

PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE DI ERA OTONOMI LUAS

Oleh :
Sri Sugiarti
srisugiarti550@gmail.com

Abstract

In this era of globalization where information can not be dammed again, Indonesia is also experiencing its effects, among others, the more complex the demands of society in performing the public service pokonya. To deal with this complexity will require structuring both the central and regional levels. At the local government issued Law No: 22 of 1999 on regional autonomy, which the local government is given broad authority to restructure government or granted extensive autonomy. In carrying out this governmental organizations is needed human resources (employees) quality, a fundamental duty personnel to improve the quality of the unit employees. Unit personnel should conduct human resource development, as the number of resources is enough living increases by increasing the knowledge, skills, abilities, attitudes and behavior of both individual and team. While party leaders or government officials should be able to play an active role in creating positive change in the organization of government. Positive change is a change from the concept of traditional human resource management are not conducive more to the concept of good governance that promote economical, effective, efficient and accountable. With the change of the local government can run the main task, namely public service with high professionalism that the public as users of these services are satisfied with the service.

Keyword : Human resources development, good governance,

1. LATAR BELAKANG

Setelah berakhirnya “ORDE BARU” kemudian memasuki “ERA REFORMASI”, terjadilah perubahan yang mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan Indonesia terutama pemerintah daerah. Hal ini disebabkan pula sebagai refleksi dari penerapan otonomi daerah yang dinyatakan dalam UU NO: 22 tahun 1999 tentang

pemerintahan daerah dan UU NO: 25 tahun 1999 tentang perimbangan keuangan pemerintah pusat dan daerah. Pemerintah di segala tingkat baik pusat, propinsi, kabupaten maupun kota dihadapkan pada persoalan yang dilematis dalam menjalankan tugas pokok yang semakin kompleks, akibat dari semakin kompleksnya tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan publik pada saat ini yaitu era

globalisasi. Era globalisasi yang mencirikan kemampuan untuk mengedepankan *cooperative* dan *competitive* kemudian disertai era reformasi yang mengedepankan transparansi, demokrasi dan akuntabilitas, hal ini telah memposisikan pemerintah pada kebutuhan untuk melakukan “outsourcing” dari luar pemerintah baik masyarakat ataupun dunia swasta untuk menghadapi seluruh kompleksitas diatas. Dari kebutuhan tersebut muncul suatu kondisi untuk melibatkan *stake-holders* yang makin meluas baik unsur masyarakat maupun swasta untuk bersama-sama menangani “*public affairs*” yang tidak efektif dan efisien lagi dilakukan oleh pemerintah sendiri untuk menangani masalah kompleksitas dan dalam pengelolaan sektor publik yang dahulu merupakan monopoli dari pemerintah semata. Otonomi daerah sudah berjalan kurang lebih 20 tahun lebih sejak diberlakukannya pada tahun 1999 sampai sekarang. Persoalan yang muncul adalah: “Bagaimana pemerintah daerah mempunyai sumber daya manusia dalam jumlah dan kualitas yang memadai untuk memberikan kepuasan pelayanan masyarakat”.

II. LANDASAN TEORI

Dengan diundangkannya UU NO: 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah maka telah terjadi berbagai perubahan yang mendasar dalam pengaturan pemerintah daerah di Indonesia. Hal ini sebagai konsekuensi logis adalah perlunya dilakukan penataan terhadap berbagai elemen yang berkaitan dengan pemerintah daerah sebagai manifestasi dari otonomi daerah.

Secara teoritis ada enam elemen utama yang membentuk pemerintah daerah yaitu:

1. Adanya urusan otonomi yang merupakan dasar dari kewenangan daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri.
2. Adanya kelembagaan yang merupakan pewadahan dari otonomi yang diserahkan kepada daerah.
3. Adanya personil yaitu pegawai yang mempunyai tugas untuk menjalankan urusan otonomi yang menjadi isi rumah tangga daerah yang bersangkutan.
4. Adanya sumber-sumber keuangan untuk membiayai pelaksanaan otonomi daerah.
5. Adanya unsur perwakilan yang merupakan perwujudan dari wakil-wakil rakyat yang telah mendapat legitimasi untuk memimpin penyelenggaraan pemerintah daerah.
6. Adanya manajemen pelayanan umum (*public services*) agar dapat berjalan secara efisien, efektif, ekonomis dan akuntabel.

