

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum Dan HAM

Susilo Saputra Silondae¹, H. Samdin², Mahmudin A. Sabilalo³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: susilosilondae0705@gmail.com	No. Telp: 082213600049	
Submitted: 12 Oktober 2023	Accepted: 21 Oktober 2023	Published: 22 Oktober 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumberdaya manusia pegawai negeri sipil di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran secara akurat dan faktual mengenai fakta- fakta yang ditemukan selama penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, Kepala Sub Bagian Umum Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, Kepala Urusan Kepegawaian dan Tata Usaha Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari dan Informan tambahan yaitu pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Pengembangan pegawai LPKA Kelas IIA Kendari dengan menggunakan program pendidikan dapat dikatakan masih belum maksimal hal itu ditunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang belum melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi sebagai salah satu syarat jika aparatur akan menduduki sebuah posisi atau jabatan didalam struktural organisasi pemerintahan dan 2) Pengembangan pegawai LPKA Kelas IIA Kendari dengan menggunakan program pelatihan sudah baik, dapat diketahui bahwa LPKA Kelas II Kendari berupaya dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para aparaturnya melalui kegiatan pelatihan pegawai. Namun demikian masih belum konsisten hal tersebut terlihat bahwa pada tahun 2019 dan tahun 2020 tidak ada pegawai yang mengikuti pelatihan.

Kata kunci: Pengembangan Sumberdaya Manusia

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Undang undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 hadir untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan

aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Menurut Ricky W. Griffin (2013:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

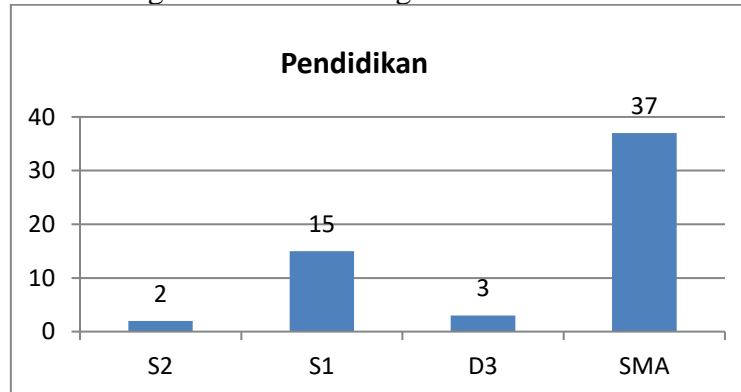
Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Menurut Nawawi (2014:40) sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Partisipasi karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menghadapi perubahan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan Perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di instansi masing-masing. Terdapat 3 kompetensi kunci yang wajib dimiliki oleh PNS yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Sedangkan kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Sementara kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Upaya pengembangan kompetensi PNS dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.

Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II dalam Pengembangan Pegawai berbasis kompetensi melakukan *Training Need Analysis* yaitu melakukan penyusunan analisa kebutuhan diklat/ bimtek/ pengembangan pegawai dalam pengembangan kompetensi. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai dengan mempertimbangan hasil pengelolaan kinerja pegawai berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Adanya Pengembangan pegawai berbasis kompetensi ini juga dapat mengetahui persentase kesenjangan kompetensi untuk masing jabatan dalam proses pemetaan kesenjangan kompetensi setiap pegawai. Dalam Pengembangan pegawai berbasis kompetensi Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari telah berupaya untuk selalu memberikan

kesempatan bagi setiap pegawai untuk ikut serta pada lembaga pelatihan, *in-house training*, atau melalui *coaching/mentoring*. Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan. Berikut adalah pendidikan pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari:

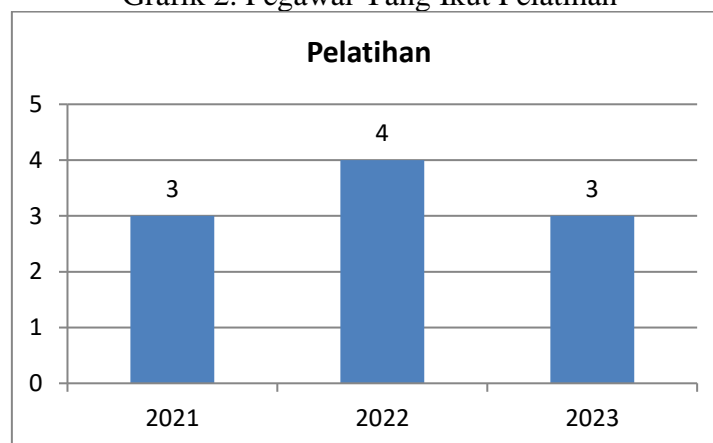
Grafik 1. Tingkat Pendidikan Pegawai LPKA Kelas II Kendari



