SOSIALITA*, 1(1).