Keenam elemen diatas secara *integrated* merupakan suatu sistem yang membentuk pemerintah daerah, untuk itu maka penataan pemerintah daerah akan selalu berkaitan dengan penataan keenam elemen tersebut diatas. Penataan haruslah bersifat terpadu dan menyeluruh untuk menghasilkan *outcomes* yang optimal. Undang-undang NO: 22 tahun 1999 ini juga penyebab terjadinya berbagai perubahan fundamental terhadap elemen-

elemen pemerintah daerah tersebut diatas. Untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap reformasi, maka diperlakukan berbagai pemikiran secara sistematis untuk dituangkan dalam agenda penataan pemerintah daerah. Dalam agenda penataan pemerintahan daerah dengan mengacu kepada tatanan normatif sebagai aturan-aturan baru yang ditetapkan dalam UU NO:22 tahun 1999 dan tatanan teoritis sebagai justifikasi akademisnya. Agenda-agenda tersebut mempunyai tujuan utama dari penataan adalah bagaimana dengan penataan kewenangan (urusan otonomi), kelembagaan, personil, keuangan, perwakilan dan manajemen. Otonomi daerah akan dapat memberdayakan pemerintah daerah agar mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara ekonomis, efektif, efisien dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan alur pikir akademis yang berkembang secara universal bahwa pemerintah daerah dengan otonominya ditujukan untuk mencapai dua tujuan utama yaitu:

1. Tujuan Politis.

Akan memposisikan Pemda sebagai instrumen pendidikan politik di tingkat lokal yang secara agregat serta menyumbangkan pendidikan politik secara nasional sebagai elemen dasar dalam menciptakan kesatuan, persatuan, berbangsa dan bernegara.

2. Tujuan Administratif

Mengisyaratkan Pemda untuk mencapai efisiensi, efektifitas dan ekonomis dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dari kombinasi kedua tujuan Pemda yaitu politis dan

administratif akan melahirkan suatu gagasan bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Pemda harus mampu bertindak ekonomis, efektif, efisien dan akuntabel. Secara operasional terkandung dalam pengertian konsep tersebut yaitu:

1. Dalam pengertian ekonomis terkandung makna, bagaimana Pemda mampu menjalankan urusan otonominya dengan berbagai pertimbangan ekonomis yaitu memilih dari berbagai alternatif yang terbaik dari sudut pembiayaan. Tujuan ekonomis ini akan memberikan citra hilangnya kesan pemborosan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah baik dalam kegiatan rutin maupun pembangunan dari setiap urusan. Pemda akan selalu bersikap kompetitif dalam upaya memberikan nilai tertinggi bagi setiap rupiah uang rakyat yang dipergunakan.

2. Dalam pengertian efektif terkandung makna dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Pemda dapat mencapai sasaran yang direncanakan, untuk itu perlu disepakati terlebih dahulu standar efektifitas yang diinginkan. Tujuan yang ingin dicapai dalam konteks efektif adalah bahwa Pemda menjadi peka dalam menentukan tujuan atau sasaran dari setiap urusan otonomi yang dilaksanakan. Adanya sasaran yang jelas, akan menunjukkan sejauh mana Pemda dapat menangkap aspirasi dan mengartikulasikan tuntutan (demand) dan dukungan (suports) masyarakat yang bersangkutan.

3. Dalam pengertian efisien terkandung makna bahwa output yang dihasilkan dari setiap penyelenggaraan urusan otonomi tercapai dengan resources input yang minimal. Tujuan yang ingin dicapai untuk menciprakan citra bahwa Pemda akan selalu hemat dalam menggunakan resources baik yang berupa pegawai, uang perlatan dan tata kerja (prosedur) dalam menjalankan tugas pokoknya.
4. Dalam pengertian akuntabel terkandung makna bahwa Pemda mengutamakan kepentingan warganya dengan jalan mempertanggung jawabkan pelaksanaan otonominya kepada masyarakat melalui wakil-wakil rakyat dalam yuridiksi-nya. Tujuan yang ingin dicapai adalah melalui pendidikan politik masyarakat lokal yang akan menyumbangkan pendidikan politik secara nasional. Adanya pendidikan politik yang baik akan mencegah gerakan separatisme karena perbedaan etnis, agama, suku, bahasa maupun tingkat ekonomi.

