

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat

Analysis of Human Resources Development at the Personnel and Human Resources Development Agency Office, Maybrat Regency, West Papua Province

Habel Jotam Wearulun¹, Henni Zainal², Nurmillah Ilyas³, Nisma Iriani⁴, Abdul Rahman⁵

Universitas Indonesia Timur^{1,2,3,4,5}

Email :habelwearulun@gmail.com¹, henni_zainal@yahoo.com^{2*}, nurmillahilyas@yahoo.com³,
irianinisma@gmail.com⁴, abd.rahmanr@gmail.com⁵

ABSTRAK

Sumber daya aparatur adalah merupakan faktor penting dalam rangka mencapai suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, sebab aparatur merupakan subjek dalam setiap aktivitas pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), data yang dihasilkan bersifat deskriptif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Pemberdayaan Aparatur melalui Pemberian Kewenangan, pengembangan kompetensi dan pengambilan keputusan berbasis pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya terlaksana, dengan tetap memperhatikan kemampuan pegawai yang dimiliki dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan.

Kata Kunci : Pengembangan , Sumber Daya Manusia, Kepegawaian.

ABSTRACT

Apparatus resources are an important factor in achieving an efficient and effective work mechanism, because the apparatus is the subject of every government activity. This research aims to analyze human resource development at the civil service and human resource development agency office in Maybrat Regency, West Papua Province. This study used qualitative research methods. Data collection was carried out by triangulation (combination), the resulting data was descriptive. The results of qualitative research emphasize meaning rather than generalization. Empowering the apparatus through granting authority, developing competence and making decisions based on knowledge, skills and abilities at the Personnel and Human Resources Development Agency of Maybrat Regency, Southwest Papua Province is carried out, while still paying attention to the capabilities of employees with the authority and responsibilities given.

Keywords: *Development, Human Resources, Staffing.*

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan salah satu unsur dalam ilmu administrasi negara yang sangat penting. Karena manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang mengkoordinir seluruh kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan menggerakkan sumber daya yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan. Bahkan dapat dikatakan bahwa mesin dari administrasi adalah manajemen. Administrasi tidak dapat berjalan jika tidak ada manajemen.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu man, money, methode, materials, machines, dan market (S. M. Hasibuan, 2000).

Unsur man (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia dan manajemen tenaga kerja (personal management and personal labouar).Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja(Umi Farida, Henni Zainal, 2023).

Hal ini sejalan dengan pendapat (Irawan, Prasetya, 1997) menjelaskan bahwa: Manajemen berasal dari bahasa inggris, to manage, yang artinya mengatur atau mengelola, dimana manajemen diartikan sebagai kiat (gabungan antara seni dan ilmu) mengatur atau mengelola semua sumber daya (manusia dan non manusia) yang dimiliki organisasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. Menurut (Asang, 2012; Mangkunegara, n.d.; Sulistiyani, 2003) dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya

Manusia (PSDM) dalam istilah makro memiliki tiga indikator utama, yakni kesehatan, pendidikan dan income perkapita. Nawawi (2000: 42) menyatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi tujuan organisasi.(Nawawi, 2012).

Menurut Hasibuan, (2000) bahwa : Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, palaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tersebut tidak ada manfaatnya jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi, dibandingkan dengan mengatur mesin, modal dan gedung. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih menfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dilihat dari susunan katanya, maka Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri atas dua kelompok kata, yaitu : Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Manajemen dari kata “tomanage” yang berarti mengelola, menata, mengurus, pengaturan atau mengendalikan sehingga dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM), semula merupakan terjemahan dari “*human resources*”. Namun ada pula ahli yang menyamakan SDM dengan “manpower” (tenaga kerja). Bahkan sebagai orang yang menyetarakan pengertian SDM dengan “personal” (personalia, kepegawaian, dan sebagainya), menurut pendapat (Gouzali, 2000; Zainal, Henni and Parinsi, Kristina and Hasan, Muhammad and Said, Farid and Akib, 2018). Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia dikemukakan oleh Hasibuan (2000: 10) bahwa “MDSM” adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Martoyo, 2002) menyatakan bahwa : “sumber daya manusia pada dasarnya partner dari alam yang berada di luar diri mereka dan sekaligus daripada kultur, yakni hasil perubahan menyeluruh yang disebabkan oleh manusia itu sendiri”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, oleh (Sugiyono, 2010) sebagai penelitian naturalistik, yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi onyek yang alami, karena peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Pengumpulan data

