

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kapabilitas Pegawai Pada Pemerintahan Kota Magelang

Siti Indah Utami, Dian Marlina Verawati

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Email: utamisiti980@gmail.com

Citation: Utami, S. I., & Verawati, D. M (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kapabilitas Pegawai Pada Pemerintahan Kota Magelang. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(2), 224-229.
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/214>

Received: 27 Januari 2023
Accepted: 10 Februari 2023
Published: 28 Februari 2023

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This open-access article is distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract.

This study aims to describe the management and development of human resources in Magelang City to improve the capabilities of employees in supporting public services. This study uses descriptive qualitative methods with data collection techniques literature study. The results of this study indicate that the government agencies of the Magelang City Government have developed resources to improve employee capabilities as a form of effort to provide excellent public services to the community through continuous education and training activities and the need for cooperation with their respective personnel and adjusted to each level. . Magelang City through the on the job method has developed human resources. In most cases, the training courses provided by the City of Magelang are in-service training for employees consisting of basic civil servant training courses and administrative and technical functional training.

Keywords: HR Management, Employee Capability, Public Service

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di Kota Magelang untuk meningkatkan kapabilitas pegawai sebagai penunjang pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi pemerintah Pemerintah Kota Magelang telah melakukan pengembangan sumber daya bagi untuk meningkatkan kapabilitas pegawai sebagai bentuk upaya memberikan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan terus dilakukan dan kebutuhan kerjasama dengan personelnnya masing-masing dan disesuaikan dengan tiap tingkatan. Kota Magelang melalui metode *on the job* telah melakukan pengembangan sumber daya manusia. Pada kebanyakan kasus, kursus pelatihan yang diberikan oleh Kota Magelang adalah pelatihan *in-service training* bagi karyawan yang terdiri dari kursus pelatihan dasar CPNS dan pelatihan fungsional administrasi, dan teknis.

Kata kunci: Pengelolaan SDM, Kapabilitas Pegawai, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) yang andal merupakan investasi berharga bagi setiap organisasi, apalagi sebuah birokrasi. Birokrasi saat ini menuntut pegawai negeri harus mampu bertindak dan berperilaku sesuai keinginan masyarakat untuk memberikan pelayanan publik yang cepat, murah, mudah dan tepat waktu. pelayanan publik dan untuk mendapatkan pelayanan publik sesuai dengan yang diinginkan. Pegawai Negeri Sipil pada hakikatnya adalah wakil dan insan birokrasi pemerintah yang menjalankan fungsi melayani masyarakat. Karena hal ini merupakan suatu keniscayaan, maka instansi pemerintah harus mampu membangun kepercayaan masyarakat atau public trust terhadap pelayanan publik. Agar pemerintah dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan menghindari kesan negatif dari masyarakat, fungsi aparatur harus segera ditingkatkan dan ditingkatkan. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan, sehingga pemerintah perlu mengubah orientasi, pola pikir dan perilaku seluruh jajarannya untuk merespon perubahan lingkungan internal dan eksternal. Pengembangan kompetensi dan profesionalisme juga perlu dilakukan agar organisasi dapat bertahan dan berkembang. Hal ini diperlukan karena masalah dan tantangan di masa depan akan semakin beragam dan kompleks. Dengan latar belakang ini, karyawan harus terus dikembangkan dan didorong untuk secara konsisten berkontribusi dan bertindak sesuai dengan profesionalisme (Ariyanti & Ratnawati, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan pada interval waktu tertentu yang bertujuan untuk mengubah sikap, pola pikir, dan keahlian seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di masa depan. Pengembangan kompetensi didasarkan pada kenyataan bahwa pegawai perlu mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar dapat bekerja dengan baik dan melaksanakan tugasnya. Pengembangan berfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Tuntutan pekerjaan dan jabatan, kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat menjadikan pengembangan karyawan semakin penting. Jika setiap karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan meningkat dan perusahaan akan menjadi lebih kompetitif. Sebuah program pembangunan harus mencakup tujuan, kebijakan, anggaran, peserta, kurikulum, dan tenggat waktu. Program pengembangan harus didasarkan pada prinsip peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja setiap karyawan sesuai dengan posisinya.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses membimbing orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan peran mereka secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam elemen (6M): manusia, metode, modal, bahan, mesin, dan market atau pasar. Konstruksi manusia telah berkembang menjadi ranah ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (Safitri, 2018).

Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia: Hasibuan (Susan, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien memberikan kontribusi untuk perusahaan, karyawan dan tujuan sosial.. Sedangkan amstrong (Hakim, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi,. Serta pandangan Rivai dan Sagala (Putri & Antoni, 2021) Disebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Semua organisasi, baik organisasi publik maupun perusahaan, memiliki ciri organisasi yang sama: bentuk kolaborasi manusia untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan individu, kelompok, dan struktur organisasi. Perbedaannya hanya terletak pada tujuan organisasi yang ingin dicapai. Di pihak orang, baik manajer, karyawan, karyawan dan peralatan, mereka semua mengandaikan adanya kompetensi kerja (keterampilan, keterampilan, kompetensi) untuk melakukan bidang tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka membutuhkan kondisi. Kemampuan dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas yang berbeda di tempat kerja. Kompetensi lebih dari sekedar memiliki kemampuan, itu adalah pemahaman yang lebih rinci tentang kemampuan Anda, dari kelemahan Anda hingga Anda mengatasi, sehingga Anda benar-benar dapat menggunakannya. (Candra, 2019).

Menurut Hagell III dan Brown (Sriyanto, 2022), Kapabilitas adalah kemampuan untuk memobilisasi sumber daya untuk menciptakan nilai melebihi biaya. Ini adalah sumber daya dalam bentuk fisik (sumber daya material) dan sumber daya dengan sifat immaterial (sumber daya tidak berwujud). Sumber daya dengan sifat fisik berwujud meliputi sumber daya keuangan, sumber daya manusia, dan sumber daya fisik. Bakat, kekayaan intelektual, jaringan kolaboratif, dan merek biasanya dianggap sebagai aset tidak berwujud, tetapi mereka mewakili potensi dan kekuatan karakter, kemampuan yang mereka miliki, dan keputusan serta tindakan yang diperlukan untuk menciptakan nilai. Saya juga memiliki kemampuan.

Karyawan atau pekerja adalah orang yang memiliki kemampuan atau wewenang untuk mengelola dan menggunakan sumber daya fisik dan tidak berwujud sebagai alat untuk menciptakan nilai. Misalnya, merek dapat memanfaatkan harga produk, memungkinkan pengusaha untuk menggunakan merek dengan alat nilai tambah. Hal ini dapat terjadi karena nilai suatu merek (brand) secara fundamental mencerminkan kemampuan seorang pebisnis untuk memenuhi harapan pelanggan, dan merek merupakan lambang dari kemampuan tersebut. Karyawan dapat memilih untuk bekerja keras dan cerdas untuk melebihi harapan tanpa diamanatkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menyelidiki peristiwa-peristiwa di mana penulis membangun pandangan melalui akun deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian di mana peneliti memimpin dalam menyelidiki keadaan objek alamiah. (Sugiyono, 2018). Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau sekelompok orang tertentu, atau untuk menjelaskan hubungan antara gejala atau fenomena. (Rustanto, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dan literatur dari data serta referensi yang ada di internet, buku dan data pendukung lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut informasi yang diterima, semua pemerintah kota diwajibkan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada instansi berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara. Semua kota, termasuk Kota Magelang, menerapkan metode pelatihan dan pelatihan yang hampir sama. Di Kota Magelang, pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan *metode on the job*. Kota Magelang melatih dan mengembangkan sumber daya

manusia dengan memberikan pelatihan dan pendidikan. Di Kota Magelang, pendidikan dan pelatihan berikut ini sering diadakan (Ariyanti & Ratnawati, 2020) :

