



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI TENGAH

Nunung Kurniah Wijaya

*Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Tadulako Palu.*

Syharuddin Hattab

*Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Tadulako Palu.*

Dandan Haryono

*Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Tadulako Palu.*

Alamat: Universitas Tadulako Jl. Soekarno Hatta No.KM. 9, Tondo, Kec. Mantikulore, Kota
Palu, Sulawesi Tengah 94148

Korespondensi penulis: penulis.pertama@email.com

Abstract. *The aim of this research is to analyze the implementation of human resource development carried out by the Central Sulawesi Province Manpower and Transmigration Office. The type of research currently being carried out is descriptive research with a qualitative approach. Informants in this study were determined using a purposive technique with a total of 7 informants. This research uses qualitative data, while the data sources in this research are primary data obtained from observations and interviews, as well as secondary data. Analyzing data uses James Spradley's thinking which is known as a gradual forward flow, divided into four types, namely making domain analysis, making taxonomic analysis, making component analysis, and finding cultural themes. The results of the research show that the implementation of HR development for the Manpower and Transmigration Department of Central Sulawesi Province has been carried out but has not run optimally, this is because development through learning activities has been carried out but has not been effective. Because encouragement to direct employees to be motivated to learn independently is still rarely carried out by the Central Sulawesi Province Manpower and Transmigration Office, so it still needs to be improved. Apart from that, development through education (education) activities has also been implemented but has not been effective because there are still many employees with civil servant status who currently still have secondary education and are not yet motivated to take part in development programs through study assignments. Meanwhile, the other two aspects, namely training, have been carried out and the implementation is going well, where the agency always assigns its employees to every training activity and seminar held by competent institutions at both regional and central levels. Then the development aspect has also been carried out and the implementation has gone well, namely developing employee competency through mentoring activities, employee involvement in special or strategic programs, and giving additional tasks has been carried out quite well by the Central Sulawesi Province Manpower and Transmigration Office.*

Keywords: *Policy Implementation, Communication, Resources, Disposition, and Bureaucratic Structure.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis terkait pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah. Tipe penelitian yang dilakukan saat ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, Informan pada penelitian ini ditentukan dengan teknik *Purposive* dengan jumlah informan sebanyak 7 orang. Penelitian ini menggunakan data kualitatif, sementara sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari observasi dan wawancara, serta data sekunder. Menganalisis data menggunakan pemikiran James Spradley yang di kenal sebagai alur maju bertahap, terbagi dalam empat ragam, yakni membuat analisis domain, membuat analisis taksonomi, membuat analisis komponen, dan menemukan tema-tema budaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah sudah dilaksanakan tetapi belum berjalan maksimal, hal ini dikarenakan pengembangan melalui kegiatan *learning* (belajar/mempelajari) sudah dilakukan namun belum berjalan efektif. Karena dorongan untuk mengarahkan pegawai agar termotivasi belajar secara mandiri masih jarang dilakukan oleh pihak Disnakertrans Provinsi

Sulawesi Tengah, sehingga masih perlu ditingkatkan. Selain itu dalam pengembangan melalui kegiatan *edication* (pendidikan) juga sudah dilaksanakan namun belum berjalan efektif sebab masih banyak pegawai yang berstatus PNS yang hingga saat ini masih berpendidikan menengah belum termotivasi untuk mengikuti program pengembangan melalui tugas belajar. Sementara dua aspek lainnya, yakni *training* (pelatihan) sudah dilaksanakan dan pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik, yang mana instansi tersebut selalu menugaskan pegawainya dalam setiap kegiatan Diklat maupun seminar yang diadakan oleh lembaga-lembaga yang kompeten baik di tingkat daerah maupun pusat. Kemudian aspek *development* (pengembangan) juga sudah dilaksanakan dan pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik, yang mana pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan mentoring, melibatkan pegawai dalam program-program khusus atau strategis, dan pemberian tugas tambahan telah dilakukan dengan cukup baik oleh Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci : *Implementasi Kebijakan, Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.*

PENDAHULUAN

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024. Fokus pemerintah akan tertuju pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya pembangunan sumber daya manusia. Tujuan pembangunan sumber daya manusia di tingkat nasional adalah untuk menghasilkan lebih banyak sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan kompetitif, dengan fokus pada penyediaan layanan dasar seperti akses yang adil terhadap pendidikan dan layanan kesehatan berkualitas tinggi, berupaya mencapai cakupan kesehatan universal, dan memperkuat implementasinya. perlindungan sosial, peningkatan kualitas hidup anak, perempuan, dan remaja, pengentasan kemiskinan, peningkatan produktivitas dan daya saing sumber daya manusia, serta pengelolaan pertumbuhan penduduk. Selain itu, pemerintah daerah kini mempunyai kewenangan yang lebih besar dibandingkan pemerintah federal karena proses dan sistem politik yang ada.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Daerah Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu instansi yang berada dibawah naungan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang mengurus urusan pemerintah bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Penanganan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebelumnya dilaksanakan oleh masing-masing Kantor Wilayah Tenaga Kerja dan Kantor Wilayah Transmigrasi dan PPH Provinsi Sulawesi Tengah, namun sejak tahun 2001 dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Pembentukan Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka terbentuklah Disnakertrans Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yang mempunyai visi “Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera” serta misi yaitu: 1) Meningkatkan kualitas hidup di Provinsi Sulawesi Tengah melalui reformasi Sistem Pendidikan dan Kesehatan Dasar; 2) Mewujudkan reformasi demokrasi, supremasi hukum, dan penegakan hukum hak asasi manusia dan kemanusiaan; 3) Memanfaatkan prinsip pembangunan ekonomi kerakyatan untuk mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat luas; 4) Meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah; 5) Pencanangan pembangunan dan reformasi hukum dan ketertiban; 6) Tujuannya adalah untuk mendorong keharmonisan antara manusia dan alam, karena manusia dianggap sebagai kekuatan pendorong di balik proses pembangunan; 7) Melakukan sinergitas kerjasama pembangunan antar daerah bertetangga sekawasan maupun di dalam Provinsi Sulteng dan di luar provinsi bertetangga; 8) Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan masyarakat berbasis teknologi informasi yang terintegrasi dan beroperasi secara sistematis dan digital; dan 9) Mendorong pengembangan daerah baru untuk menjamin laju