dilakukan secara triangulasi (gabungan), data yang dihasilkan bersifat deskriptif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Menurut (Bogdan, 1993; Singarimbun, 1995) metodologi kualitatif menunjuk kepada prosedur-prosedur riset yang menghasilkan data kualitatif ungkapan–ungkapan atau catatan orang itu sendiri atau tingkah laku mereka yang terobservasi, dimana pendekatan ini, mengarah keadaan obyek penelitian secara utuh. Teknis analisis data adalah telaah dokumen, wawancara, prosedur pengolahan data.

HASIL PENELITIAN

a. Pemberian Kewenangan

Pemberian kewenangan adalah suatu pelimpahan hak atau kekuasaan pimpinan terhadap bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sekaligus meminta pertanggungjawaban atas penyelesaian tugas-tugas tersebut.

Untuk mengetahui lebih jauh informasi tentang pemberdayaan aparatur berbasis kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya khususnya berkaitan dengan masalah pemberian kewenangan berbasis pengetahuan (*Knowledge*), penulis melakukan sejumlah wawancara terhadap pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi dan penjelasan, di antaranya sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Karier, adalah sebagai berikut : “Terkadang ada penyerahan kewenangan yang bersifat khusus kepada aparatur tertentu dengan memperhatikan pengetahuan yang dimiliki aparatur pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya terutama terkait tugas dan fungsi masing-masing aparatur/pegawai negeri sipil, Cuma memberikan wewenang itu terkadang hanya diperuntukan kepada pegawai atau pimpinan tertentu”. (Wawancara: NS, 16 November 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa organisasi BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya dalam mewujudkan peningkatan kapasitas dan profesionalisme sumber daya aparatur berbasis pengetahuan terdapat uraian tugas dan fungsi serta kewenangan setiap aparatur/pegawai negeri sipil, yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh yang merupakan tanggung jawab bagi setiap aparatur. Di samping itu pimpinan terkadang memberikan wewenang khusus kepada pegawai untuk menyelenggarakan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas berdasarkan Tugas pokok dan fungsi yang ada dengan tetap memperhatikan pengetahuan yang dimiliki, sekalipun pemberian wewenang itu terkadang hanya diperuntukan kepada pegawai atau pimpinan tertentu (M. S. Hasibuan, 2012; Winardi, 2002) .

Kemudian, hasil wawancara dengan Kepala Bidang Informasi dan Pengendalian Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya, mengatakan bahwa : ”..... ada uraian tugas dan kewenangan pada tiap pegawai berdasarkan pengetahuan yang dimiliki dalam menguasai bidang tugas yang dilaksanakan dan dijelaskan dalam Peraturan Daerah untuk eselon II dan III, sedangkan untuk eselon IV

melalui Peraturan Gubernur (Pergub), yaitu Perda Nomor 12 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, akan tetapi biasanya pemberian kewenangan itu belum merata kepada aparatur yang ada, sehingga ada yang merasa memiliki kerja yang banyak tapi ada juga ada yang sedikit.” (Wawancara: LL, 16 November 2023).

Pelaksanaan pemberian kewenangan kepada aparatur dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan dilakukan mulai dari tingkat pimpinan atau Kepala Badan, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang serta staf dengan melihat kapasitas aparatur dalam penguasaan pekerjaan. Agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik maka BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya memiliki uraian tugas dan kewenangan pada tiap pegawai, dan hal itu dijelaskan dalam Peraturan Daerah untuk eselon II dan III, sedangkan untuk eselon IV melalui Peraturan Gubernur (Pergub), yaitu Perda Nomor 12 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai, di kemukakan bahwa : ”Pelaksanaan kegiatan pada organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdapat uraian tugas, fungsi serta kewenangan para pegawai mulai dari tingkat Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bagian, sampai kepada staf/pegawai. Kami diberi kewenangan dan tanggung jawab penuh atas tugas pokok dan fungsi termasuk tugas lainnya dengan tetap mengacuh pada pengetahuan aparatur terkait pemahaman dan penguasaan tugas yang diberikan berdasarkan peraturan-peraturan kepegawaian .” (Wawancara: SE, 16 November 2023).

