

KAJIAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA METRO

¹Sudarman Mersa, ²Bambang Utoyo S.

^{1,2}Jurusan Doktor Studi Pembangunan, FISIP Universitas Lampung
mersadarma454@gmail.com

Diterima: 17 Desember 2020 Disetujui: 17 Desember 2020 Dipublikasi: 26 Januari 2021

ABSTRACT

The development of the apparatus is an effort to adjust the duties and responsibilities of the job with the abilities, skills and abilities of the regional apparatus. Therefore, the development of apparatus resources is a factor that must be considered in the modern administrative paradigm with the aim of obtaining an apparatus who is capable, competent, skilled at understanding duties and responsibilities and having broad insight. The research method used in writing this article is a descriptive method with a quantitative approach. The results showed that at Bappeda Kota Metro several aspects of the human resource development strategy had not been implemented properly. such as the strategy for developing apparatus resources through increasing discipline and technical competence, which in fact the work ethic of Bappeda employees is still low and the development strategy through evaluation activities is carried out only as a form of formality. Meanwhile, the apparatus resource development strategy through education and training, the apparatus resource development strategy through employee placement and echelonization, the apparatus resource development strategy through career development carried out through promotions, transfer of positions and appointments in positions have been carried out well.

Keywords:BAPPEDA Metro City, Human Resource Management, Strategy.

ABSTRAK

Pengembangan aparatur merupakan salah satu upaya untuk menyesuaikan antara tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dari aparatur daerah. Karena itu pengembangan sumber daya aparatur merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam paradigma administrasi modern dengan tujuan untuk mendapatkan aparat yang mampu, cakap, trampil memahami tugas dan tanggung jawab dan mempunyai wawasan yang luas. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Bappeda Kota Metro beberapa aspek strategi pengembangan sumber daya manusia belum terlaksana dengan baik. seperti strategi pengembangan sumber daya aparatur melalui peningkatan kedisiplinan dan kompetensi teknis yang mana pada kenyataannya etos kerja pegawai Bappeda masih rendah dan strategi pengembangan melalui kegiatan evaluasi yang dilakukan hanya sebagai bentuk formalitas. Sementara itu strategi pengembangan sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, strategi pengembangan sumber daya aparatur melalui penempatan pegawai dan eselonisasi, strategi pengembangan sumber daya aparatur melalui pengembangan karir dilakukan melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan telah terlaksana dengan baik.

Kata Kunci: BAPPEDA Kota Metro, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi

PENDAHULUAN

Salah satu agenda penting reformasi di Indonesia dalam merespon krisis yang terjadi adalah bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang mampu menjawab tantangan ke depan. Hal ini menuntut kepekaan terhadap perubahan-perubahan internal maupun

eksternal di level nasional maupun global. Pengembangan SDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem, maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi.

Dalam pengembangan SDM ini tentu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang profesional dan kompeten. Dalam konteks reformasi birokrasi, MSDM merupakan salah satu pilar perbaikan di samping aspek kelembagaan dan sistem. Utilisasi SDM aparatur secara efektif dan efisien menjadi fungsi utama MSDM bagi birokrasi mulai dari perencanaan hingga tahap terminasi SDM.

Melihat arus globalisasi yang sedemikian besar, kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan. Utamanya dalam upaya menciptakan pelayanan publik yang baik sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*. Sejak dahulu kala sumber daya manusia pada organisasi publik dipandang tidak ramah dan justru membuat birokrasi berjalan semakin lamban. Pelayanan-pelayanan yang diberikan cenderung membutuhkan waktu yang lama karena harus melewati proses *screening* yang terlampau banyak. Realita tersebut memunculkan anggapan bahwa birokrasi Indonesia tidak efektif dan efisien. Urgensi sumber daya manusia dalam birokrasi publik adalah pemberian layanan yang bersifat mendasar seperti pengambilan keputusan, regulasi dan pembuatan kebijakan hanya dapat diperankan oleh administrasi publik. Layanan seperti ini memerlukan sumber daya manusia berkualitas.