Grafik tersebut menunjukkan bahwa pendidikan pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari didominasi oleh pegawai dengan pendidikan SMA. Oleh karena itu dalam meniti karir di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari sangat diperlukan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Pengembangan kompetensi pegawai juga dapat dilakukan dengan melalui pelatihan, pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari telah dilakukan pelatihan sebagaimana ditampilkan melalui grafik berikut:

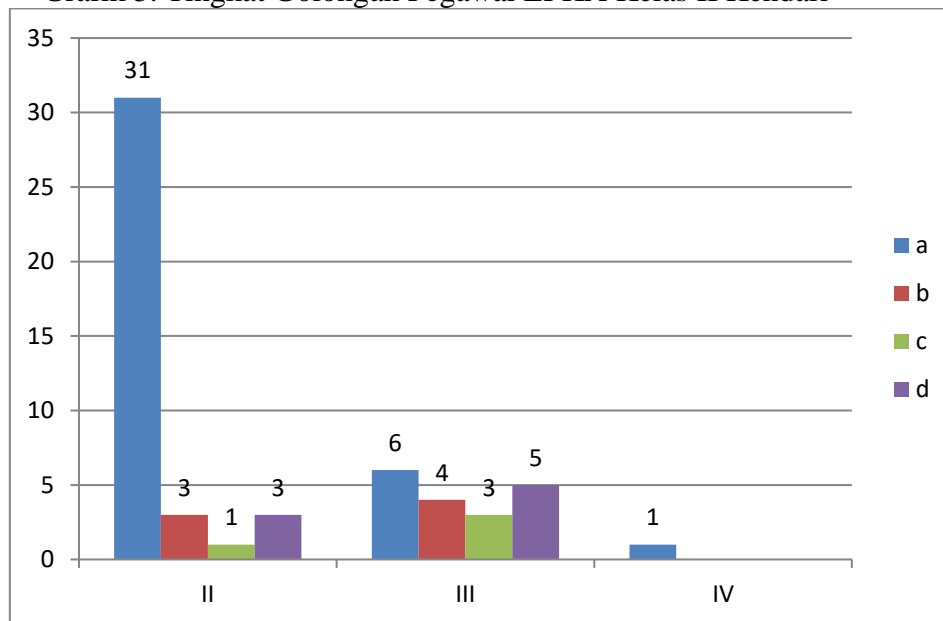
Grafik 2. Pegawai Yang Ikut Pelatihan



Grafik tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah diberikan pelatihan pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, namun dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang sudah ikut pelatihan dari keseluruhan jumlah pegawai sangat kecil.

Pelaksanaan karir pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari dapat dilihat pada golongan pegawai, berikut adalah garafik yang menunjukkan golongan pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari.

Grafik 3. Tingkat Golongan Pegawai LPKA Kelas II Kendari



Berdasarkan data pegawai berdasarkan golongan, dapat dilihat bahwa pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari didominasi oleh pegawai yang memiliki golongan IIA. Sehingga perlu dilakukan pengembangan pegawai secara intensif baik melalui pendidikan dan pelatihan.

Permasalahan yang terjadi pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II yaitu para pegawai belum sepenuhnya menyadari tujuan dari pengembangan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang rendah dan kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai serta kesalahan penempatan dan penyebaran pegawai pada setiap unit kerja yang kurang seimbang dan adanya pegawai yang belum mengikuti mengikuti program pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan latihan yang telah diberikan oleh kantor. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya jumlah pegawai yang berprestasi (Sumber: Efendi Wahyudi, A.Md.IP., S.Sos., M.Si).