Pemerintah daerah secara filosofi adalah untuk melayani kebutuhan masyarakat (publik services), ini berarti keberadaan Pemda adalah untuk melayani kebutuhan masyarakat harus disesuaikan dengan keunikan baik dari aspek penduduk maupun karakter geografis yang dimiliki daerah tersebut. Masyarakat pantai dengan mata pencarian utama di perikanan akan berbeda

dengan masyarakat pegunungan, ataupun masyarakat pedalaman. Masyarakat pedesaan akan berbeda kebutuhan dengan masyarakat perkotaan. Sangat tidak logis kalau di kota masih dijumpai urusan-urusan pertanian atau perternakan. Untuk itu analisa kebutuhan merupakan suatu keharusan sebelum urusan tersebut di serahkan ke suatu daerah otonomi. Dengan diundangkannya UU No: 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, maka diperlukan adanya penataan kembali mengenai aspek kewenangan, aspek kelembagaan, aspek personil, keuangan, perwakilan dan manajemen dari pemerintah daerah yang ada sekarang dengan mengacu kepada tatanan normatif sesuai dengan aturan-aturan yang baru tersebut (UU No:22 tahun 1999) dan tatanan teoritis sebagai justifikasi akademisnya. Oleh sebab itu upaya yang harus dilakukan untuk mereaktualisasikan otonomi daerah dengan bebapa langkah:

- 1). Berilah daerah dalam urusan otonomi sesuai dengan kebutuhan. Urusan yang dilimpahkanpun seyogyanya berbeda pula dari satu daerah dengan daerah lainnya sesuai dengan karakter geografis dan mata pencarian utama penduduknya.

- 2). Bagaimana melembagakan urusan-urusan

dalam otonomi daerah. Lembaga ini akan mewadai urusan-urusan tersebut yang pada gilirannya akan melahirkan struktur organisasi dan tata kerjanya. Berbagai alternatif dapat ditawarkan dalam aspek kelembagaan tersebut, apakah akan memilih kelembagaan publik dalam bentuk pembentukan dinas-dinas otonomi atau menyerahkan urusan tersebut untuk dilaksanakan oleh pihak swasta ataupun kemitra antara Pemda dengan swasta.

3). Penataan sumber daya manusia, yaitu adanya pegawai yang menjalankan kelembagaan tersebut. Kelemahan dari sistem kepegawaian Pemda selama ini tidak kondusif untuk mencetak personil yang handal dan profesional yang mampu melahirkan gagasan-gagasan dengan keunggulan kompetitif dan komperatif sesuai dengan tuntutan globalisasi. Dalam menerapkan UU NO: 22 tahun 1999 maka diperlukan adanya penataan kembali mengenai aspek urusan atau kewenangan, aspek kelembagaan, aspek personil, aspek keuangan, aspek perwakilan dan manajemen dari pemerintah daerah. Adapun bentuk penataan yang akan dilakukan haruslah mengacu pada penataan tersebut hendaknya kondusif untuk membentuk pemerintah daerah yang efisien, efektif,

ekonomis dan akuntabel. Untuk lebih jelasnya penataan kembali mengenai aspek tersebut diatas adalah:

1. Aspek Keuangan ; argumen utama adalah Pemda dalam menjalankan otonomi hendaknya didukung oleh adanya sumber-sumber keuangan yang memadai untuk membiayai otonominya. Kurangnya sumber keuangan akan menyebabkan mengurani standar pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.
2. Aspek perwakilan; keberadaan DPRD haruslah mampu menciptakan check and balance terhadap esekutif daerah untuk menciptakan pemerintahan daerah yang kompetitif dan inovatif serta bersih dari unsur KKN. Dengan UU NO: 22 tahun 1999 telah memberikan peranan sentral kepada DPRD dalam menentukan jalannya pemerintah daerah ditandai dengan besarnya kewenangan DPRD dalam memilih dan menetapkan kepala daerah dan bahkan UU tersebut telah memposisikan kepala daerah untuk bertanggung jawab kepada DPRD. Apabila pertanggungjawaban kepala daerah tidak

