

Sosialisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

Edwar Juliarta¹, Suandi², Firdaus³, Yulsainiwati⁴, Yuliana⁵

^{1), 2), 3), 4), 5)} Dosen Program Magister Administrasi Publik

Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang

Email Correspondence: suandi@unisti.ac.id

Abstract

The aim of this service is to socialize human resource development in BPSDMD South Sumatra Province. This activity was attended by BPSDMD South Sumatra Province staff and OPD throughout South Sumatra. Based on the results of this activity, it can be concluded that there are several ways to motivate and develop human resources: 1) Taking an emotional approach to employees, 2) Building employee motivation based on role models, 3) Involving employees or subordinates to provide suggestions and ideas. and suggestions, 4) Explaining the vision and mission, goals and noble missions of the company for the community, 5) Management Training, 6) Administration of HR Salary and Wage Systems, 7) Working conditions, 8) Respecting and Paying Attention to HR

Keywords: *development, socialization, human resources*

Abstrak

Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk mensosialisasikan pengembangan sumber daya manusia di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Kegiatan ini diikuti oleh staf BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dan OPD se Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil kegiatan ini maka dapat ditarik kesimpulan yaitu ada beberapa cara memotivasi dan mengembangkan sumber daya manusia : 1) Melakukan pendekatan emosional terhadap para karyawan, 2) Motivasi karyawan dibangun didasarkan pada contoh suri tauladan, 3) Melibatkan karyawan atau bawahan untuk memberikan usul, ide dan saran, 4) Menjelaskan mengenai visi misi, tujuan serta misi mulia apa sebenarnya yang ada di perusahaan untuk masyarakat, 5) Pelatihan Manajemen, 6) Tata Usaha Sistem Penggajian dan Upah SDM, 7) Kondisi kerja, 8) Menghargai dan Memerhatikan SDM.

Kata Kunci: *Pengembangan, Sosialisasi, Sumber Daya Manusia*

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat krusial untuk menentukan pencapaian tujuan organisasi bila dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Manusia bisa menjadi akar persoalan atau

kegagalan organisasi apabila tidak dapat diberdayakan dengan baik, dan ditingkatkan potensi-potensi yang dimilikinya. Sebaliknya manusia merupakan pusat segala keberhasilan dari pada organisasi apabila proses pemberdayaan dalam organisasi berjalan dan dilakukan dengan perencanaan menyeluruh serta prosedur yang jelas. Untuk itu, memberdayakan pegawai (employee empowerment) saat ini merupakan sesuatu modal dan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi guna menghasilkan Sumber Daya Manusia yang memiliki daya saing tinggi serta menunjang keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kegiatan spesialis staf yang bertanggung jawab untuk tujuan personel organisasi. Kepala departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membangun dan menerapkan strategi demi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi yang mereka pimpin. Anggota staf departemen manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan bantuan kepada manajemen dan karyawan (Hasibuan, 2015).

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu lembaga teknis pemerintah yang ada di Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan yang berhubungan dengan segala urusan kepegawaian dimulai dari hal perencanaan, penerimaan, seleksi, penempatan, pelatihan, pemeliharaan, pengembangan, sampai pada pemberhentian. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang melekat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan tentunya tidak mudah untuk mempertahankan eksistensi baik itu pengetahuan, keterampilan (skill) sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Maka dari itu, lembaga teknis ini benar-benar harus memiliki kualitas kepemimpinan yang baik, kualitas pekerja yang baik sehingga nantinya secara komperenshif kebutuhan akan pemberdayaannya terimplementasi dengan baik (Holipah dan Asmawati, 2020).

Dalam pelaksanaan di lapangan, pelayanan secara keseluruhan ketentuan jam kerja yang tidak dipatuhi dan ketidakdisiplinan pegawai merupakan penunjang kinerja yang berdampak pada pengurangan tunjangan. Kinerja yang

kurang maksimal merupakan pengaruh dari kompetensi dan integritas yang dimiliki pegawai, ini merupakan hambatan yang harus dicarikan solusi bagi pemerintah Kota Palembang dalam menangani permasalahan ini. Pegawai yang kurang disiplin dan kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, seperti datang terlambat dan mangkir kerja. Berdasarkan hasil informasi awal dan pernyataan dari salah satu staf kantor BKPSDM pada tanggal 21 September 2022 bahwa sistem gaji dan tunjangan kinerja tidak lagi berdasarkan presensi kehadiran. Tetapi pemerintah mengubah peraturan dengan penggunaan laporan kinerja perhari yang di isi oleh para pegawai diakumulasikan setiap bulan april.