Diklat Dasar dan Latsar CPNS/CPNS

Keputusan No. 101 Tahun 2000 tentang Diklat Status Pegawai Negeri Sipil mengatur jenis-jenis diklat yang salah satunya adalah Diklat Dasar CPNS (Grup I, II atau III) yang merupakan prasyarat pengangkatan pelamar ke pamong praja, menjadi pegawai negeri sipil menurut golongan di atas. Tujuan diklat dasar CPNS adalah untuk membekali dan mengamalkan pengetahuan tentang pembentukan wawasan kebangsaan, karakter PNS, dan etika, selain pengetahuan dasar sistem ketatanegaraan, ruang lingkup tanggung jawab, dan budaya organisasi. Melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai PNS. Menurut Pasal 65 UU ASN, PNS yang akan diangkat menjadi PNS harus menyelesaikan pelatihan dasar dan tambahan serta memenuhi persyaratan sehat jasmani dan rohani. Berdasarkan informasi yang diterima, dinyatakan bahwa seluruh pegawai Kota Magelang telah mengikuti pelatihan dasar (latsar) sesuai jenjangnya. Pemkot Magelang memberangkatkan CPNS melalui BKPP untuk melakukan kegiatan Razzal melalui beberapa misi. Kegiatan latsar dilakukan dengan menggunakan sistem in-class (tatap muka di kampus) dan out-of-class (pembaruan di OPD/instansi terkait).

Pendidikan Dan Pelatihan

Pemerintah Kota Maglan menunjukkan bahwa program pelatihan selalu dilaksanakan secara rutin dan diselaraskan dengan anggaran yang tersedia. Pelatihan ini dirancang khusus untuk pegawai baru dan pegawai Kota Magelang yang belum memiliki keterampilan dan keahlian khusus untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Ada banyak jenis pelatihan untuk posisi ini, namun yang umum dilakukan Kota Magelang adalah pelatihan kepemimpinan, pelatihan fungsional, dan pelatihan teknis. Pelatihan ini diselenggarakan sesuai dengan peraturan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian para pejabat Kota Magelang untuk memberikan pelayanan yang prima dan memuaskan kepada masyarakat. Langkah-langkah pelatihan yang dilaksanakan selama ini disesuaikan dengan kebutuhan dan persyaratan profesi. Hal ini telah membantu dan memberikan dampak positif bagi pegawai yang dibuktikan dengan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh atasan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, dilaksanakan di bawah Pemerintah Kota Magelang sesuai dengan peraturan yang ada.

Tentu saja, ini bukan tanggung jawab manajer atau sekretaris. Manajer dan sekretaris selalu waspada dan memotivasi, tetapi kami menyadari bahwa semua karyawan bekerja sesuai aturan yang ada dan selalu mengutamakan kepentingan masyarakat setempat. Pemerintah Kota Magelang juga menjalin kerja sama tidak hanya dengan perangkat ini, tetapi juga dengan pemerintah kota. Kota Magelang menetapkan standar pelayanan publik yang dikembangkan melalui pelibatan masyarakat. Langkah tersebut diambil oleh Pemerintah Kota Magelang, yang melibatkan pemerintah kota dalam mengembangkan kebijakan yang sesuai standar, khususnya terkait dengan pengembangan standar pelayanan publik. Pemerintah Kota Magelang mengelola pengaduan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendokumentasikan tindakan yang dilakukan. Selain itu, setiap unit melakukan survei kepuasan lokal dan tindak lanjut.

Untuk itu, tiga lembaga daerah di Kota Magelang mendapatkan penghargaan dan penghargaan. Yakni Dinas Kependudukan dan Kewarganegaraan, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang memperoleh predikat A mendapat predikat A, dan RSUD Tidar memperoleh predikat A B. Selain itu, Kota Magelang terus berupaya menjadikan Kota Magelang sebagai kota pintar dengan mengembangkan aplikasi bernama Smart Magelang yang bekerja sama dengan Gamatechno Kota Magelang. Aplikasi yang dapat diunduh dari Google

Playstore ini dirancang untuk memberikan pelayanan publik satu atap. Sejak diluncurkannya Program Smart City pada tahun 2015, Kota Magelang telah fokus mengembangkan aplikasi ini. Aplikasi ini resmi dirilis pada tahun 2017 dan masih dalam pengembangan.

Pengembangan Diri

Promosi Promosi atau promosi berlangsung di kota Magelang. Dengan demikian, personel Kelas III akan naik pangkat menjadi Kelas II, dan personel Kelas II akan naik pangkat menjadi Kelas I. Promosi ini dilaksanakan karena kinerja dan prestasi yang baik dari pegawai yang bertugas. Promosi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan profesionalisme di tempat kerja.