- memuaskan, DPRD dapat mengusulkan pemberhentian kepala daerah tersebut.
3. Aspek manajemen; berbagai paradigma baru pengelolaan sektor publik telah muncul dan telah diterapkan di berbagai negara di dunia. Pada dasarnya sektor publik termasuk pemerintah daerah telah dituntut untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, ekonomis dan akuntabilitas dalam menyelenggarakan otonomi daerahnya. Pendekatan manajemen modern perlu dicermati seperti privatisasi, kemitraan, dan beralihnya peran pemerintah dari penyedia menjadi pengarah dan pemberdaya.

UNGGENSI GOVERNANCE DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH

Dalam perkembangan terakhir terdapat pendekatan governance dalam pengelolaan urusan publik yang tadinya menjadi domain pemerintah (monopoli pemerintah) menjadi kemitraan antara pemerintah, masyarakat dan swasta untuk bersama-sama secara sinergi menyediakan pelayanan publik yang saling mendukung dan menguntungkan, inilah konsep governance. Berikut ini adalah hal-hal yang menyebabkan mendesaknya kebutuhan untuk menerapkan konsep governance dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yaitu:

1. Peranan Monopolistik Pemerintah
Selama ini pemerintah memainkan peranan yang dominan dan monopolistik dalam mengatur masyarakat, termasuk mengatur sumber daya alam, kehidupan sosial dan ekonomi melalui instrumnt baik yang bersifat biasa ataupun bersifat memaksa. Sedangkan sektor swasta tidak mempunyai wewenang dalam proses pemerintahan tersebut dan masyarakat tidak banyak membantu ikut berperan. Inilah gambaran umum pemerintahan di berbagai negara.
2. Pengaruh Globalisasi
Pendekatan tradisional dalam penyelenggaraan pemerintah telah menjadi tidak populer, dengan terjadinya perubahan yang cepat dalam berbagai aspek kehidupan baik sosial, ekonomi, politik, komunikasi, lingkungan dan sebagainya. Perubahan-perubahan tersebut sudah bersifat global dan melewati batas-batas suatu negara sehingga timbullah globalisasi yang didasari oleh sistem pasar global dalam pengelolaan perekonomian kemudian menciptakan interaksi masyarakat secara global berdampak dapat merugikan suatu negara terutama aspek kedaulatan dan hak mereka dalam menerapkan demokrasi. Dan perubahan ini telah membawa manusia ke dalam era baru pada masyarakat dan pemerintah. Hal inilah yang menyebabkan masyarakat dituntut untuk mengkaji ulang pendekatan

- tradisional dalam penyelenggaraan pemerintah.
3. Pengaruh Privatisasi
Privatisasi sebagai tantangan utama dalam memenangkan globalisasi telah menyebabkan perubahan hubungan negara dengan masyarakat, hubungan pemerintah dengan swasta, dan hubungan internasional yang berpengaruh terhadap proses pemerintahan.
 4. Perubahan Tehnologi.
Amplifikasi komputer dan internet dalam dunia komunikasi telah mempengaruhi masyarakat dalam menyuarakan aspirasi mereka dalam proses pemerintah secara lebih meluas. Pemerintah tidak dapat lagi mengontrol aliran informasi yang telah melewati batas-batas negara seperti E-mail telah menyebabkan orang dapat berkomunikasi seketika dengan orang di seluruh dunia tanpa hambatan. Tele-conference, cyberspace dan satelit telah memungkinkan masyarakat dan pemerintah untuk mempelajari tentang masyarakat negara lain serta sistem politiknya, kebijakan publik dan lainnya dalam hal yang berhubungan antara masyarakat dengan pemerintah.
 5. Tuntutan Partisipasi Masyarakat
Adanya aliran informasi global tersebut telah menyebabkan tuntutan masyarakat untuk ikut serta terlibat dalam proses pemerintahan. Telah bermunculan institusi yang ingin ikut juga dalam proses pemerintah yang selama ini menjadi monopoli lembaga-lembaga pemerintah. Proses partisipasi dalam pemerintahan merupakan elemen esensial untuk civilisasi manusia di masa depan.
 6. Gejala Urbanisasi
Terjadinya urbanisasi secara pesat dengan berbagai problematikanya maka akan terjadi konsentrasi penduduk yang tinggi di perkotaan. Sehingga berbagai masalah akan muncul seperti kurangnya infrastruktur, masalah persampahan, kesehatan, sanitasi lingkungan, kemiskinan, polusi dan kriminal. Untuk mengatasi semua permasalahan tersebut, tidak akan mampu ditangani pemerintah saja tapi memerlukan partisipasi swasta dan masyarakat.
 7. Menurunnya Kualitas Lingkungan
Terjadinya berbagai kerusakan lingkungan baik udara, air, tanah, dan hujan asam yang telah menimbulkan adanya kebutuhan green agenda secara global. Persoalan kerusakan lingkungan tersebut tidak akan mungkin hanya ditangani oleh pemerintah saja tetapi juga memerlukan partisipasi masyarakat dalam menyusun kebijakan publik di bidang lingkungan.
 8. Mewabahnya Kultur Individualisme dan Konsumerisme
Terjadinya penetrasi gaya hidup dunia barat di dunia timur melalui medium globalisasi, akibatnya adalah terjadinya eksploitasi besar-besaran terhadap lingkungan dan kehidupan sosial untuk memenuhi tuntutan gaya hidup dari pasar global. Kondisi