Kemudian presensi kehadiran hanya menunjang 40 % dan 60% dari laporan kinerja perhari. Penerapan disiplin merupakan permasalahan yang dituntaskan oleh pemerintah dalam mewujudkan pemerintah yang bersih dan tertib. Pelayanan birokrasi yang berbelit dan panjang yang merupakan dampak dari kurangnya kedisiplinan para pegawai yang seharusnya bisa lebih efektif menggunakan perkembangan ilmu teknologi dan informasi. Kemudian tuntutan perbaikan birokrasi kinerja pegawai harus profesionalisme dan tidak memandang status sosial, kedisiplinan pegawai, Sarana prasarana sebagai pendukung masih harus ditingkatkan agar tidak menghambat pelayanan administrasi dan anggaran yang memiliki keterbatasan untuk lebih optimal (Martunus, 2023). Berdasarkan pernyataan tersebut, tujuan pengabdian ini adalah sosialisasi pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada tanggal 11 Januari 2024 di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Peserta berasal dari staf BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan OPD seSumatera Selatan. Bentuk pengabdian berupa sosialisasi pengembangan sumber daya manusia. Pengabdian dilaksanakan oleh Dosen Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti.



Gambar 1 :
Sosialisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil sosialisasi, para staf BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dan OPD se Sumatera Selatan sangat antusias mengikuti kegiatan sosialisasi pengembangan SDM terlihat dari banyaknya pertanyaan yang diajukan dalam sesi diskusi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Notoadmodjo, 2003). Armstrong menyatakan pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 1997). McLagan dan Suhadolnik mengatakan pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi (LAN dan Depdagri, 2007).

Harris and DeSimone mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik

pada saat ini maupun masa yang akan datang (Suprihanto, 2001). Stewart dan McGoldrick mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia meliputi berbagai kegiatan dan proses yang diarahkan pada terjadinya dampak pembelajaran, baik bagi organisasi maupun bagi individu (Sutrisno, 2009).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, PSDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Secara rinci tujuan pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena meningkatnya technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang bersangkutan.

2. Mencapai efisiensi

Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Dengan kata lain

pemborosan dapat ditekan, karena biaya produksi kecil dan pada akhirnya daya saing organisasi dapat meningkat.

3. Meminimalisir kerusakan

Dengan program pengembangan yang baik, maka tingkat kerusakan barang/produksi dan mesin-mesin dapat diminimalisir karena para pegawai akan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.

4. Mengurangi kecelakaan

Dengan meningkatnya keahlian/kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas, maka tingkat kecelakanaan pun dapat diminimalisir.

5. Meningkatkan pelayanan

Pelayanan merupakan salah satu nilai jual organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan kepada konsumen

6. Memelihara moral pegawai

Moral pegawai diharapkan akan lebih baik, karena dengan diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pengembangan pegawai, maka pengetahuan dan keterampilannya diharapkan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga antusiasme pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan akan meningkat.

7. Meningkatkan peluang karier

Karena pada umumnya promosi didasarkan pada kemampuan dan keterampilan pegawai, maka kesempatan pegawai yang telah mengikuti program pengembangan untuk meningkatkan karier akan semakin terbuka dengan karena keahlian dan kemampuannya akan menjadi lebih baik.

8. Meningkatkan kemampuan konseptual

Pengembangan ditujukan pula untuk meningkatkan kemampuan konseptual seorang pegawai. Dengan kemampuan yang meningkat, maka diharapkan pengambilan keputusan atas suatu persoalan akan menjadi lebih mudah dan akurat

9. Meningkatkan kepemimpinan

Human relation adalah salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam program pengembangan. Dengan meningkatnya kemampuan human relation, maka diharapkan hubungan baik ke atas, ke bawah, maupun ke samping akan lebih mudah dilaksanakan.