desentralisasi pelayanan pemerintah, peningkatan jam kerja, dan peningkatan produktivitas sektor pedesaan.

Dalam mencapai Visi dan Misi tersebut atas, dibutuhkan kemampuan organisasi secara konsisten untuk menunjukkan kinerja yang berkualitas, tentunya untuk mencapai hal tersebut bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yang dalam hal ini adalah ASN yang ada di dalam instansi tersebut harus memiliki kompetensi kerja yang memadai sehingga diperoleh kinerja yang baik pula, secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai Visi dan Misi tersebut tentunya. Sehingga untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten tersebut dibutuhkan tata kelola sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Sehingga dari itu kebijakan peningkatan kualitas kompetensi sumber daya manusia pada instansi tersebut diupayakan mengacu kepada tujuan organisasi yang dilaksanakan secara terarah. Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut di atas, Disnakertrans Daerah Propinsi Sulawesi Tengah perlu melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan upaya-upaya lainnya untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Namun dalam praktiknya saat ini untuk pencapaian misi ketiga masih sulit untuk dicapai, hal ini dikarenakan minimnya kompetensi yang dimiliki oleh ASN kelompok jabatan fungsional tertentu sektor ketenagakerjaan, seperti instruktur latihan tenaga kerja, instruktur produktivitas, mediator, pengantar kerja, pengawas ketenagakerjaan keahlian spesifik dan sektor ketransmigrasian seperti penggerak swadaya yang saat ini masih kurang kompeten (Disnakertrans Prov. Sulawesi Tengah, 2023). Masalah ini muncul akibat kurangnya instansi dalam mengikutsertakan ASN-nya dalam kegiatan-kegiatan pengembangan SDM, seperti kegiatan pelatihan, belajar, dan kegiatan pengembangan lainnya agar mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tuntutan organisasi.

Selain itu, jika dilihat dari Data Urut Kepangkatan (DUK) yang peneliti peroleh, terlihat bahwa masih banyak ASN yang latar belakang pendidikannya SLTA bahkan terdapat pula ASN dengan latar belakang pendidikan SLTP, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Tingkat Pendidikan ASN Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2023

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTP	2	1.04
SLTA	40	20.83
Diploma	12	6.25
Sarjana S1	107	55.73
Magister	30	15.63
Doktoral	1	0.52
Total	192	100

Data yang diuraikan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan ASN yang ada pada Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah dalam jenjang pendidikan SLTP sebanyak 2 orang atau jika dipersentasekan sebesar 1,04% dari total ASN, ASN dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 40 orang atau 20,83% dari total ASN, Diploma sebanyak 12 orang atau 6,25% dari total ASN, ASN dengan tingkat pendidikan Sarjana S1 sebanyak 107 orang atau 55,73% dari total ASN, ASN dengan tingkat pendidikan Magister sebanyak 30 orang atau 15,63% dari total ASN, dan adapun ASN dengan tingkat pendidikan Doktoral hanya 1 orang atau 0,52% dari total ASN yang berada pada struktural maupun fungsional Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah. Tentunya data ini menunjukkan bahwa dilihat dari tingkat pendidikan masih banyak ASN yang ada pada instansi tersebut memiliki latar pendidikan SLTP dan SLTA, bahkan lebih banyak dari ASN yang berpendidikan Diploma maupun Magister. Hal ini menunjukkan belum adanya upaya

dari pihak Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah untuk melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan peluang kepada ASN tersebut untuk mengikuti pendidikan formal guna memperoleh pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi pada Perguruan Tinggi. Bahkan program tugas belajar bagi ASN pada instansi tersebut masih sangat jarang dilakukan, sehingga tidak heran jika masih banyak ASN di instansi tersebut yang belum memiliki kualifikasi pendidikan Magister ataupun Doktoral. Padahal dalam Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa (1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

Adanya permasalahan menarik peneliti untuk menganalisis lebih jauh tentang permasalahan ini, sehingga untuk membantu peneliti dalam fenomena yang terjadi tersebut peneliti menggunakan teori Armstrong (2020) dalam Hattab dan Daswati (2023:125-126) yang mengemukakan bahwa metode pengembangan pegawai dilakukan melalui *learning* (Belajar/Mempelajari), *training* (Pelatihan), *development* (pengembangan), dan *education* (Pendidikan). Alasan penggunaan teori jelas berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, dan teori ini dianggap mampu menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis terkait pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah.