Upaya perwujudan pelayanan publik yang baik. Pengembangan aparatur merupakan salah satu upaya untuk menyesuaikan antara tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dari aparatur daerah. Karena itu pengembangan sumber daya aparatur merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam paradigma administrasi modern dengan tujuan untuk mendapatkan aparat yang mampu, cakap, trampil memahami tugas dan tanggung jawab dan mempunyai wawasan yang luas.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Metro merupakan salah satu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah. Selain itu BAPPEDA Kota Metro mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah dalam menyusun, mengkoordinasikan dan menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah serta penilaian atas pelaksanaannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Bappeda Kota Metro maka ditemukan beberapa masalah sebagai berikut:¹

1. Masih banyak jabatan yang diisi tidak sesuai dengan spesifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai.
2. Tidak ada upaya yang dilakukan Bappeda Kota Metro untuk mengembangkan Sumber daya pegawai.
3. Masih banyak pegawai yang tidak mengerti tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas

¹Mersa, Sudarman. 2010. *Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro*. Universitas Bandar Lampung.

dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja, dan motivasi kerja². Berdasarkan uraian permasalahan yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Metro maka permasalahan yang akan diuraikan dalam tulisan ini adalah kajian strategis manajemen sumber daya manusia pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Metro. Tulisan ini bertujuan untuk menguraikan dan memberikan analisis mendalam terkait manajemen sumber daya manusia pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Metro.

METODE

Tulisan ini berangkat dari metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif menggambarkan suatu fenomena yang ada dengan jalan memaparkan data secara kata-kata dan gambar³. Pengumpulan data dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan seluruh informan pada Bappeda Kota Metro. Metode penelitian kualitatif memiliki kelebihan data deskriptif lebih detail dan mendalam; data menggambarkan pandangan realistik terhadap dunia sosial yang dialami oleh subjek penelitian yang tidak bisa diukur secara numerik; memberika kesempatan pada partisipan untuk mendeskripsikan perspektifnya terhadap fenomena yang diteliti; proses pengumpulan data dilakukan secara fleksibel sesuai dinamika di lapangan; interaksi dilakukan dengan bahasa partisipan sehari-hari, dengan terminologi khas yang mereka gunakan; dan fokus riset selalu merespon pada perubahan yang terjadi selama proses penelitian, tidak memaksakan pandangan peneliti yang disusun sebelumnya di atas meja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses transformasi kualitas sumber daya manusia aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental dan phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur negara tersebut⁴. Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk peningkatan kompetensi teknis dan peningkatan iltelektual, mental, dan phisikal sumberdaya aparatur agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan pengaruh-pengaruh lain seperti masifnya perkembangan teknologi.

Menurut Peraturan Pemerintah No.101 tahun 2000 bahwa Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi pegawai operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis. Sedangkan pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan⁵. Sejalan dengan kebijakan mengenai pengembangan sumberdaya aparatur negara, melalui pendidikan dan pelatihan, aparatur diharapkan dapat memperoleh pengetahuan,

² Sakban, Ifnaldi Nurmal, Rifanto bin Ridwan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Program Pascasarjana IAIN Curup. Journal of Administration and Educational Management Volume 2, Nomor 1, Juni 2019 e-ISSN : 2598-5159 p-ISSN : 2598-0742 DOI: <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>.

³ Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offset. Hal. 4.

⁴ Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Refika Aditama.

⁵ Sunusi, Syamsul. 2015. *Strategi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal Administrasi Publik, Volume 5 No. 2 Thn. 2015.

keterampilan, dan keahlian, menelusuri jenjang karier serta untuk meningkatkan efektifitas, derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas yang nantinya dapat diterapkan dalam bekerja maupun dalam rangka pengembangan organisasi⁶.

Aparatur negara yang memiliki kemampuan yang mumpuni merupakan salah satu tonggak pengembangan instansi baik publik maupun swasta. Fakta yang terjadi, masalah kuantitas dan kualitas sumber daya aparatur pada Bappeda Kota Metro dalam upaya menyusun perencanaan pembangunan daerah yang baik dapat dikatakan kurang memadai. Hal ini berdasarkan analisa beban kerja pegawai yang diambil dari masing-masing bidang berdasarkan tingkat pendidikan, sebagai salah satu indikasi kualitas sumber daya aparatur yang ada di Bappeda Kota Metro dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel1.
Kualifikasi Sumber Daya Aparatur pada Bappeda Kota Metro berdasarkan Tingkat Pendidikan tahun 2008