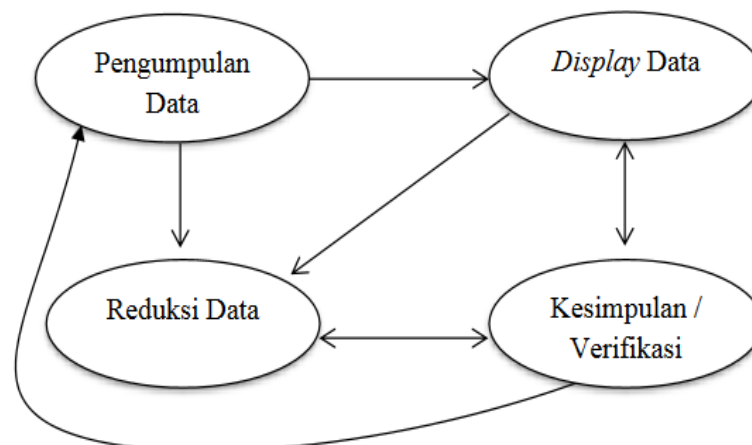
Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Analisis Pengelolaan Karir Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran secara akurat dan faktual mengenai fakta-fakta yang ditemukan selama penelitian. Menurut Moleong (2012:6), penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Dalam hal ini, peneliti akan mengetahui pengelolaan karir dalam pengembangan sumberdaya manusia pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM.

Teknik Analisis Data



1. Reduksi Data.

Menurut Sugiyono (2018:247-249) Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

2. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, *flowchart*, *pictogram* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2018:249).

3. Penarikan Kesimpulan.

Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018:252-253) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas

Hasil dan Pembahasan

Pengembangan Aparatur Sipil Negara di LPKA Kelas II Kendari

Pengembangan sumber daya aparatur pada dasarnya diarahkan untuk membentuk sosok ASN sebagai abdi negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, adil, dan merata. Pengembangan juga sering dimaknai sebagai suatu aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas dan

produktivitas pegawai. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah hal yang sangat signifikan, strategis dan komprehensif bagi setiap proses aktivitas organisasi dalam mewujudkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Pengembangan sangat menekankan pada masalah pegawai adalah pendidikan jangka panjang dengan menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir, begitu pula seorang pimpinan akan terus belajar berbagai pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tercapainya tujuan umum yang lebih besar. Dalam kaitan ini, yang di kembangkan pengetahuan SDM, baik secara konseptual maupun teoritis. Pengembangan pengetahuan dimaksudkan untuk memperbesar kemampuan SDM dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai upaya pengembangan dalam pengelolaan karir sumber daya aparatur tentunya menggunakan metode metode pengembangan yang telah ditentukan sebagaimana kebutuhan aparatur. Dalam penelitian ini pengembangan sumber daya dapat dilihat dari dua aspek yaitu: (1) Pendidikan, dimana program pendidikan dapat dianggap sebagai upaya dalam meningkatkan atau menambah pengetahuan para aparatur. (2) Pelatihan, disini program pelatihan dapat dianggap sebagai suatu usaha dalam mengasa serta meningkatkan kemampuan atau skill yang dimiliki para aparatur dalam bekerja.

1. Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian disini adalah bagaimana aparatur memperoleh hak untuk mendapatkan atau melanjutkan pendidikan formalnya kejenjang yang lebih tinggi ataupun mendapatkan program pendidikan yang bersifat informal. Sebagai tujuan pendidikan bagi aparatur itu sendiri adalah untuk menambah wawasan khususnya terkait dengan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil di LPKA Kelas II Kendari.

Pendidikan yang berkelanjutan adalah yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain, pendidikan pegawai dapat memperbaiki prestasi kerja instansi. Latar belakang pendidikan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala LPKA Kelas II Kendari Efendi Wahyudi, A.Md.IP., S.Sos., M.Si mengenai pendidikan pegawai pada LPKA Kelas II Kendari sebagai berikut;

“Pegawai LPKA Kelas II Kendari kalau dilihat dari pendidikannya sudah sesuai dengan kebutuhan, akan tetapi pendidikan pegawai masih didominasi oleh pegawai yang berpendidikan SMA”.