Kemudian hasil wawancara dengan Staf BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya, menyatakan bahwa : ”Pemberian kewenangan kepada aparatur dilakukan secara berjenjang sesuai dengan pembagian tugas yang akan dikerjakan dan proses pertanggung jawaban pun dilakukan secara berjenjang terutama kepada atasan langsung dari setiap aparatur dengan tetap mengacuh pada pengetahuan dan penguasaan tugas dan wewenang yang diberikan.” (Wawancara: IRS, 16 November 2023)

Dipertegas oleh Kepala BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya melalui hasil wawancara, sebagai berikut : ”Selaku pimpinan terkadang memberikan kewenangan kepada kepala bidang, Kepala sub bidang dalam melaksanakan tugas tertentu dengan tetap mempertimbangkan kompetensi terutama pengetahuan yang dimiliki aparatur dalam pelaksanaan tugas dan wewenang tersebut, meskipun kami sadari bahwa aparatur masih memiliki keterbatasan untuk itu, dimana Tupoksi pejabat struktural itu sendiri, diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 17 tahun 2021 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya, disamping itu juga kami mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar.” (Wawancara: MT, 28 November 2023).

Kemudian, Untuk mengetahui lebih jauh informasi tentang pemberdayaan aparatur berbasis kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya khususnya berkaitan dengan masalah pemberian kewenangan berbasis Ketrampilan (Skill), penulis melakukan sejumlah wawancara terhadap pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi dan penjelasan, di antaranya sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian, mengemukakan bahwa : "Dalam pelaksanaan kegiatan dan tugas-tugas yang ada, kami diberi kewenangan untuk melaksanakannya dengan tetap memperhatikan ketrampilan yang dimiliki aparatur untuk mampu melaksanakan tugas dan kewenangan tersebut dan ini diuraikan dalam Tupoksi melalui Surat Keputusan Gubernur Papua Barat Daya walaupun penguasaan keterampilan aparatur masih sangat terbatas." (Wawancara: IS, 16 November 2023).

Pendapat lain dikemukakan kepala Sub Bidang Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian, sebagai berikut : "Ada pemberian kewenangan kepada pegawai dengan tetap memperhatikan keterampilan yang dikuasai untuk melaksanakan kewenangan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. walaupun pemberian kewenangan itu masih sebatas pada pegawai tertentu dan cenderung orang yang sama". (Wawancara: SM, 16 November 2023).

Dalam pelaksanaan kegiatan dan tugas-tugas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan diuraikan dalam Tupoksi melalui Surat Keputusan Gubernur Papua Barat Daya. dan sebagai aparatur menjadi kewajiban, yang harus dilaksanakan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Hasil wawancara juga dikemukakan oleh Staf BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya lainnya, sebagai berikut: "Ada uraian tugas dan fungsi serta kewenangan yang diberikan kepada kami dalam melaksanakan program dan Tupoksi pegawai dengan tetap mengacu pada potensi dan keterampilan yang dimiliki pegawai yang dijabarkan dalam tugas pokok pejabat Eselon II, III dan IV atasan langsung PNS yang bersangkutan, dimana Tupoksi pejabat struktural diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 17 tahun 2021 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya." (Wawancara: SL, 12 November 2023).

b. Pengembangan Kompetensi

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Untuk mendalami lebih jauh informasi tentang pemberdayaan aparatur berbasis kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya khususnya berkaitan dengan masalah pengembangan kompetensi, terkait Pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan Kemampuan (ability), penulis juga melakukan

wawancara terhadap pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi dan penjelasan, di antaranya sebagai berikut:

Untuk mengetahui lebih jauh informasi tentang pemberdayaan aparatur berbasis kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya khususnya berkaitan dengan pengembangan kompetensi berbasis pengetahuan (knowledge), penulis melakukan sejumlah wawancara terhadap pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi dan penjelasan, di antaranya sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Informasi dan Pengendalian Pegawai, adalah sebagai berikut: "Ya..., saya melihat bahwa aparatur yang ada disini diberi kesempatan mengembangkan kompetensinya untuk menambah pengetahuan yang dimilikinya, sepanjang disediakan biaya, walaupun terkadang pegawai tidak bersedia untuk mengembangkan dirinya dan bersifat acuh." (Wawancara LL, 16 November 2023).