KAJIAN TEORI

Sejak awal peradaban manusia, manajemen sumber daya manusia atau MSDM, pada dasarnya telah diterapkan dalam beberapa cara untuk mencapai tujuan yang sama. Namun demikian, tidak jelas apakah MSDM sudah ada pada saat pertama kali muncul. Sebelum dimulainya Perang Dunia I, pada tahun 1915, militer AS membuat ujian psikologis yang digunakan oleh tim penguji, tim serikat pekerja, dan tim semangat kerja. Ini menandai dimulainya operasi MSDM. Beberapa individu yang menerima pelatihan metodologi ketiga tim ini kemudian bekerja sebagai manajer personalia di industri manufaktur (Mukminin dkk, 2019:1-2). Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah cabang manajemen yang berfokus pada peran dan interaksi orang-orang dalam organisasi. Manusia yang bekerja pada perusahaan merupakan aspek dari MSDM. Oleh karena itu, kajian MSDM secara eksklusif mempertimbangkan permasalahan yang berkaitan dengan pekerja manusia. Karena merekalah yang merencanakan, bertindak, dan menentukan terwujudnya tujuan organisasi, maka manusia selalu mempunyai peranan yang aktif dan menonjol dalam segala aktivitas organisasi. Meskipun organisasi memiliki teknologi canggih, tujuan tidak dapat dicapai tanpa partisipasi aktif dari karyawan (Adamy, 2016:2).

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kaliber atau kemampuan sumber daya manusia dengan menyelenggarakan pelatihan, mendidik, dan mengawasi anggota staf untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Budiarti (2018:257) mengatakan “pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan

teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Untuk menciptakan keadaan yang menguntungkan kedua belah pihak, organisasi harus menyadari bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Sementara menurut Kemudian Kawiana (2020:140) menerangkan bahwa pengembangan SDM merupakan wahana untuk membangun kemampuan serta meningkatkan mutu dan kualitas Sumber Daya Manusia untuk menuju era globalisasi yang penuh tantangan serta untuk membantu perusahaan didalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu pengembangan SDM tidak dapat diabaikan begitu saja, berkaitan dengan hal tersebut maka salah satu cara pengembangan SDM yang baik adalah dengan melalui pelatihan bagi karyawan.

Menurut Amstrong (2020) dalam Hattab dan Daswati (2023:125-126) konteks peningkatan kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) sesuai dengan pendapat Armstrong, terdapat empat hal yang dapat dilakukan:

1) *Learning* (Belajar/Mempelajari):

Pertama-tama, dalam peningkatan kompetensi SDM, penting untuk mendorong proses belajar secara kontinu. Ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan formal, membaca buku, menghadiri seminar atau konferensi. Atau bahkan belajar secara mandiri melalui sumber daya *online*. Dalam hal ini, individu diarahkan untuk mengembangkan pengelahuan dan pemahaman baru terkait dengan pekerjaan dan tuntutan industri.

2) *Training* (Pelatihan):

Pelatihan merupakan pendekatan yang lebih terfokus dan praktis dalam peningkatan kompetensi SDM. Pelatihan dapat berupa program- program formal yang diselenggarakan oleh perusahaan atau institusi pendidikan atau pelatihan dalam pekerjaan (*on-the-job training*). Tujuannya adalah untuk mengasah keterampilan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan dalam peran atau tanggung jawab tertentu. Pelatihan dapat mencakup topik-topik seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, keahlian teknis, dan lain-lain.

3) *Development* (pengembangan):

Pengembangan SDM melibatkan upaya jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan kapabilitas individu. Ini melibatkan pendekatan yang lebih komprehensif dan strategis dalam pengembangan keterampilan, sikap, dan pengetahuan individu. Pengembangan dapat berupa program pengembangan kepemimpinan, mentoring, proyek khusus, atau penugasan tambahan yang dirancang untuk memperluas pemahaman dan pengalaman individu.

4) *Education* (Pendidikan):

Pendidikan memiliki peran penting dalam peningkatan kompetensi SDM. Ini termasuk pendidikan formal seperti gelar sarjana, pascasarjana, atau sertifikasi profesional yang relevan dengan bidang pekerjaan individu. Pendidikan juga dapat mencakup program-program pendidikan eksekutif atau kursus yang dirancang khusus untuk meningkatkan pemahaman konsep, teori, dan praktik terkait dengan pekerjaan atau industri tertentu.

Organisasi harus terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas pegawai sejalan dengan harapan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dimaksudkan agar dengan melakukan kegiatan pengembangan ini, kami dapat meningkatkan dan mengatasi kekurangan kemampuan kami dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif, sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan organisasi (Kadarisman, 2013:5).

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang dilakukan saat ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sukmadinata (2011:73), tujuan penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk mendeskripsikan dan mengilustrasikan kejadian-kejadian saat ini, baik yang diciptakan secara artifisial maupun alami, dengan fokus pada ciri-ciri, atribut, dan hubungan antara berbagai aktivitas. Selain itu, penelitian deskriptif hanya menggambarkan suatu keadaan sebagaimana adanya; ia tidak menawarkan terapi, memanipulasi, atau mengubah faktor-faktor yang diteliti. Penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan pencatatan, merupakan satu-satunya pengobatan yang ditawarkan.