Hasil wawancara tersebut didukung oleh pernyataan Kepala Sub Bagian Umum LPKA Kelas II Kendari I Ketut Ardiyasa, S.H, yang menyatakan bahwa;

“Tingkat pendidikan pegawai di LPKA Kelas II Kendari adalah terdiri dari tingkatan SMA dan sampai dengan magister, dimana dari total pegawai 57 orang terbagi menjadi tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang, S1 15 orang, Diploma 3 orang dan SMA sebanyak 37 orang”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa dalam jenjang jabatan pegawai saat ini, pendidikan pegawai pada LPKA Kelas II Kendari sudah sesuai namun demikian demikian mayoritas pegawai adalah memiliki pendidikan SMA, hal ini tentunya akan berpengaruh pada karir pegawai dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hal tersebut, maka tingkat pendidikan pegawai pada LPKA Kelas II Kendari masih perlu diperhatikan untuk dikembangkan. Oleh karena itu LPKA Kelas II Kendari dalam mengembangkan pegawainya memberikan kesempatan kepada pegawai yang berkeinginan untuk

melanjutkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Urusan Kepegawaian dan Tata Usaha LPKA Kelas II Kendari Agus Rahman, S.Si sebagai berikut:

“Untuk pengembangan pegawai di lingkup LPKA Kelas II Kendari, khusus untuk pengembangan dari segi pendidikannya seperti melaksanakan diklat, seminar ataupun memberikan pegawai kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formalnya. Nah, adapun cara dalam realisasinya itu adalah pegawai melanjutkan pendidikan formalnya atas inisiatif sendiri, oleh karena itu tidak banyak pegawai yang mau melanjutkan pendidikan jika harus menggunakan biaya pribadi.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada LPKA Kelas II Kendari diberikan kesempatan yang sebesar-besarnya untuk melanjutkan pendidikan formalnya namun demikian dalam kategori izin belajar, artinya bahwa pegawai membiayai sendiri biaya pendidikannya. Saat ini belum ada pegawai LPKA Kelas II Kendari yang diberikan tugas belajar dalam artian diberikan beasiswa untuk bisa melanjutkan pendidikan formalnya.

Sebagaimana uraian hasil wawancara dengan beberapa informan di atas bahwa pengembangan kompetensi dalam hal ini kegiatan pengembangan aparatur dalam hal pengembangan pendidikan aparatur secara formal melalui pendidikan. Namun dalam beberapa hal hasil wawancara yang di peroleh oleh penulis jika pengembangan pendidikan pegawai pada LPKA Kelas II Kendari dapat dikatakan masih belum maksimal hal itu ditunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang belum melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi sebagai salah satu syarat jika aparatur akan menduduki sebuah posisi atau jabatan didalam struktural organisasi pemerintahan

2. Pelatihan

Pelatihan bagi pegawai diartikan sebagai cara dalam memperbaiki ataupun meningkatkan penguasaan keterampilan serta teknik dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu secara terperinci. Umumnya pelatihan diberikan kepada pegawai baru dan aparatur yang akan menduduki suatu jabatan. Tentunya bertujuan agar para aparatur memahami dan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik. Sehingga proses dalam mencapai visi yang telah ditentukan dapat tercapai dengan efektif. Maka dalam hal ini LPKA Kelas II Kendari seyogyanya juga intens didalam melaksanakan program program pengembangan sumber daya aparaturnya. Agar terciptanya sumber daya aparatur yang profesional dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi di bidang komunikasi dan informatika serta mewujudkan sumber daya aparatur yang kreatif dan inovatif dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Berikut hasil wawancara peneliti bersama Bapak Efendi Wahyudi, A.Md.IP., S.Sos., M.Si selaku Kepala LPKA Kelas II Kendari terkait program pelatihan sebagai berikut;

“Untuk kegiatan pengembangan pegawai di LKPA ini beragam caranya. Jika dianggap perlu biasanya dinas disini melaksanakan kegiatan pelatihan sendiri untuk para pegawai. Kemudian ada juga dengan cara mengikutkan aparatur dalam kegiatan pelatihan dari penyelenggara lain. Biasa juga ada peminangan langsung jika ada pegawai yang kurang paham dengan tugasnya”.