No.	Tingkat Pendidikan	Kebutuhan	Tersedia	Kekurangan	Prosentase Kekurangan (%)
1.	SD	-	-	-	-
2.	SMP	-	2	-	-
3.	SMA	29	10	19	65,5
4.	PT (S1 & S2)	61	36	26	42,6

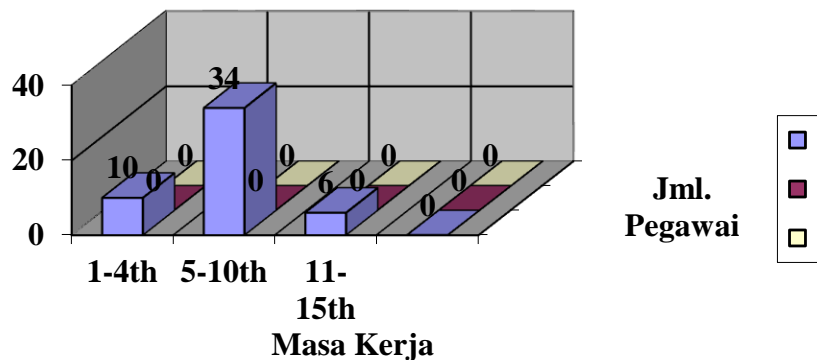
Sumber: LAKIP Bappeda Kota Metro, 2008.

Data yang terdapat pada tabel 1 menunjukkan bahwa kualifikasi sumber daya manusia yang didasarkan pada tingkat pendidikannya masih sangat kurang. Jumlah kebutuhan tenaga kerja pada jenjang pendidikan SMA mencapai 29 orang dan hanya tersedia 10 orang. Kemudian untuk jenjang pendidikan perguruan tinggi baik Strata 1 maupun Strata 2 membutuhkan sumber daya sejumlah 61 orang dan hanya tersedia 36 orang. Kebutuhan sumber daya manusia pada Bappeda Kota Metro diukur berdasarkan beban kerja yang ada pada Bappeda Kota Metro.

Tingkat pendidikan bukan menjadi satu-satunya yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia. Hal lain yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat berperan dalam keberhasilan suatu organisasi, dan merupakan daya dukung sumber daya manusia yang sangat penting, hal ini berkaitan dengan pengalaman seorang pegawai dalam memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan. Kondisi pengalaman kerja aparatur yang ada di Bappeda Kota Metro dapat ditunjukkan pada grafik berikut ini:

⁶Rosidah. 2008. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya optimalisasi Kinerja Pegawai Publik*. Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, Volume 8 No. 2 Tahun 2008, Jakarta.

PENGALAMAN KERJA PEGAWAI BAPPEDA KOTA METRO



Grafik 1:
Kondisi Pengalaman Kerja pada Bappeda Kota Metro tahun 2009

Berdasarkan grafik tersebut di atas, menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang bekerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro memiliki masa kerja antara 1-4 tahun ada 10 pegawai (20%), 5-10 tahun ada 34 pegawai atau (68%), dan 11-15 tahun ada 6 pegawai atau (12%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro rata-rata pegawai memiliki masa kerja antara 5-10 tahun.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan pada bappeda Kota Metro dilakukan dengan memberikan pelatihan secara berkala dalam rangka peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Salah satu jenis pelatihan yang baru saja dilaksanakan oleh Bappeda Kota Metro dalam upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia adalah pelatihan pengoperasian aplikasi Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) yang digunakan untuk penginputan anggaran tahun 2021 pada seluruh OPD se-Kota Metro. Pengembangan sumber daya aparatur akan muncul setiap saat sebagai akibat dari perubahan tuntutan masyarakat dan persaingan yang seringkali muncul secara fluktuatif. Pegawai yang berada di garis depan (*front line*) akan selalu berhadapan dengan perilaku masyarakat yang cenderung berubah dari waktu ke waktu, maka dalam situasi seperti ini peningkatan kompetensi sumber daya aparatur yang memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat menentukan kinerja mereka selanjutnya⁷.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Peningkatan Kedisiplinan dan Kompetensi Teknis

Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta pemerintah kepada masyarakat. Dan agar setiap upaya pembinaan kearah peningkatan kualitas aparatur pemerintah mencapai sasaran dan menjadi relevan dalam menjawab tuntutan reformasi pada pencapaian standar kompetensi baik bagi aparatur pemangku jabatan struktural, fungsional maupun staf/pegawai non-jabatan. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan individual untuk menunjukkan hasil kerjanya sesuai dengan standar yang diperlukan. Fokus utama kompetensi adalah kapasitas atau

⁷ Amri. 2009. *Pengembangan Sumberdaya Aparatur Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja (Studi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa)*. Jurnal WACANA Vol. 12 No. 3 Juli 2009 ISSN. 1411-0199 417

perilaku yang dibawa oleh seorang pegawai/staf ke dalam jabatannya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif. Kompetensi teknis (*technical competence*), yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi⁸.

Pada Bappeda Kota Metro rendahnya moralitas dan budi pekerti yang dimiliki sumber daya aparatur menyebabkan administrasi negara dilakukan secara apa adanya, tidak berbasis kompetensi, tidak memperhatikan kinerja sebagai ukuran utama penilaian aparatur negara, akibatnya seringkali yang dijadikan sebagai dasar dalam proses seleksi dan rekrutmen, dan promosi jabatan didasarkan hubungan-hubungan kekeluargaan, pertemanan, dan afiliasi politik. Aparatur negara hanya akan berfungsi secara profesional dan independen jika kompetensi dan kinerja menjadi dasar dalam semua proses pengukuran. Ini berarti, pemerintah harus melakukan perombakan secara fundamental terhadap sistem kepegawaian daerah.

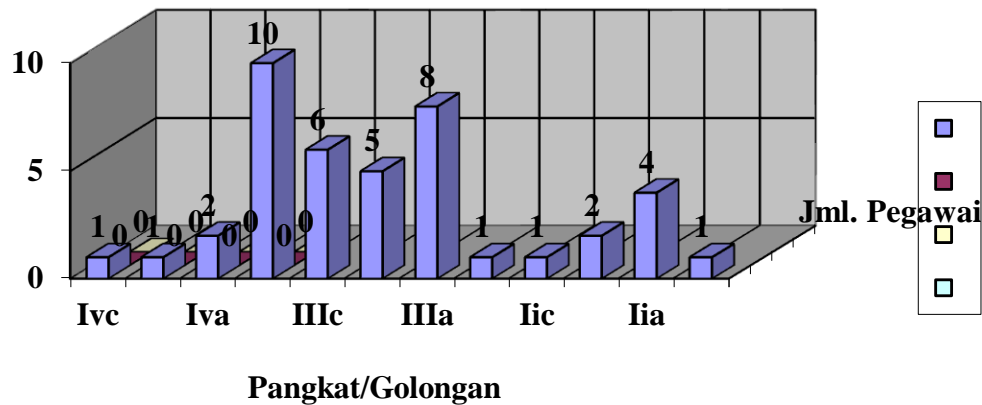
Lemahnya mentalitas aparatur disebabkan karena tidak terkontrolnya etika aparatur negara selama ini ditengarai telah menjadi penyebab penyalahgunaan wewenang dalam pemerintahan dan pembangunan. Esensi etika adalah pengawasan moral terhadap setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh aparatur negara yang terikat dengan mandat kedaulatan rakyat. Namun demikian masalah etika dan moral aparatur pada Bappeda Kota Metro ini perlu dicermati secara jujur dan hati-hati, sebab masalah ini tidak dapat diamati dalam jangka waktu yang sangat singkat melainkan harus intensif dalam periode tertentu. Dalam penelitian ini belum mampu mengungkap secara detail sejauhmana masalah etika dan mental aparatur Bappeda Kota Metro memberikan dampak negatif pada kinerja organisasi. Namun demikian berdasarkan pengamatan selama penelitian masalah tersebut sangat terlihat dan dapat dirasakan dengan baik oleh peneliti.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Penempatan Pegawai dan Eselonisasi

Salah satu yang mendorong peningkatan manajemen sumber daya manusia adalah penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya. Untuk itu penempatan dan eselonisasi pegawai yang menduduki jabatan struktural dilakukan secara terencana dengan mengingat potensi dan profesionalisme yang dimilikinya. Dalam melaksanakan fungsi penempatan aparatur, setiap daerah memiliki dinas terkait yakni Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat).