Menurut Afrizal (2016:13), penelitian kualitatif adalah suatu metode yang digunakan dalam ilmu-ilmu sosial untuk mengumpulkan dan mengkaji data yang berupa kata-kata lisan dan tulisan serta tindakan manusia. Penelitian tidak mencoba mengukur atau menghitung data kualitatif yang telah dikumpulkan, dan akibatnya, tidak mengkaji angka-angka. Sedangkan penelitian kualitatif diartikan oleh Denzin dan Lincoln dalam Moleong (2013:5) sebagai penelitian yang menggunakan landasan ilmiah untuk menganalisis peristiwa yang terjadi dan dilakukan dengan menggunakan berbagai metodologi yang digunakan saat ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penelitian kualitatif tidak berupaya menghitung data atau mengevaluasi statistik; sebaliknya, ia mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan landasan ilmiah.

Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, hal didasari oleh permasalahan terkait pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut belum terlaksana secara maksimal.

Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat, yang akan menjadi informan narasumber dalam penelitian ini adalah sejumlah pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Informan pada penelitian ini ditentukan dengan teknik *Purposive*. Menurut Sugiyono (2011:68), "*Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu".

Proses menganalisis data merupakan suatu tantangan; penerapannya memerlukan kecakapan intelektual dan daya cipta. agar setiap orang dapat menafsirkan temuan penelitian yang sama sesuai keinginan mereka. Pada penelitian ini, Selanjutnya peneliti akan menganalisis data menggunakan pemikiran James Spradley yang di kenal sebagai alur maju bertahap, terbagi dalam empat ragam, yakni membuat analisis domain, membuat analisis taksonomi, membuat analisis komponen, dan menemukan tema-tema budaya (Emzir, 2012:209).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Learning (Belajar/Mempelajari)

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah merupakan komponen sumber daya manusia yang menggerakkan birokrasi pemerintahan, khususnya di bidang perencanaan pembangunan daerah. Untuk mencapai target dan tujuan lembaga tersebut, mereka juga harus terus meningkatkan kualitasnya dalam menangani berbagai tuntutan tugas dan tanggung jawabnya.

ASN memerlukan *growth mindset* untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang terus terjadi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi, belajar mandiri, dan menggali berbagai sumber ilmu pengetahuan. Hal ini akan menambah pengetahuan aparatur, khususnya mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Tujuannya adalah membentuk sumber daya manusia yang memiliki etos kerja, keterampilan, kreativitas, disiplin, dan profesionalisme yang kuat. Dengan memanfaatkan teknologi dan mengembangkan

teknologi, ASN dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing kinerja, sehingga menumbuhkan tenaga kerja di lingkungan instansi yang lebih produktif dan efisien.

Pihak instansi kadangkala mengarahkan para pegawainya untuk senantiasa belajar guna mengembangkan kemampuan mereka secara mandiri, sehingga para pegawai instansi tersebutpun kurang termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka, kesadaran pegawai untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya masih sangat rendah, pegawai atau ASN di instansi tersebut jarang membaca buku-buku yang berhubungan dengan Tupoksi mereka, bahkan instrumen yang ada seperti komputer dan Handphone yang dapat digunakan untuk mengakses literasi yang berhubungan dengan Tupoksi mereka sejauh ini lebih dimanfaatkan untuk kebutuhan lain, bahkan banyak dimanfaatkan untuk hal-hal yang tidak bermanfaat.

Dalam konteks kebijakan pengembangan kompetensi bagi pegawai negeri sipil, belajar mandiri ditetapkan sebagai salah satu model pengembangan kompetensi. Dalam Peraturan LAN nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi ASN, model belajar mandiri termasuk ke dalam pengembangan kompetensi yang bersifat non-klasikal, yaitu ditekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Belajar mandiri menurut peraturan ini merupakan upaya individu ASN untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia. Upaya ini dilakukan bagi peningkatan kemampuan individu dalam penyelesaian tugas jabatannya. Tujuan yang ingin dicapai dari model pengembangan kompetensi ini menurut ketentuan tersebut adalah adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam penyelesaian tugas. Dengan kata lain adanya peningkatan kompetensi.

Dalam kegiatan belajar secara mandiri, banyak sumber belajar yang dapat dijadikan sebagai fasilitas pendukung kegiatan pembelajaran oleh seorang pegawai, apalagi dengan berkembangnya teknologi sekarang ini yang memberikan ruang bagi siapa saja untuk dengan mudah mengakses berbagai informasi yang bermanfaat untuk menambah wawasan, sehingga diharapkan dapat mengembangkan kualitas SDM seseorang khususnya bagi pegawai yang mengemban tugas dan tanggung jawab untuk terus menjaga agar kinerja organisasi terus berkembang dan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuannya.

Sumber belajar adalah semua sumber baik berupa data, orang dan wujud tertentu yang dapat digunakan dalam proses belajar untuk mencapai tujuan belajar atau kompetensi tertentu. Pemilihan sumber belajar yang tepat dapat mempermudah pegawai dalam memperoleh kompetensi yang diharapkan. Sumber belajar merupakan media yang dibutuhkan oleh pegawai dalam kegiatan belajar mandiri. Sumber belajar dapat berasal dari atasan, tutor, rekan kerja dan media belajar lain berupa literatur, buku, atau media elektronik dengan sistem teknologi informasi.