tersebut menyebabkan polusi, kormersialisasi, kesenjangan yang melebar antara kaya dan miskin, dan pemakaian buruh anak-anak. Untuk mengatasi persoalan ini diperlukan sinergi upaya antara pemerintah, masyarakat, dan swasta.

9. Kesadaran Gender dan, Rasial
Telah muncul kesadaran kaum wanita untuk ikut aktif dalam proses pemerintahan. Konflik masalah kesukuan menjadi sering terjadi seiring dengan makin sadarnya mereka akan hak-haknya.

Dari alasan-alasan tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pola pemerintahan yang tradisional telah tidak mampu lagi untuk menciptakan partisipasi masyarakat secara suka rela, baik dalam isu sosial maupun politik. Oleh sebab itu sudah menjadi kebutuhan yang mendesak untuk merubah konsep pemerintahan dari pola tradisional menuju konsep keperintahan yang bersifat partisipatif yang melibatkan semua stake holders dalam semua level pemerintahan. Konsep pemerintahan yang perlu dikembangkan menjadi konsep yang lebih demokratis, menjadi lebih luas partisipasinya yang menjurus kepada konsep governance. Kompetensi pemerintah sebagai leading partner dalam proses menuju konsep governance mengharuskan pemerintah untuk mengakomodasikan dan memfasilitasi keterlibatan pihak masyarakat dan swasta dalam kelesuruhan proses governance tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Metode adalah prosedur atau cara yang digunakan untuk mencapai

suatu tujuan tertentu atau mencari jawaban terhadap suatu pertanyaan atau masalah melalui prosedur yang sistematis. Metode penelitian merupakan bagian dari metodologi, sedangkan metodologi penelitian merupakan suatu kajian dari peraturan-peraturan yang terdapat dalam riset dimana terdapat langkah-langkah sistematik yang dilakukan demi mengkaji dan mencari jawaban dari suatu masalah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif karena penulis akan melakukan proses analisis berupa pemaknaan dan pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dan memberikan informasi begitu detail dengan penjelasan atau gambaran tentang ruang lingkup yang diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data yang erat hubungannya dengan topik yang dibahas. Untuk melengkapi data primer dan data sekunder yang diperlukan adalah:

1. Pengumpulan data kepustakaan yaitu melalui dari literatur, koran, dan media lainnya.
2. Pengumpulan data lapangan yaitu dengan melakukan pengamatan langsung melalui kegiatan:
 1. Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada responden.
 2. Pengamatan yaitu dengan mencatat data-data dan informasi yang diperoleh dengan cara pengamatan lapangan.