Mutasi Kota Magelang. Hal ini dilakukan untuk menata kembali susunan pejabat di lingkungan pemerintahan. Ada sekitar 206 posisi yang direorganisasi, mulai dari Senior Chief Officer, Manager, Supervisor, Principal hingga Functional Officer. Awal tahun ini, Walikota Magelang juga mengambil sumpah jabatan kepada 32 pejabat senior Pratama, pejabat administrasi dan fungsional di Kota Magelang. Peluncuran dilakukan atas rekomendasi Komite Nasional Peralatan Sipil (KASN). Mutasi ini dilakukan untuk alasan pengorganisasian dan penyegaran. Hal ini untuk memungkinkan petugas yang telah berada di posisi tertentu terlalu lama untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik di posisi baru. Penempatan pegawai tidak sembarangan dan didasarkan pada keterampilan pegawai karena ada tujuan yang ingin dicapai. Hal ini agar mereka dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Karyawan didorong untuk berkontribusi pada pengembangan komunitas dan masyarakat mereka. Promosi, rotasi, atau shift ini merupakan upaya untuk mengembangkan karir pegawai dan pegawai negeri sipil. Saya berharap para pejabat yang baru dilantik segera terbiasa dengan lingkungan kerja yang baru dan menjalankan tugasnya dengan baik..

Faktor Pendorong dan Penghambat Pengembangan SDM

Penggerak Motivasi Magelang dalam melaksanakan kegiatan pembangunan adalah kemampuan untuk mencapai tujuan lembaga. Selanjutnya pelaksanaan kegiatan pembangunan ini harus sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Faktor-faktor yang mendukung keikutsertaan pegawai dalam kegiatan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan adalah bahwa pendidikan dan pelatihan ini mengabdikan kepada masyarakat guna mencapai kebaikan di masyarakat dan memberikan pelayanan publik yang memuaskan. kinerja karyawan yang diberikannya. Hal ini mengesankan dan manfaatnya dapat dirasakan oleh karyawan yang mengikuti pelatihan.

Faktor penghambat atau disinsentif Akibat pandemi Covid-19 saat ini, dana yang sebelumnya digunakan untuk membangun sumber daya teknis kini dialihkan ke pandemi Covid-19 ini, sehingga Pemkot Magelang akhirnya tidak dapat tercapai. Destinasi tahun ini. Selain itu, Pemkot Magelang masih kesulitan mengevaluasi pengembangan sumber daya peralatan yang telah dilakukan.

SIMPULAN DAN SARAN

Pemerintah di Pemerintahan Kota Magelang telah melaksanakan pengembangan sumber daya Aparatur sebagai upaya meningkatkan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat dengan menggunakan beberapa kegiatan pelatihan dan pendidikan telah dilaksanakan secara terkoordinasi dan berkaitan dan telah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan sesuai dengan masing-masing tingkatannya. Seluruh pegawai Kota Magelang yang telah mengikuti kegiatan diklat dasar dan diklat pada jabatan ini diharapkan dapat menjalankan sepenuhnya tugas dan

fungisinya sebagai abdi masyarakat serta dapat mencapai tujuan yang belum tercapai atau belum tercapai. sistem karyawan kami. Belum cukup.

Kota Magelang perlu memperbaiki proses evaluasinya. Kota Magelang dapat lebih memantau karyawannya selama atau setelah pelatihan dan pengembangan selesai. Kota Magelang telah menyusun daftar standar yang akan dicapai pegawai setelah menyelesaikan kegiatan pelatihan dan pengembangan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat pegawai mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan. Kota Magelang juga dapat melakukan penilaian dengan mempertimbangkan empat kriteria dasar yakni reaksi, tugas, sikap, dan hasil. Kedua, Pemkot Magelang harus memberikan lebih banyak informasi tentang Aplikasi Cerdas Magelang. Ini akan memungkinkan masyarakat umum untuk mengetahui dan menggunakan aplikasi ini dan mencapai tujuan aplikasi untuk meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N., & Ratnawati, S. (2020). ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA MAGELANG GUNA PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 6(01).
- Candra, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Kampas. *Jurnal Ar-Ribhu*, 2(2), 102.
- Hakim, L. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Beasiswa Pada Manajemen Waroeng Spesial Sambal.
- Putri, G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(3), 14-26.
- Rustanto, B. (2015). *Penelitian kualitatif pekerjaan sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Safitri, D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank central asia, tbk cabang pondok lestari ciledug.
- Sriyanto, S. (2022). KAPABILITAS PASUKAN PERDAMAIAN INDONESIA DI REPUBLIK DEMOKRATIK KONGO. . *Jurnal Diplomasi Pertahanan*, 8(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. . *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.