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan pegawai sebagai usaha mereka untuk belajar secara mandiri, antara lain adalah mempelajari berbagai literatur seperti membaca buku, mengakses informasi terkait materi pembelajaran dengan browsing di media internet, berinisiatif untuk mengikuti berbagai kegiatan seminar, melakukan diskusi dengan rekan kerja, dan lain sebagainya, tentunya kegiatan-kegiatan tersebut sebagai upaya untuk menambah pengetahuan pegawai khususnya pengetahuan yang memiliki relevansi dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban di instansi tersebut.

Kegiatan belajar secara mandiri dilakukan dengan mempelajari berbagai literatur dari berbagai media baik cetak maupun elektronik yang tentunya materi yang mereka pelajari dari media-media tersebut relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, selain itu kegiatan lainnya adalah melakukan *Forum Focus Group Discussion* (FGD) antar pegawai yang dilakukan

melalui metode *online* maupun secara langsung atau tatap muka. Kegiatan diskusi semacam ini sangatlah penting dalam upaya pengembangan diri pegawai yang dilakukan secara mandiri, sebab kegiatan diskusi semacam ini pegawai dapat saling pertukaran pikiran, gagasan dan pendapat, tujuannya jelas untuk mencari kesepakatan pendapat terhadap suatu hal yang sedang ingin diketahui lebih mendalam, kegiatan diskusi semacam ini ini menjadi sarana memperluas wawasan melalui pernyataan pendapat masing-masing pegawai yang menjadi anggota diskusi. Saat berdiskusi mereka akan mendapat tanggapan yang berbeda terhadap satu masalah yang dikulik dari masing-masing pegawai yang ikut dalam diskusi tersebut. Dari situlah mereka dapat mengetahui hal baru dan gagasan baru yang dapat mengembangkan wawasan kita tentang suatu hal utamanya yang menyangkut tugas dan fungsi mereka.

Tentunya, kegiatan tersebut akan efektif dalam membantu mengembangkan kemampuan SDM para ASN di instansi tersebut jika dilakukan secara rutin, artinya bahwa kegiatan tersebut harus menjadi bagian dari rutinitas para pegawai sehingga dengan begitu diharapkan dapat membantu meningkatkan kemampuan mereka, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi performa mereka dalam menjalankan tugas sehingga berdampak baik pula terhadap kemajuan organisasi.

Setelah dilakukan penelitian melalui wawancara dan observasi sebagaimana telah peneliti uraikan di atas, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah melalui kegiatan *learning* (Belajar/Mempelajari) sudah dilakukan, namun perlu ditingkatkan lagi. Karena dari penelitian menunjukkan bahwa dorongan untuk mengarahkan pegawai agar termotivasi belajar secara mandiri masih jarang dilakukan oleh pihak Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga masih perlu ditingkatkan. Kegiatan belajar secara mandiri bagi pegawai di instansi tersebut masih perlu diintensifkan lagi agar dapat merangsang keingin pegawai untuk mengembangkan diri mereka menjadi lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

***Training* (Pelatihan)**

Umumnya, pelatihan kerja atau *training* dalam sebuah organisasi atau instansi selalu berhubungan erat dengan hasil kinerja pegawai. Dengan melakukan *training*, para pegawai dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Organisasi selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan pegawai menjadi hal yang penting untuk dilakukan. *Training* dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan mendukung laju perkembangan organisasi.

Visi misi dari Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah dapat dicapai dengan baik kalau pegawai-pegawainya dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi pegawai-pegawai baru maupun pegawai-pegawai yang telah lama berada di dalam instansi tersebut. Pegawai-pegawai baru, membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi pegawai-pegawai lama, mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, ataupun dipromosikan pada jabatan yang lain.

Pihak Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah selalu mengikutsertakan para pegawainya dalam setiap kegiatan Diklat, mulai dari Diklat Pim, Pelatihan dan Pendidikan bagi Pejabat Fungsional Khusus seperti Pengantar Kerja, Pengawas Ketenagakerjaan, Mediator, Instruktur dan lain sebagainya. Proses pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran,

semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter keperibadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Pegawai yang professional adalah pegawai sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Setiap kegiatan Diklat yang diadakan oleh BPSDM Provinsi Sulawesi Tengah, undangan selalu disampaikan ke beberapa instansi yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, termasuk pula Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Akan tetapi pegawai yang ditugaskan untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut hanya satu atau dua orang saja, hal ini disebabkan oleh beberapa masalah seperti ketersediaan anggaran yang minim untuk program tersebut.

Keberadaan kegiatan Diklat sebagai sarana pengembangan SDM secara formal untuk para ASN diharapkan memberikan dampak baik terhadap profesionalitas pegawai tersebut dalam mengemban tugas dan tanggung jawab mereka, dari observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa seringkali saat ada undangan Diklat dari BPSDM sebagai lembaga pengembangan SDM di tingkat daerah, Disnakertrans selalu mengikutsertakan beberapa pegawai agar berpartisipasi dalam kegiatan tersebut, bahkan tidak hanya undangan kegiatan dari BPSDM saja, ketika Kementerian dan lembaga-lembaga lainnya mengundang Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah untuk mengikuti kegiatan Diklat hingga kegiatan-kegiatan dalam bentuk Bimtek dan Seminar, instansi tersebut selalu menugaskan beberapa orang pegawainya untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Selain itu bentuk kegiatan pelatihan yang diikuti meliputi pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal.