Pengumpulan data pada penelitian ini juga menggunakan pengamatan dan pencatatan secara langsung dari sumber-sumber data yang terkait

dengan penelitian seperti kepastakaan dan browsing internet (data sekunder), sedangkan metode yang digunakan adalah metode kualitatif maka data yang dikumpulkan menghasilkan penelitian deskriptif yaitu berupa kata-kata dan gambaran bukan angka-ang

IV. PEMBAHASAN

Untuk menghadapi berbagai perubahan-perubahan tersebut diatas yang disebabkan adanya era globalisasi. Indonesia sebagai suatu negara dituntut untuk merubah paradigma manajemen pemerintahannya agar akomodatif dengan perubahan tersebut melalui pengurangan peran besarnya dalam pemerintahannya, perubahan dalam pelayanan masyarakat, privatisasi, desentralisasi, deregulasi, meningkatkan hubungan antara pemerintah dengan masyarakat, dan membentuk kemitraan antara pemerintah, swasta dan masyarakat. Dengan demikian perubahan manajemen pemerintahan tersebut memerlukan adanya pemberdayaan seluruh stake holders yang terlibat dalam proses governance.

Telah terjadinya perubahan distribusi kewenangan yang tadinya menumpuk di pusat untuk didesentralisasikan kepada daerah, masyarakat, asosiasi dan berbagai kelembagaan msyarakat atau politik yang tumbuh dengan sumbur akhir-akhir ini. Untuk itu perlu adanya pemberdayaan serta pembangunan sumber daya manusia baik pada pemerintah maupun masyarakat terhadap perubahan kewenangan tersebut. Pemerintah dalam menghadapi perubahan yang radikal tersebut sangat dituntut mengubah

konsep manajemen dalam menjalankan pemerintahannya. Konsep manajemen sumber daya manusia yang lebih progresif dalam menyiapkan sumber daya manusia terutama di sektor publik agar mampu mengedepankan keunggulan komperati dan kompetitif. Namun pada kenyataan hampir setiap pemerintah daerah di Indonesia dalam sektor publik tidak mengedepankan keunggulan komperati dan kompetitif. Hal ini disebabkan karena masih menggunakan manajemen sumber daya manusia tradisional yang bersifat konservatif, lebih mengacu kepada manual atau pedoman yang ditetapkan yang cenderung tidak inovatif. Hal ini disebabkan karena pegawai (sumber daya manusia) tidak mempunyai kualitas atau salah dalam penempatan pegawai sehingga pelayanan publik sangat tidak memuaskan alias sangat buruk, contoh pelayanan publik di tingkat pemerintah daerah adalah prosedur pembuatan KTP baru maupun perpanjangan KTP. Petugas akan melayani terlebih dahulu kepada orang yang memberikan uang dan mengabaikan orang yang datang lebih awal. Bukan saja pada pelayanan KTP pada tingkat kelurahan, pelayanan lainnyapun mengalami serupa seperti pelayanan kesehatan baik itu di tingkat daerah seperti Puskesmas sampai tingkat pusat yaitu rumah sakit umum milik pemerintah pusat. Pelayanannya jauh berbeda yang dirasakan bagi pasien yang tidak mampu apalagi pasien menggunakan kartu Askeskin. Seharusnya hal tersebut di atas tidak boleh terjadi diskriminasi dalam pelayanan publik, semua masyarakat

mempunyai hak dan kewajiban yang sama.

Unit personalia sebagai unit yang paling bertanggung jawab untuk memperbaiki keadaan ini, selain itu unit personalia juga bertugas memelihara standar prosedur yang baku dan melaksanakan kebijakan dan prosedur yang ada dalam pelayanan publik. Untuk meningkatkan kinerja personil (kinerja pegawai) maka sangat diperlukan adanya unsur pengembangan sumber daya manusia (HRD).

PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia tradisional yang dipakai selaman ini sudah tidak dapat digunakan lagi, karena pengertian manajemen SDM tradisional menyangkut sesuatu yang biasa-biasa saja dan tidak dinamis. Dengan kata lain bersifat konservatif dan lebih mengacu kepada manual atau pedoman yang telah ditetapkan yang cenderung tidak inovatif. Segala sesuatu yang mengacu kepada aturan dan bersifat sangat formal maupun keseragaman sangat ditekankan serta pendekatan khusus dan unik tidak dianjurkan karena pendekatan ini lebih menyerupai teori Weberian dalam birokrasi. Oleh sebab itu unit personalia sebagai unit yang bertanggung jawab untuk mengembangkan serta membangun sumber daya manusia secara natural dan bertugas memelihara standard prosedur yang baku. Untuk meningkatkan kinerja personil sangat diperlukan adanya unsur pengembangan sumber daya manusia/HRD(Human Resource Development).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya pemerintah dalam memajemen sumber daya manusia dengan melakukan berbagai terobosan dengan konsep-konsep pengembangan SDM yang dinamis dan akomodatif dengan perubahan paradigma. Pengembangan ini akan menyangkut aspek-aspek antara lain:

