ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN UNA-UNA

Serlia R. Lamandasa *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia yang ada pada Kantor Sekretariat DPRD Tojo Una-una dan menentukan rencana strategis apa yang harus ditempuh dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilaksanakan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumenter. Populasi yaitu seluruh pegawai sekretariat kantor DPRD yang terdiri atas Sekretaris Dewan, Kabag Persidangan dan risalah, Kabag Umum, kabag, keuangan. Dan semua dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis SWOT.

Hasil penelitian memberikan kesimpulan yaitu : 1. Masih rendahnya mutu sumber daya manusia yang ada pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una karena tidak ditunjang dengan pendidikan dan pelatihan yang memadai. 2. Masih rendahnya disiplin dan rasa tanggung jawab pegawai pegawai terhadap pekerjaan. 3. Masih adanya jabatan struktural yang lowong yang dapat menghambat efektivitas pekerjaan. 4. Masih kurangnya pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia dalam menunjang proses kerja.

Kata Kunci : *kualitas sumber daya manusia*

*) Dosen Fakultas Ekonomi UNSIMAR Poso

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam organisasi. Pentingnya manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang ideal sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berprestasi dan berdedikasi tinggi.

DPRD Kabupaten Tojo Una-Una merupakan salah satu bagian dari organisasi pemerintahan yang ada di daerah dan sekaligus merupakan suatu wadah penyaluran aspirasi masyarakat yang ada di Kabupaten Tojo Una-Una. Sekretariat DPRD merupakan perangkat DPRD yang bertugas untuk membantu DPRD dalam menyelenggarakan tugas dan wewenangnya. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat membantu anggota DPRD dalam menjalankan fungsinya. Karena pada kenyataannya masih ada pegawai yang belum mampu bekerja secara maksimal dikarenakan kurangnya pengalaman kerja dibidang yang ditempati sekarang.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, perlu adanya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Sekretariat Deawan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una agar mampu meningkatkan kinerja dalam membantu menyelenggarakan tugas dan fungsi dari DPRD. Debagaia penyelenggara administrasi dilingkungan DPRD, secretariat DPRD mempunyai jumlah pegawai 41 orang yang terdiri atas 13 staf bagian persidangan dan risalah, 14 orang bagian umum, 11 orang bagian keuangan dan 2 orang bagian operator.

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dapat ditempuh dengan jalan memberikan pendidikan, baik formal maupun non formal. Penambahan pendidikan lebih nenitikberatkan pada pemberian pengetahuan, skill (keterampilan) dan keahlian yang berkenan dengan metode pembelajaran untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya penambahan pendidikan diharapkan seseorang yang masih mempunyai produktivitas kerja yan rendah akan lebih meningkat.

Menurut Hasibuan (2000), pengemabangan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan model sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan keterampilan.

c. Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusi

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan formal dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelaithan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan latihan adalah salah satu cara untuk memperolehketerampilan tertentu.

METODE PENELITIAN

1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu menjelaskan dan menganalisis masalah-masalah yang berhubungan dengan kajian penelitian.
2. Populasi adalah seluruh pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Tojo Una-Una yang berjumlah 41 orang dan semua dijadikan responden dalam penelitian ini.
3. Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan analisis SWOT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Potensi sumber daya manusia pada kantor sekretariat DPRD Tojo Una-Una yaitu 41 orang pegawai terdiri atas pegawai tetap (PNS), calon PNS dan honorer. Tingkat pendidikan masing-masing : PNS 13 orang sarjana, 17 orang SLTA; dan CPNS 1 orang sarjana, dan 9 orang CPNS. Rencana strategis Kantor Sekretariat Tojo Una-Una berdasarkan Analisis SWOT, tercapai tidaknya sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi sangat tergantung pada factor-faktor kunci keberhasilan (critical success factor) dan telah ditetapkan oleh Sekretariat Kantor Tojo Una-Una adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM aparatur sesuai dengan restrukturisasi organisasi untuk mendorong penyelenggaraan fungsi DPRD
2. Meningkatkan fungsi pelayanan aparatur melalui restrukturisasi organisasi untuk meningkatkan wibawa aparatur.
3. Mengoptimalkan struktur organisasi untuk mendukung penyelenggaraan fungsi DPRD
4. Penataan formasi jabatan structural sesuai formasi system kelembagaan pemerintahan.

Dalam penyusunan rencana strategis dilakukan Analisis SWOT dengan mengkaji factor internal dan eksternal :

1. Analisis Kondisi Internal, Kondisi Internal yang dimaksud adalah keunggulan sumber daya pegawai yang dimiliki oleh Kantor Sekretariat Tojo Una-Una :
 - a. Tersedianya sumber daya aparatur yang memadai untuk dikembangkan
 - b. Semangat motivasi dan tanggungjawab staf yang cukup tinggi
 - c. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai
 - d. Adanya kejelasan tugas pokok

Selain kekuatan (strength) terdapat pula kelemahan (weakness) yang dimiliki oleh Kantor Sekretariat Tojo Una-Una yaitu :

- a. Kuantitas dan kualitas SDM aparatur belum sesuai dengan kebutuhan struktur organisasi
 - b. Masih adanya jabatan structural yang lowong
 - c. Tingkat kedisiplinan pegawai dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masih kurang
2. Analisis Kondisi Eksternal, Kondisi Eksternal yang dimaksud adalah peluang (opportunity) dan Ancaman (threats). Peluang (opportunity) pengembangan sumber daya pegawai yang dimiliki pada Kantor Sekretariat Tojo Una-Una :
- a. Adanya Diklat di tingkat Povinsi dan Pusat, diharapkan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawai
 - b. Tersedianya lembaga pendidikan formal dan non formal
 - c. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2008 tentang pedoman organisasi perangkat daerah
- Selaian peluang (opportunity) terdapat pula Ancaman (threats) yang dimiliki oleh Kantor Sekretariat Tojo Una-Una yaitu :
- a. Dampak pelaksanaan Pilkada yang cenderung negatif
 - b. Wibawa aparatur pemerintah di mata masyarakat berkurang

Alternatif rencana strategis yang dapat dilaksanakan oleh Kantor Sekretariat Tojo Una-Una sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, yaitu :

- a. Pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia melalui pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai
- b. Tingkatkan disiplin dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan untuk memperbaiki wibawa aparatur
- c. Memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung proses pelaksanaan pekerjaan
- d. Mengisi jabatan structural yang lowong dalam memenuhi kebutuhan structural organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kesimpulan

Dengan menganalisis factor Internal (kekuatan dan kelemahan) dan factor Eksternal (peluang dan Ancaman) maka dapat disimpulkan :

1. Masih rendahnya mutu sumber daya pegawai yang ada pada Kantor Sekretariat Tojo Una-Una karena tidak ditunjang dengan pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang memadai
2. Masih rendahnya disiplin dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan

3. Masih kurangnya pemanfaatan terhadap sarana dan prasarana yang tersedia dalam menunjang proses kerja
4. Masih adanya jabatan struktural yang lowong, yang dapat menimbulkan adanya tumpang tindih pekerjaan serta tidak adanya efektifitas pekerjaan.

B. Saran

Kepada seluruh aparaturnya Kantor Sekretariat Tojo Una-Una, untuk secara berkelanjutan mengembangkan potensi diri, dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan teknis guna memperkokoh profesionalisme dalam memasuki era persaingan di masa yang akan datang.