Diklat menjadi alternatif yang dianggap efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai sesuai kompetensi standar yang harus dimiliki. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, setidaknya ada tiga substansi pelaksanaan diklat bagi aparatur birokrasi, diantaranya: (1) Diklat Struktural/Kepemimpinanya, Diklat ini bertujuan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial aparatur yang sesuai dengan jenjang; (2) Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan (3) Diklat Teknis, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas. Berbagai pelaksanaan diklat tersebut menjadi upaya yang dilakukan berbagai instansi untuk pengembangan kompetensi pegawainya dalam mendukung kinerja dan performa organisasi.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi sebagaimana yang telah penelitian kemukakan di atas, menunjukkan bahwa pihak Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah sudah melaksanakan pengembangan SDM-nya melalui kegiatan pelatihan dengan cukup baik, yang mana instansi tersebut selalu menugaskan pegawainya dalam setiap kegiatan Diklat maupun seminar yang diadakan oleh lembaga-lembaga yang kompeten baik di tingkat daerah maupun pusat.

Development (Pengembangan)

Mentoring

Secara keseluruhan, mentoring memiliki peran yang penting dalam pengembangan ASN atau pegawai di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan adanya pendekatan ini, pegawai dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan publik dan kinerja organisasi. Dengan dukungan institusi terkait, diharapkan mentoring akan terus menjadi bagian integral dari upaya pembinaan pegawai di instansi tersebut. Dalam mentoring, seorang mentor memberikan bimbingan dan nasihat kepada seorang yang dimentori, berdasarkan pengalaman dan keahliannya di bidang tertentu. Mentor membantu pegawai yang dimentori dalam mengembangkan pengetahuan, wawasan, dan pemahaman tentang pekerjaan atau bidang yang menjadi fokus mentoring. Mentor dapat memberikan saran karier, membagikan pengalaman, dan memberikan perspektif yang berharga. Mentoring dapat dilakukan secara formal, dengan mentor yang ditugaskan secara resmi, atau informal, dengan ASN yang mencari mentor yang sesuai dengan minat dan kebutuhannya.

Penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan dan mendorong praktik mentoring oleh pejabat struktural atau fungsional dan juga pegawai yang lebih kompeten dan berpengalaman. Organisasi dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan khusus dengan bimbingan langsung dari orang yang kompeten di dalam organisasi itu sendiri agar dapat menjadi mentor yang efektif.

Dalam beberapa organisasi, terutama yang menerapkan pendekatan manajemen yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan pegawai, atasan langsung sering berperan sebagai mentor bagi bawahan mereka. Hal ini menunjukkan adanya pendekatan mentoring yang terintegrasi dalam hubungan antara atasan dan bawahan.

Mentoring oleh atasan sudah menjadi realitas dalam keseharian gerak langkah organisasi. Sebagai seorang mentor, atasan berfokus pada pengembangan keterampilan dan kinerja bawahan mereka. Atasan yang menjadi mentor akan memberikan umpan balik yang konstruktif, membantu mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan, serta memberikan dukungan dalam mencapai tujuan individu pegawai dan tim. Mereka akan melibatkan bawahan dalam proses perencanaan tindakan dan membantu mereka dalam mengatasi hambatan yang mungkin terjadi di sepanjang jalan.

Dalam rangka memastikan keberhasilan mentoring bagi pegawai Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah, penting untuk memastikan adanya dukungan dan komitmen dari pimpinan organisasi serta perencanaan yang matang dalam memilih mentor yang berkualitas. Selain itu, evaluasi berkala juga diperlukan untuk mengukur efektivitas program-program mentoring yang telah diimplementasikan. Selain itu, perlu ada pengakuan dan penghargaan terhadap atasan yang secara aktif terlibat dalam mentoring untuk mendorong adopsi dan kontinuitas praktik tersebut di seluruh organisasi.

Melibatkan Pegawai Dalam Program-Program Khusus

Pengalaman pegawai adalah bagian penting dalam membangun budaya organisasi yang hebat. Hal ini dapat diukur dengan membicarakan kepuasan secara keseluruhan, kepuasan hidup pegawai, retensi dan keterlibatan dengan organisasi. Pengalaman pegawai adalah entitas yang terus berkembang semakin rendah peringkat organisasi dalam hal pengalaman pegawai, semakin tinggi pula faktor risiko yang akan dihadapi oleh organisasi tersebut. Maka dari itu untuk pengembangan SDM pegawai juga dibutuhkan pengalaman pegawai dalam mengemban tugas-tugas dari organisasi, termasuk pula keterlibatan dalam program-program strategis.

Untuk meningkatkan pengalamannya, dalam beberapa kesempatan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah juga perlu melibatkan pegawainya untuk diikuti dalam kegiatan atau program-program strategis. Tentunya keikutsertaan setiap pegawai dalam program-program strategis di instansi tersebut diharapkan akan meningkatkan kreativitas pada setiap pegawai untuk bisa berinovasi dan menyalurkan ide/gagasan yang bisa dipertimbangkan oleh organisasi. Dengan memberikan kepercayaan tersebut, pegawai akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk berkarya dengan lebih baik.