- a. Mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. HRD bertanggung jawab atas pengembangan karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa sekarang atau masa depan.
- c. HRD adalah segala kegiatan yang menyangkut pengembangan pegawai dalam suatu organisasi baik publik maupun swasta.
- d. HRD berkaitan dengan perencanaan karir, pengembangan masa depan, analisis tenaga kerja, analisis karir, pengawasan karir dst.
- e. HRD menyangkut pelatihan, pendidikan dan pengembangan.
- f. HRD menyangkut kompensasi dan benefit.
- g. HRD berkaitan dengan kegiatan menganalisa potensi individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan.
- h. HRD menyangkut juga hal-hal yang berkaitan dengan diskripsi pekerjaan, penilaian pekerjaan, dan hubungan antara karyawan dengan perusahaan.
- i. HRD adalah sama dengan perkiraan tenaga kerja (Manpower Forecasting).

j. HRD juga sering disebut pengembangan organisasi.

Dari pemahaman di atas maka HRD menyangkut scope yang luas dan mencakup berbagai disiplin ilmu pengetahuan. Fungsi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi terdapat unit yang menangani manajemen personalia, dimana di dalamnya terdapat konsep yang menyangkut hal-hal yang dinamis, fleksibel, perubahan, inovasi, integrasi, dan penerapannya untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai.

Human Resource Development mempunyai aspek penting antara lain:

1. HRD mempunyai perhatian utama tentang pentingnya unsur-unsur pegawai dalam suatu organisasi. Orang (manusia) merupakan asset utama dalam organisasi, disamping asset lainnya seperti : gedung, mesin dan pendukung lainnya. Melalui orang inilah organisasi akan mampu melakukan tugas dan fungsinya untuk dapat bertahan hidup.
2. HRD mempunyai nilai fleksibel, mengingat belum adanya aturan yang baku mengenai sumber daya manusia, maka dapat dikondisikan untuk menjawab kebutuhan organisasi. Dengan demikian kita dapat mengadakan penyesuaian organisasi dengan kondisi kini dan masa yang akan datang.
3. HRD berorientasi kepada pertumbuhan, karena HRD berusaha memposisikan organisasi untuk dapat menjawab tantangan masa sekarang dan masa datang. Supaya kondusif

terhadap pertumbuhan, HRD menekankan pada proses pembelajaran dan peningkatan dari organisasi dan orang yang bekerja di dalamnya dan HRD juga berusaha mengembangkan organisasi sebagai "Learning Community".

4. HRD berusaha untuk mengintegrasikan fungsi-fungsi daripada kotak-kotaknya. HRD berusaha meneliti agar fungsi-fungsi pelatihan, pengorganisasian, perencanaan pegawai. Perkiraan pegawai dapat dikoordinasikan serta disenerjikan untuk penguatan organisasi di masa depan .
5. HRD berusaha meningkatkan orang-orang sebagai individu melalui perencanaan dan pengembangan karir, selain itu HRD berusaha untuk menekankan pada aspek kerjasama group (team work) dalam menyelesaikan pekerjaan. Penguatan team work akan menguatkan organisasi secara keseluruhan.