Selanjutnya Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data Elektronik, mengemukakan bahwa : "Setiap Aparatur Badan Kepegawaian Daerah diberi kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang ada padanya untuk menambah pengetahuan melalui tugas belajar (S2 dan S3), Kecakapan pegawai serta kemampuannya dan merupakan hak yang dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara yang dijamin berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Namun belum secara merata karena masih di dominasi bidang dan pegawai tertentu." (Wawancara: FT, 16 November 2023).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar organisasi yang memengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam menjalankan tugas dan kewenangan sebagai aparatur badan kepegawaian daerah berbasis pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, maka lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam menjalankan program dan kegiatan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Untuk menggali informasi lebih mendalam tentang pemberdayaan aparatur berbasis kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya khususnya berkaitan dengan faktor-faktor determinan terhadap keefektifan pemberdayaan aparatur menyangkut lingkungan kerja, penulis juga melakukan wawancara terhadap pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi dan penjelasan, di antaranya sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan karier, adalah sebagai berikut : "Sangat penting bagi kami lingkungan kerja yang harmonis dan ketenangan dalam pelaksanaan tugas-tugas rutin, sebab kami setiap saat ada dikantor sehingga butuh suasana kerja yang nyaman, teratur serta suasana sekitar kerja yang bersih dan tersedianya fasilitas yang memadai. Bagi kami lingkungan kerja yang nyaman akan memacu pegawai berprestasi dalam bekerja." (Wawancara: NS, 16 November 2023).

Hal senada juga dikemukakan melalui Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai, adalah sebagai berikut : "Bagi kami faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya adalah terciptanya lingkungan kerja organisasi yang dapat menunjang pelaksanaan program dan kegiatan. Dan disini merupakan tugas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, nyaman, komunikatif dan tersedianya fasilitas teknologi mutakhir yang dapat menunjang tugas-tugas pegawai." (Wawancara: SE, 16 November 2023).

d. Komitmen Pimpinan

Setiap organisasi yang dibentuk mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Termasuk di dalamnya organisasi pemerintahan dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat baik di bidang ekonomi, sosial, politik dan kesejahteraan secara optimal. Begitu pula pada organisasi perusahaan dibentuk oleh sekelompok orang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dalam usahanya. Namun demikian salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh adanya komitmen pimpinan yang ada dalam organisasi tersebut.

Selanjutnya, untuk menggali informasi lebih mendalam tentang analisis pemberdayaan aparatur pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya khususnya berkaitan dengan komitmen pimpinan, penulis juga melakukan wawancara terhadap pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi dan penjelasan, di antaranya sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai, adalah sebagai berikut : "Salah satu faktor yang sangat mendukung pelaksanaan program yangtelah direncanakan serta dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur sertadalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi adalah faktor komitmenpimpinan yang diterapkan oleh kepala badan yang cenderung terbuka dankomunikatif kepada semua bawahan tanpa membedakan mulai pejabattinggi sampai kepada pejabat rendahan dan staf. " (Wawancara: SE,12 November 2023).

e. Pemanfaatan Teknologi

Teknologi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, alat-alat, teknik, dan kegiatan yang digunakan untuk mengubah input menjadi output. Karena itu dapat dikatakan bahwa teknologi meliputi seluruh proses transformasi yang terjadi dalam organisasi, yang juga menyangkut mesin-mesin yang digunakan, pendidikan dan keahlian pegawai, serta prosedur yang digunakan dalam melaksanakan seluruh kegiatan. Teknologi mencakup aspek yang lebih luas dan kegiatan yang jenisnya saling berbeda.

Selanjutnya, untuk menggali informasi lebih mendalam tentang pemberdayaan aparatur berbasis pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya khususnya berkaitan dengan faktor-faktor determinan terhadap keefektifan pemberdayaan aparatur adalah faktor teknologi.