Berdasarkan dari uraian hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa upaya di LPKA Kelas II Kendari dalam meningkatkan kemampuan teknis aparaturnya dengan cara melaksanakan sendiri kegiatan pelatihan. Namun waktu pelaksanaannya bersifat tidak pasti dengan artian kegiatan tersebut dilaksanakan ketika dianggap perlu saja, contohnya adalah dilakukan pembinaan dan pelatihan anggota Polsuspas dilakukan dalam mengantisipasi gangguan keamanan dan ketertiban dilingkungan Lapas. Kegiatan ini bertujuan untuk

memberikan penguatan dan pembinaan kepada Polisi Khusus Pemasyarakatan (Polsuspas) Lapas terkait dalam pelaksanaan tugas dilingkungan kerja.

Selanjutnya adapun hasil wawancara bersama Bapak I Ketut Ardiyasa, S.H selaku Kepala Sub Bagian Umum LPKA Kelas II Kendari terkait program pelatihan sebagai berikut:

“Dalam lingkup program pelatihan pegawai di sini, pegawai diikuti dalam beberapa kegiatan, seperti Bimtek untuk bidang terkait ada juga pengamanan yang memang tujuannya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Jadi dalam pelaksanaannya diselenggarakan oleh BPSDM Kemenkumham sesuai dengan aturan yang telah di tentukan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka kita dapat melihat adanya proses pengembangan sumber daya aparatur yang dilakukan oleh LPKA Kelas II dengan cara mengikutkan aparaturnya dalam kegiatan kegiatan yang diselenggarakan oleh BPSDM Kemenkumham sebagai pelaksana kegiatan tersebut.

Selain itu pelatihan teknis pengamanan juga diberikan kepada pegawai LPKA Kelas II Kendari yang bertujuan agar setiap kepala regu mampu memahami peraturan tentang pengamanan pada Lapas, protap bidang keamanan, mampu menerapkan strategi pengamanan dengan mengedepankan Hak Asasi Manusia, upaya persuasif, pencegahan preventif, komunikasi, koordinasi dan strategi pengamanan dengan seluruh stakeholder. Pengembangan kompetensi diklat pada intinya mengarah pada peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, Negara dan tanah air, yakni peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinan, peningkatan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Untuk menjamin tercapainya tujuan Pemasyarakatan dibutuhkan situasi dan kondisi yang aman dan tertib sehingga diperlukan langkah-langkah strategi pengamanan untuk mengantisipasi terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban yang memerlukan Sumber Daya Manusia yang mampu melakukan pencegahan, penindakan, dan pemulihan terhadap gangguan keamanan dan ketertiban secara cepat, responsive, dan terkoordinasi sesuai peraturan perundangan dan prosedur serta melakukan sinergitas pengamanan Lapas, Rutan dan Cabang Rutan.

Pegawai pada LPKA Kelas II Kendari setiap tahun diusulkan untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai LPKA Kelas II Kendari memberikan dampak yang baik pada pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kantor. Sebagai mana yang disampaikan oleh Kaharudin Riri selaku staf kepegawaian sebagai berikut;

“Dampak yang ditimbulkan dari diberikannya pelatihan kepada pegawai adalah dapat memberikan perubahan terhadap pola pikir dan budaya kerja sehingga dalam proses penyelesaian pekerjaan dapat berjalan dengan baik.”

Penjelasan tersebut bahwa pegawai pada LPKA Kelas II Kendari telah diberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan bidang kerjanya masing-masing. Pelatihan yang telah diberikan kepada pegawai LPKA Kelas II Kendari sangat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan dimana pengetahuan yang didapatkan dalam pelatihan dapat secara langsung diaplikasikan diunit kerja pegawai.

Berdasarkan yang telah dilakukan dengan beberapa informan serta hasil pengamatan penulis terkait pengembangan SDM pegawai LPKA Kelas IIA Kendari dengan menggunakan program pelatihan sudah baik, dapat diketahui bahwa LPKA Kelas II Kendari berupaya dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para aparaturnya melalui kegiatan pelatihan pegawai. Namun demikian masih belum konsisten hal tersebut terlihat bahwa pada tahun 2019 dan tahun 2020 tidak ada pegawai yang mengikuti pelatihan.

Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang ingin dicapai yakni bagaimana pengelolaan karir dalam pengembangan sumberdaya manusia pegawai negeri sipil di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika pengembangan SDM pada LPKA Kelas II Kendari dilaksanakan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan ASN didalam menjalankan tupoksinya.

Namun dari hasil pengamatan penulis menemukan masih kurang efektifnya pengembangan pegawai hal ini di dasari oleh tidak konsistennya implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil dimana kebijakan ini juga merupakan salah satu pedoman dalam meningkatkan kompetensi para pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan pula jika perhatian dalam pengembangan ASN di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM itu masih kurang efektif. Tidak adanya suatu program yang tersusun secara sistematis dan terorganisir terkait dengan upaya pengembangan ASN di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM menjadi salah satu sebab ketidak efektifan pengembangannya. Hal ini dapat kita lihat dari kegiatan pelatihan ASN yang dilaksanakan yang masih bersifat situasional dan bahkan sangat jarang dilaksanakan. Padahal jika menginginkan ASN yang berkemampuan baik maka tentunya dibutuhkan program pendidikan dan pelatihan ASN yang baik pula sebagaimana yang diungkapkan Sikula (Hasibuan:2017) bahwa pendidikan merupakan pengembangan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manager belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum sedangkan pelatihan merupakan pengembangan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Pernyataan di atas di dukung pula oleh apa yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa agar pengembangan SDM dapat dilaksanakan dengan baik, harus ditetapkan program pengembangan yang tersusun secara cermat dan didasari metode ilmiah serta berpedoman pada apa yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan saat ini dan masa yang akan datang. Hasil penelitian juga menunjukkan jika kurang efektifnya dalam proses pengembangan ASN di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM itu terkendala pada ketersediaan anggaran yang masih sangat terbatas sehingga untuk melakukan pengembangan ASN secara optimal belum dapat dilaksanakan. Ketersediaan anggaran jika ingin melakukan suatu pengembangan ASN memang merupakan suatu hal yang penting untuk menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya pengembangan ASN yang baik.

Pernyataan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) bahwa untuk suatu program pengembangan memang membutuhkan biaya yang cukup besar. Tujuan daripada diadakannya pengembangan kepada pegawai untuk kemudian meningkatkan pengetahuan serta kemampuan para pegawai itu sendiri sebab tidak dapat kita pungkiri jika kemajuan dibidang komunikasi dan informatika kini telah memasuki segala ranah kehidupan tanpa terkecuali pada bidang pelayanan public yang saat ini dianggap akan lebih efisien apabila berbasis elektronik pelayanan. Dengan kata lain, para pegawai harus dituntut untuk mampu bersaing dengan kemjuan teknologi yang kemudian mampu menghasilkan pelayanan pelayanan yang inovatif. Namun pada beberapa hal penulis melihat jika pengembangan aparatur sipil negara di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM belum menunjukkan peningkatan yang signifikan dengan masih banyaknya aparatur yang masih masih belum mengikuti pelatihan sehingga akan berdampak pada tidak mampunya aparatur di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM untuk menghadirkan inovasi pelayanan publik.

Pada prinsipnya, pengembangan menekankan agar pegawai mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga pengembangan sumber daya manusia pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari Kementerian Hukum dan HAM memang sangatlah dipandang perlu dengan memperhatikan perencanaan yang sistematis sehingga diharapkan mewujudkan suatu proses pengembangan kualitas pegawai dengan efektif. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya harus didasarkan pada metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia harus telah ditentukan sasaran, waktu, proses, dan metode pelaksanaannya. Pengembangan sumber daya manusia ditujukan sebagai usaha dalam meningkatkan mutu serta kualitas kinerja pegawai. Sebagaimana yang dikatakan oleh Kadarisman (Rumakiek,dkk:2018) jika pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah hal yang sangat signifikan, strategis dan komprehensif bagi setiap proses aktivitas organisasi dalam mewujudkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Pengembangan sangat menekankan pada masalah pegawai adalah pendidikan jangka panjang dengan menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir, begitu pula seorang pimpinan akan terus belajar berbagai pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tercapainya tujuan umum yang lebih besar. Akan tetapi program pengembangan ASN yang baik tentunya bukanlah sebuah kerugian melainkan suatu investasi jangka panjang yang bersifat makin meningkatnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh ASN dengan kata lain ASN yang telah mendapatkan program pengembangan yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kualitas kerjanya, dimana kinerja yang baik tentunya akan mempermudah pencapaian tujuan sebuah organisasi dan dapat mewujudkan pelayanan publik yang maksimal.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Roro Setiyaningsih (2020) dan Moch. Eko Purnomo (2021) yang menemukan bahwa pengembangan sumberdaya manusia dalam bentuk pendidikan dan pelatihan sudah dilakukan namun belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian pada pembahasan tersebut tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan pegawai LPKA Kelas IIA Kendari dengan menggunakan program pendidikan dapat dikatakan masih belum maksimal hal itu ditunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang belum melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi sebagai salah satu syarat jika aparatur akan menduduki sebuah posisi atau jabatan didalam struktural organisasi pemerintahan.