Para pegawai Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah khususnya bidang P5TK dilibatkan dalam program khusus seperti Peningkatan Kapasitas Internal dengan melibatkan semua Pegawai di Bidang P5TK, yang mana program ini adalah program pengembangan SDM yang secara internal dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah yang tujuannya adalah meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan secara cepat dan tepat. Melibatkan pegawai dalam program tersebut diharapkan memberikan pengalaman kepada pegawai sehingga wawasan mereka semakin berkembang dan lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pemberian Tugas Tambahan

Disamping melakukan Kegiatan Tugas Jabatan yang sudah menjadi tugas dan fungsi pokoknya, apabila seorang pegawai memiliki tugas tambahan terkait dengan jabatannya, maka dapat dinilai dan ditetapkan menjadi tugas tambahan. Tugas tambahan pada dasarnya merupakan kegiatan pendukung tugas pokok yang dibebankan kepada pegawai untuk dilaksanakan. Seorang pegawai yang melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan/ pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas pokok jabatannya, maka hasilnya dapat dinilai sebagai bagian dari SKP (sasaran kerja pegawai).

Dalam Penjelasan PP Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 1 yang dimaksud dengan tugas tambahan adalah tugas lain dan tugas yang ada hubungannya dengan tugas jabatan yang bersangkutan dan tidak ada di dalam SKP yang telah ditetapkan.. Selain tugas tambahan, ASN yang telah menunjukkan kreatifitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas pokok jabatan, hasilnya juga dapat dinilai sebagai bagian dari capaian SKP (sasaran kerja pegawai). Pengertian kreativitas di sini maksudnya adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menciptakan sesuatu yang baru dan mempunyai nilai manfaat bagi peningkatan mutu dari pegawai itu sendiri dan juga keberlangsungan organisasi.

Pemberian tugas tambahan juga perlu dilakukan, akan tapi dengan catatan pemberian tugas tambahan tersebut lebih diutamakan diberikan kepada pegawai yang masih minim pengalaman, tujuannya adalah untuk mengembangkan kompetensi mereka. Namun perlu diketahui bahwa pemberian tugas tambahan bukan bertujuan untuk membebani pegawai, namun diarahkan untuk kepentingan pengembangan pegawai itu sendiri. Sehingga dalam pemberian tugas tambahan tersebut, atasan sebaiknya tidak memberikan tugas yang berat dan menguras banyak tenaga dan pikiran. Kadangkala pihak instansi dalam hal ini para pimpinan yang ada di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah memberikan tugas tambahan bagi pegawainya, yang mana tugas tambahan tersebut bukan merupakan tugas yang masuk dalam rencana, tugas tersebut adalah kegiatan pendukung tugas pokok yang dibebankan kepada pegawai untuk dilaksanakan, diharapkan adanya pemberian tugas tambahan ini dapat memacu peningkatan etos kerja pegawai, dan juga pengalaman mereka yang dapat menjadi bagian dari proses pengembangan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan observasi, pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan mentoring, melibatkan pegawai dalam

program-program khusus atau strategis, dan pemberian tugas tambahan telah dilakukan dengan cukup baik oleh Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah, melalui upaya ini diharapkan SDM dari masing-masing pegawai dapat berkembang sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka dan juga kinerja organisasi secara luas.

Education (Pendidikan)

Agar terciptanya ASN yang handal, profesional dan akuntabel perlu dilakukan pengembangan dan peningkatan SDM pegawai melalui pendidikan formal yaitu melalui pendidikan. Pendidikan sangatlah penting untuk pengembangan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat membantu mereka dalam mengembangkan karir yang lebih baik. Pendidikan merupakan kebutuhan penting suatu pekerjaan yang bisa menentukan dan menghubungkan pengetahuan dengan keahlian berdasarkan kegiatan yang sebenarnya dilakukan pada pekerjaan. Pendidikan pegawai merupakan kebutuhan suatu pekerjaan yang penting untuk memperbaiki pengetahuan dan kemahiran seseorang, sedangkan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin supaya dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya.

Pengembangan kompetensi pegawai melalui program tugas belajar dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi dan/atau persyaratan jabatan dengan kompetensi pegawai yang akan mengisi jabatan, memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsinya di dalam organisasi, meningkatkan profesionalisme pegawai di bidang tugasnya, dan terwujudnya pegawai yang memiliki kompetensi akademis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan di daerah.

Pihak Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah mendorong dan mendata setiap pegawai yang potensial mengikuti tugas belajar yang diselenggarakan pada perguruan tinggi dalam dan atau perguruan tinggi luar negeri. Kompetensi yang dituntut tentu berbanding lurus antar kompetensi teknis/pendidikan, kompetensi managerial dan kompetensi sosial seperti yang sudah dicanangkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 70 dituangkan pada ayat (1) bahwa setiap pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Artinya PNS harus mendapat pendidikan formal.

Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Pihak instansi memberi kesempatan kepada ASN-nya untuk mengembangkan diri melalui kegiatan tugas belajar, setiap kali ada kesempatan bagi pegawai untuk ikut dalam tugas belajar, pihak instansi mengumumkannya agar pegawai yang berminat mengajukan diri dan tentunya harus melalui proses administrasi terlebih dahulu terkait kelayakan pegawai tersebut untuk menjadi bagian dalam program tugas belajar tersebut, selanjutnya pihak instansi akan mengusulkan beberapa orang pegawai yang berstatus PNS dengan melampirkan berkas sesuai persyaratan, kemudian bahan usulan tersebut disampaikan kepada Pemerintah Provinsi melalui BKD Provinsi Sulawesi Tengah untuk selanjutnya diteliti dan dipelajari berkas dari masing-masing peserta yang mengajukan tugas belajar tersebut, jika memenuhi syarat maka BKD akan mengeluarkan SK tugas belajar disertai SK pemberian bantuan tugas belajar yang akan di tanda tangani oleh Gubernur Melalui Nota Dinas dari Sekretaris Daerah, setelah ditanda tangani oleh Gubernur, PNS yang bersangkutan dapat mengikuti seleksi masuk Perguruan Tinggi. Apabila PNS tersebut lulus seleksi selanjutnya ditetapkan sebagai PNS dengan status tugas belajar yang disesuaikan dengan peringkat kelulusan.

Mengacu pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021, penugasan PNS dalam tugas belajar merupakan kebutuhan instansi daerah melalui mekanisme seleksi yang tepat dan transparan serta diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Sementara untuk pembiayaannya, tugas belajar ditanggung oleh pemerintah, pemerintah daerah, sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun untuk jangka waktu pelaksanaan tugas belajar diselenggarakan sesuai dengan batas waktu normatif program studi yang berlaku pada masing-masing perguruan tinggi yang umumnya terdiri dari program D1 paling lama 1 (satu) tahun, DII paling lama 2 (dua) tahun, DIII paling lama 3 (tiga) tahun, S1/DIV paling lama 4 (empat) tahun, program S2 atau setara paling lama 2 (dua) tahun, dan program S3 atau setara paling lama 4 (empat) tahun. Jangka waktu pelaksanaan tugas belajar dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun dengan persetujuan instansi. Namun apabila setelah diberikan perpanjangan 1 tahun tetapi belum bisa menyelesaikan, maka diberikan perpanjangan kembali paling lama 1 (satu) tahun dengan status menjadi izin belajar yang biayanya bersumber dari dana pribadi PNS yang bersangkutan.

Saat ini dari observasi yang peneliti lakukan, dalam 5 Tahun terakhir ada sebanyak 20 (dua puluh) orang ASN yang berstatus PNS di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah telah mengikuti tugas belajar. Sementara saat ini jumlah ASN yang belum pernah menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi saat ini mencapai 52 orang, bahkan masih ada 2 orang pegawai yang masih berpendidikan SLTP, tentunya ini bukanlah jumlah yang sedikit, banyaknya ASN berstatus PNS di Dinakertrans Provinsi Sulawesi yang tingkat pendidikannya kurang memadai, menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan melalui program tugas belajar belum optimal. Meskipun instansi tersebut memberikan kesempatan kepada pegawai yang secara administratif memenuhi syarat untuk mengikuti program tersebut, namun banyak ASN yang kurang berminat untuk berpartisipasi dalam program tersebut. Program pengembangan SDM pegawai melalui kegiatan tugas belajar bukanlah suatu kerugian melainkan investasi jangka panjang yang menambah pengetahuan dan kemampuan. Keikutsertaan dalam program ini dapat meningkatkan kualitas aparatur negara dan mendukung kemajuan karir di masa depan, karena pegawai harus memiliki kompetensi akademik yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi sebagaimana yang telah penelitian kemukakan di atas, menunjukkan bahwa pihak Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah sudah melaksanakan pengembangan SDM-nya melalui jalur pendidikan formal, yang mana instansi tersebut selalu memberikan peluang ASN yang berstatus PNS untuk mengikuti tugas belajar guna meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan di perguruan tinggi, akan tetapi masih banyak pula pegawai yang berstatus PNS yang hingga saat ini masih berpendidikan menengah belum termotivasi untuk mengikuti program pengembangan melalui tugas belajar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas secara sistematis pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah sudah dilaksanakan tetapi belum berjalan maksimal, hal ini dikarenakan pengembangan melalui kegiatan *learning* (belajar/mempelajari) sudah dilakukan namun belum berjalan efektif. Karena dorongan untuk mengarahkan pegawai agar termotivasi belajar secara mandiri masih jarang dilakukan oleh pihak Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga masih perlu ditingkatkan. Selain itu dalam pengembangan melalui kegiatan *edication* (pendidikan) juga sudah dilaksanakan namun belum berjalan efektif sebab masih banyak pegawai

yang berstatus PNS yang hingga saat ini masih berpendidikan menengah belum termotivasi untuk mengikuti program pengembangan melalui tugas belajar. Sementara dua aspek lainnya, yakni *training* (pelatihan) sudah dilaksanakan dan pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik, yang mana instansi tersebut selalu menugaskan pegawainya dalam setiap kegiatan Diklat maupun seminar yang diadakan oleh lembaga-lembaga yang kompeten baik di tingkat daerah maupun pusat. Kemudian aspek *development* (pengembangan) juga sudah dilaksanakan dan pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik, yang mana pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan mentoring, melibatkan pegawai dalam program-program khusus atau strategis, dan pemberian tugas tambahan telah dilakukan dengan cukup baik oleh Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: UNPAM Press.
- Afrizal. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Budiarti Isniar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Emzir. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hattab Syahrudin, Daswati 2023, *Kompetensi SDM di Organisasi Sektor Publik*. Banten PT. Runzune Sapta Konsultan
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kawiana, I. Gede. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Moleong Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukminin Amirul, Habibi Akhmad, Prasojo Lantip Diat, Yuliana Lia. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)