⁸ Abdussamad, Yuriko. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi*. Universitas Negeri Gorontalo.

JENJANG KEPANGKATAN DAN GOLONGAN PADA BAPPEDA KOTA METRO



Grafik 2:

Jenjang Kepangkatan dan Golongan pada Bappeda Kota Metro tahun 2009

Dari data tersebut mencerminkan bahwa penjenjangan kepangkatan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada. Penjenjangan kepangkatan dan golongan didasarkan pada masa kerja pegawai dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan. Pada jenjang kepangkatan dan golongan IV hanya ada 4 orang (Kepala Bappeda, Sekretaris Bappeda, Kepala Bidang Ekonomi, dan Kepala Bidang Litbang), jenjang kepangkatan dan golongan III ada 29 orang (pada jabatan Kasubag, dan Kasubid), jenjang kepangkatan golongan II ada 8 orang (pada jabatan staf), dan jenjang kepangkatan dan golongan I ada 1 orang.

Secara teknis masalah eselonisasi dan penempatan ini dikelola secara profesional oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) yang diketuai oleh Sekretaris Daerah Kota Metro. Dalam fungsinya hendaknya tim Baperjakat harus selektif, mengedepankan profesionalitas dan perlu adanya regenerasi yang lebih energik bukan hanya mempertimbangkan kepangkatan atau golongan saja, melainkan yang menjadi titik penekanan adalah kemampuan pejabat itu sendiri ketika ditempatkan pada struktur perangkat daerah ini, sehingga membawa perubahan yang signifikan untuk kemajuan daerah.

Kelembagaan yang terbentuk dalam organisasi pemerintah daerah termasuk Bappeda Kota Metro diharapkan merupakan refleksi dari kebutuhan masyarakat setempat serta dapat mewadahi sumberdaya manusia aparatur yang ada secara profesional, tepat dalam penempatan sesuai bakat, minat dan profesi dasar yang telah mereka pelajari dalam lembaga formal serta pengalaman yang mereka dapatkan secara non formal. Motivasi dalam bekerja akan bangkit apabila mereka dihargai dan diakui pendidikan yang telah mereka tempuh dengan susah payah kemudian diberdayakan oleh instansi dimana aparatur tersebut ditempatkan secara tepat, *the right man in the right place*. Penerapan prinsip *the right man on the right place* pada Bappeda Kota Metro dilakukan dengan baik sesuai dengan skala prioritas pembangunan sumber daya manusia Bappeda Kota Metro.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Pengembangan Karir

Pembinaan karir merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan dalam upaya pengembangan sumber daya aparatur. Penyusunan sistem pembinaan karir adalah: (1)

Jabatan karir yang dikembangkan adalah berdasarkan pada kompetensi. Artinya pertimbangan utama dalam sekali penempatan pegawai pada jabatan tertentu adalah pada kompetensi pegawai tersebut. (2) Kesempatan untuk meniti karir harus memperhatikan kesetaraan gender. (3) Memenuhi syarat jabatan sebagaimana yang dirumuskan dari hasil analisis jabatan⁹. Hal ini relevan dengan gagasan Max Weber bahwa tipe ideal birokrasi adalah suatu birokrasi yang mempunyai suatu bentuk yang pasti dimana semua fungsi dijalankan dalam cara-cara rasional, setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasi profesionalitas, idealnya setiap pejabat yang ingin diangkat dilakukan melalui ujian kompetitif¹⁰.

Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan melalui pembinaan karir dan dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan. Adanya pengembangan karir dapat dimaknai pula sebagai sarana pengembangan kemampuan pegawai, terutama pada level pimpinan, ditujukan agar para aparatur mengalami kemajuan dalam bekerja dapat meningkatkan keterampilan sehingga lebih berprestasi. Setidak-tidaknya dapat dibagi menjadi empat jenis pendidikan dan pelatihan, yaitu pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan struktural/ penjurangan, dan pendidikan teknis/ fungsional. Pendidikan formal dapat dilakukan dengan memberikan tugas belajar atau izin belajar, atau dengan mendorong para pegawai untuk mengikuti pendidikan formal secara mandiri.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Evaluasi Kinerja

Kinerja berarti sesuatu yang bertujuan pada serangkaian hasil yang diperoleh aparatur dalam kurun waktu tertentu, namun hal itu tidak masuk dalam karakteristik pribadi aparatur yang dinilai. Kinerja meletakkan pada proses rangkaian kegiatan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya¹¹. Keberhasilan kerja seorang pegawai atau sering disebut sebagai kinerja haruslah ditentukan oleh ukuran-ukuran yang objektif dan transparan, sehingga pegawai dapat memahami dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja pegawai senantiasa perlu dinilai atau dievaluasi dengan tujuan agar terjadi perbaikan kinerja dari waktu ke waktu.