Pengembangan pegawai LPKA Kelas IIA Kendari dengan menggunakan program pelatihan sudah baik, dapat diketahui bahwa LPKA Kelas II Kendari berupaya dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para aparaturnya melalui kegiatan pelatihan pegawai. Namun demikian masih belum konsisten hal tersebut terlihat bahwa pada tahun 2019 dan tahun 2020 tidak ada pegawai yang mengikuti pelatihan.

Kesimpulan

1. Pengembangan pegawai LPKA Kelas IIA Kendari dengan menggunakan program pendidikan dapat dikatakan masih belum maksimal hal itu ditunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang belum melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi sebagai salah satu syarat jika aparatur akan menduduki sebuah posisi atau jabatan didalam struktural organisasi pemerintahan.
2. Pengembangan pegawai LPKA Kelas IIA Kendari dengan menggunakan program pelatihan sudah baik, dapat diketahui bahwa LPKA Kelas II Kendari berupaya dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para aparaturnya melalui kegiatan pelatihan pegawai. Namun demikian masih belum konsisten hal tersebut terlihat bahwa pada tahun 2019 dan tahun 2020 tidak ada pegawai yang mengikuti pelatihan

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, kiranya mengembangkan penelitian ini dengan menjadikan penelitian kuantitatif dengan menjadikan pendidikan dan pelatihan menjadi variabel independent dan melibatkan kinerja pegawai sebagai variabel dependent.

REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bungin Burhan. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hutauruk dkk. 2023. *Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling* Volume 5 Nomor 1 Tahun 2023
- Isniar Budiarti. 2015. *The Development Of Dimensions Of Organizational Culture*. COMSA 2015. Jakarta.
- Jenerson Patonenga. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK) Akreditasi Jurnal Nasional Sinta 5*. ISSN 25280-1852, e-ISSN: 2721-0537 Vol VI, No.02, Desember 2021.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Krismiati. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak*. *Jurnal Officer*, 3(1), 44
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Minto Waluyo. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja. Rosdakarya.
- Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nuraini. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Yayasan Aini Syam.
- Nur Ellyanawati Esty Rahayu dan Damar Budi Utama. 2022. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank BRI Melalui BRI Corporate University (Studi pada BRI Corporate University Regional Campus Yogyakarta)*. *Jurnal Ilmiah*. p-ISSN: 1411-4054/e-ISSN: 2579-3217
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta.

- Ratnawili dan Nunung Rahayu. 2022. Penerapan Pola Pengembangan Manajemen Karir Karyawan PT.Bank Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen & ekonomi islam (jam-ekis)* vol. 5, no.1, januari 2022
- Ricky W Griffin, 2013. *Perilaku organisasi:Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima*. Refika. Aditama,. Bandung.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, Mahendro, Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia : Konsep-Konsep Kunci* . Bandung: CV Alfabeta.
- Suryatama, Erwin 2014. *Lebih Memahami Analisis SWOT Dalam Bisnis*.Surabaya.Kata Pena.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. akarta: Prenadamedia Group.
-2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Winkel, W.S dan Sri Hastuti. 2012. *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yayah Rahyasih. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia*. *Jurnal Ilimiah*. ISSN 1412-565.