10. Peningkatan balas jasa

Prestasi kerja pegawai yang telah mengikuti program pengembangan diharapkan akan lebih baik. Seiring dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai, maka balas jasa atas prestasinya pun akan semakin baik pula.

11. Peningkatan pelayanan kepada konsumen

Dengan meningkatnya kemampuan pegawai, baik konseptual, maupun teknis, maka upaya pemberian pelayanan kepada konsumen pun akan berjalan lebih baik pula. Dengan demikian diharapkan kepuasan konsumen sebagai pemakai barang/jasa akan terpenuhi (Effendi dan Sulistyorini, 2021).

Ada beberapa cara memotivasi dan mengembangkan sumber daya manusia:

1). Melakukan pendekatan emosional terhadap para karyawan

Kedekatan emosional antara seorang pimpinan dan bawahan yang proporsional akan membuat seorang bawahan merasa lebih nyaman saat berinteraksi. Kenyamanan akan menumbuhkan hubungan yang baik, dan hubungan baik tersebut bisa menumbuhkan rasa cinta terhadap perusahaan. Kecintaan dan rasa memiliki akan membuat seseorang memiliki motivasi kerja yang baik terhadap perusahaan Anda.

2). Motivasi karyawan dibangun didasarkan pada contoh suri tauladan

Keteladanan meliputi keteladanan sikap, moral, kinerja, kecerdasan dan sebagainya. Motivasi akan terbangun kuat apabila seorang pimpinan memiliki hal yang memang pantas untuk ditularkan kepada para karyawan atau bawahan.

3). Melibatkan karyawan atau bawahan untuk memberikan usul, ide dan saran

Motivasi karyawan akan terbangun apabila ia diberi kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan atau saran yang membangun bagi perkembangan perusahaan. Memberikan kesempatan menyampaikan ide, saran dan gagasan

tersebut juga akan membuat kualitas sumber daya manusia perusahaan semakin berkembang. Bisa jadi usul atau ide mereka lebih cemerlang dan baru dibanding apa yang Anda pikirkan.

- 4). Menjelaskan mengenai visi misi, tujuan serta misi mulia apa sebenarnya yang ada di perusahaan untuk masyarakat.

Melakukan bisnis usaha tidak semata-mata ditujukan untuk kepentingan profit pribadi pemilik perusahaan, namun juga memiliki misi kebermanfaatan terhadap masyarakat. Pelayanan bisnis usaha yang baik terhadap konsumen perlu dibangun pada karyawan agar motivasi karyawan dalam bekerja tidak hanya untuk kepentingan pribadi, namun juga untuk manfaat kehidupan masyarakat.

- 5). Pelatihan Manajemen

Tujuan diadakan pelatihan yang diselenggarakan organisasi/perusahaan terhadap SDM karena, menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja SDM sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 6). Tata Usaha Sistem Penggajian dan Upah SDM

- 7). Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitaspun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

- 8). Menghargai dan Memerhatikan SDM

Simpulan

Dari berdasarkan hasil sosialisasi pengembangan sumber daya manusia adalah ada beberapa cara memotivasi dan mengembangkan sumber daya manusia : 1) Melakukan pendekatan emosional terhadap para karyawan, 2) Motivasi karyawan dibangun didasarkan pada contoh suri tauladan, 3) Melibatkan karyawan atau bawahan untuk memberikan usul, ide dan saran, 4) Menjelaskan mengenai visi misi, tujuan serta misi mulia apa sebenarnya yang ada di perusahaan

untuk masyarakat, 5) Pelatihan Manajemen, 6) Tata Usaha Sistem Penggajian dan Upah SDM, 7) Kondisi kerja, 8) Menghargai dan Memerhatikan SDM

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (1997). *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia.
- Effendi, Mukhlison dan Sulistyorini . (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol. 2 No. 1 (2021),pp 39-51 <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holipah dan Asmawati. (2020). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 2 (2).
- LAN dan DEPDAGRI. (2007). *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LAN.
- Martunus, A. (2023). *Disiplin Pegawai dalam Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan*. Retrieved Januari Senin, 2024, from <https://eprints.ipdn.ac.id>
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastradipoera, Komaruddin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu pendekatan fungsi operatif*. Bandung: Kappa-Sigma
- Suprihanto, John. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta:BPFE,
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