Hal ini dipertegas melalui wawancara terhadap pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi dan penjelasan, di antaranya sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Informasi dan Pengendalian Kepegawaian, adalah sebagai berikut: "Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta peningkatan kualitas layanan administrasi kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya didukung dengan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informatika dan komunikasi, yang dapat memudahkan pegawai bekerja secara efektif." (Wawancara: LL, 16 November 2023).

f. Pengawasan

Pengawasan adalah salah satu fungsi fundamental manajemen yang pada hakekatnya merupakan tindakan membandingkan antara apa yang seharusnya (standard) dengan keadaan situasi yang diperoleh. Melakukan kegiatan membandingkan kerap kali akan melahirkan adanya penyimpangan-penyimpangan. Penyimpangan itu disebut gap. Fungsi pengawasan bukan saja mencakup tindakan mengawasi dan mengkonfrontir fakta adanya penyimpangan tetapi melakukan koreksi atau perbaikan terhadap deviasi-deviasi yang terjadi.

Selanjutnya, untuk menggali informasi lebih mendalam tentang faktor determinan khususnya faktor pengawasan yang berpengaruh pada pemberdayaan aparatur berbasis pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya. Penulis juga melakukan wawancara terhadap pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi dan penjelasan, di antaranya sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Informasi dan Pengendalian Kepegawaian, adalah sebagai berikut : "Fungsi Pengawasan adalah Salah satu faktor yang berpengaruh pada pelaksanaan tupoksi pada organisasi Badan Kepegawaian Daerah, agar lebih menjamin adanya pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya deviasi pada setiap pelaksanaan program. Sekarang ini aparatur harus lebih hati-hati karena pengawasan bukan saja dilakukan oleh internal pimpinan tetapi jugapengawasan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga eksternal seperti KPK,LSM dan masyarakat." (Wawancara: LL, 12 November 2023).

g. Budaya Kerja Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat ataupun dalam suatu organisasi tidak terlepas dari ikatan budaya, ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun pada suatu bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berhubungan atau berinteraksi serta bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Robert dan Angelo, 2021).

Salah satu faktor yang determinan dalam pemberdayaan aparatur berbasis pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pada BKPSDM Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya adalah faktor budaya kerja organisasi. Oleh karena itu, untuk menggali informasi lebih mendalam tentang pemberdayaan aparatur berbasis

kompetensi khususnya berkaitan dengan faktor budaya kerja organisasi, penulis juga melakukan wawancara terhadap pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi dan penjelasan, di antaranya sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai, adalah sebagai berikut :

”Setiap pegawai harus penjunjung tinggi budaya kerja organisasi terutama yang terkait dengan dedikasi dan loyalitas, selalu disiplin, baik disiplin waktu, maupun disiplin dalam bekerja, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi untuk melaksanakan tugas sesuai tupoksinya. Selain itu juga akan menjadi penilaian bagi pimpinan dalam mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. ” (Wawancara: WT, 28 November 2023).

KESIMPULAN

Pemberdayaan Aparatur melalui Pemberian Kewenangan, pengembangan kompetensi dan pengambilan keputusan berbasis pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya terlaksana, dengan tetap memperhatikan kemampuan pegawai yang dimiliki dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan. Walaupun pemberian kewenangan, pengembangan kompetensi dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan masih sebatas pada pegawai dan bidang tertentu serta pegawai yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Asang, S. (2012). *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas, Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya: Brillian Internasional.
- Bogdan, R. dan S. J. T. (1993). *Kualitatif –Dasar-Dasar Penelitian*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) Jilid II*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya, D. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIALAN.
- Mangkunegara, A. A. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kedelapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, H. (2012). *Strategic Management: Non-Profit Organizations in the Government Sector*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode penelitian pendidikan. Pendekatan Kuantitatif*. Bogor:

- Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. R. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umi Farida, Henni Zainal, A. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Winardi. (2002). *Sejarah Perkembangan Pemikiran dalam Bidang Manajemen*. Bandung: Sinar Baru.
- Zainal, Henni and Parinsi, Kristina and Hasan, Muhammad and Said, Farid and Akib, H. (2018). The influence assets and market orientation to the performance business in Makassar City, Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6).