Bappeda Kota Metro sebagai instansi pemerintah telah memiliki kriteria tertentu dalam menilai kinerja pegawainya yakni yang disebut sebagai DP3 (daftar penilaian prestasi pegawai). Namun sayangnya pelaksanaan penilaian/evaluasi ini biasanya dilakukan hanya untuk formalitasnya saja daripada melakukan apa yang menjadi hakikat aktivitas penilaian prestasi kerja, yang lebih mengacu kepada pemberian umpan balik kepada pegawai tentang kinerjanya sehingga pegawai menyadari hasil yang telah dilakukannya serta kekurangan yang masih terjadi. Dengan demikian, kegiatan evaluasi berfungsi sebagai kendali untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya pengembangan manajemen sumber daya manusia pada Bappeda Kota Metro dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah:

⁹Winarso & Ratminto.2011.*Penyusunan Sistem Perencanaan Karier Pemerintah Kabupaten Klateng Jawa Tengah*. Jurnal studi pemerintahan Volume 2, Tanggal 2 Agustus 2011.

¹⁰Thoha, Miftah. 2007.*Birokrasi Politik Indonesia*. Penerbit GrafindoPersada: Jakarta.

¹¹Sinaga, Kariaman. 2015. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Serdang Bedagai*. Jurnal Publik Reform Undhar Medan Edisi Iii No.1 Januari-Juni 2018.

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan. Strategi ini dilaksanakan melalui realisasi berbagai jenis pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang kompetensi sumber daya aparatur Bappeda Kota Metro.
2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Peningkatan Kedisiplinan dan Kompetensi Teknis. Tingkat kedisiplinan dan etos kerja pegawai pada Bappeda Kota Metro masih rendah sehingga kedepannya diharapkan peningkatan dapat dilakukan dengan sistem *reward and punishment* yang dijalankan dengan baik.
3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Penempatan Pegawai dan Eselonisasi. Strategi ini menganut prinsip *the right man on the right place*. Dalam sebuah organisasi sangat penting untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab atas apa sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.
4. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Pengembangan Karir dilakukan melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan.
5. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Evaluasi Kinerja dilakukan dengan pembentukan DP3 (daftar penilaian prestasi pegawai). Namun implementasi program ini pada Bappeda Kota Metro belum terealisasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Yuriko. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Amri. 2009. *Pengembangan Sumberdaya Aparatur Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja (Studi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa)*. WACANA Vol. 12 No. 3 Juli 2009 ISSN. 1411-0199 417
- Mersa, Sudarman. 2010. *Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro*. Universitas Bandar Lampung.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offset.
- Rosidah. 2008. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya optimalisasi Kinerja Pegawai Publik*. Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, Volume 8 No. 2 Tahun 2008, Jakarta.
- Sakban, Ifnaldi Nurmal, Rifanto bin Ridwan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Program Pascasarjana IAIN Curup. Journal of Administration and Educational Management Volume 2, Nomor 1, Juni 2019 e-ISSN : 2598-5159 p-ISSN : 2598-0742 DOI: <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Refika Aditama.
- Sinaga, Kariaman. 2015. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Serdang Bedagai*. Jurnal Publik Reform Undhar Medan Edisi Iii No.1 Januari-Juni 2018.
- Sunusi, Syamsul. 2015. *Strategi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal Administrasi Publik, Volume 5 No. 2 Thn. 2015.
- Thoha, Miftah. 2007. *Birokrasi Politik Indonesia*. Penerbit GrafindoPersada Jakarta
- Winarso & Ratminto. 2011. *Penyusunan Sistim Perencanaan Karier Pemerintah Kabupaten Klateng Jawa Tengah*. Jurnal studi pemerintahan Volume 2. Tanggal 2 Agustus 2011.