Dari uraian diatas dapat kita rumuskan bahwa HRD adalah suatu pendekatan yang berkaitan dengan orang-orang dalam organisasi dan penekanan pada fleksibilitas, menjadikan manusia sebagai asset utama organisasi, berorientasi pada pertumbuhan dengan mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi dengan tujuan meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas dari individu, kelompok dan organisasi. Sedangkan aspek terpenting dari definisi di atas adalah penekanan yang besar pada manusia dan bagaimana mencapai tujuan organisasi melalui

peningkatan kemampuan, efisiensi dan produktivitas pegawai. Dengan disyahkan UU NO: 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan diikuti terjadinya perubahan fundamental terhadap elemen-elemen pemerintahan daerah di Indonesia, dimana pemerintah daerah dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap reformasi. Tujuan utama dari UU NO: 22 Tahun 1999 adalah penataan pemerintah daerah. Penataan tersebut adalah bagaimana dengan penataan kewenangan, kelembagaan, personil, keuangan, perwakilan dan manajemen menjadi urusan pemerintah daerah tersebut, ini artinya pemerintah pusat memberikan otonomi luas kepada pemerintah daerah. Untuk menghadapi perubahan dan persaingan yang ketat akhir-akhir ini maka pemerintah daerah harus dapat memahami kondisi dari para pegawai yang ada. Oleh sebab itu sudah menjadi tanggung jawab pemerintah daerah untuk meningkatkan sumber daya manusia atau pegawainya melalui peningkatan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan tingkah laku secara individual maupun secara team. Diharapkan keadaan yang kondusif bagi pengembangan organisasi pemerintahan daerah agar mampu menjawab tantangan perubahan karena dampak globalisasi. Pimpinan setiap organisasi dalam hal ini pemerintah daerah harus mampu mengetahui dimana posisi organisasinya sekarang dan menentukan kemana akan diarahkan organisasi tersebut. Dalam menghadapi otonomi daerah yang luas sesuai UU NO: 22 Tahun 1999 harus menerapkan konsep "Good Governance". Setiap pemerintah

daerah dituntut untuk mengembangkan pegawainya dengan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia (HRD). Pejabat pemerintah daerah harus mampu memainkan peran aktif dalam menciptakan perubahan yang positif dalam organisasi pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masa kini dan masa datang. Pengembangan profesionalisme di kalangan pejabat pemerintah daerah harus menjadi salah satu agenda utama dari pemerintah pusat, sehingga UU NO: 22 Tahun 1999 berjalan dengan baik.

Setelah unit persinonia memperbaiki sumber daya manusia (pegawai) melalui pembangunan sumber daya manusia, diharapkan kinerja pegawai mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dalam pelayanan publik (pelayanan masyarakat) baik ditingkat pemerintah daerah seperti kelurahan. Masyarakat akan merasa puas dengan pelayanan publik yang diterima sekarang daripada dulu sebelum adanya pembangunan sumber daya manusia.

V. KESIMPULAN

Pemerintah daerah pada saat ini mempunyai kewenangan seluas-luasnya dalam mengelola pemerintahannya atau kata lain otonomi luas, sesuai dengan UU NO: 22 Tahun 1999. Tujuan utama pemberian otonomi ini adalah tujuan politis dan administrasi. Tujuan politis adalah akan menposisikan Pemda sebagai instrumen pendidikan politik di tingkat lokal sebagai elemen dasar dalam menciptakan kesatuan dan persatuan, dimana Pemda akan mengajarkan kepada masyarakat untuk menciptakan kesadaran membayar pajak dan

sekaligus memposisikan Pemda untuk mempertanggung jawabkan pemakaian pajak rakyat tersebut, sedangkan tujuan administratif adalah mengisyaratkan Pemda untuk mencapai efisiensi, efektifitas dan ekonomis dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya seperti pelayanan publik atau pelayanan masyarakat.

Dalam kenyataan pelayanan masyarakat setelah berlakunya UU NO:22 Tahun 1999 yang sudah berjalan kurang lebih tiga tahun, belum terjadi perubahan yang lebih baik hal ini disebabkan karena Pemda tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai untuk mampu menjawab tantangan di era globalisasi dan terwujudnya good governance. Oleh sebab itu sudah menjadi tugas di unit personalia untuk memperbaikinya melalui pembangunan sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas pegawai pada Pemerintah Daerah bisa dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan tingkah laku baik secara individual, secara team yang kondusif bagi pengembangan organisasi pemerintahan. Oleh sebab itu yang harus dilakukan adalah:

1. Pemerintah Daerah dalam menghadapi otonomi luas dan untuk mewujudkan good governance maka dituntut untuk mengembangkan pegawai dengan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia dan pimpinan setiap organisasi pemerintahan harus mampu mengetahui dimana posisi sekarang ini untuk menentukan kemana akan di arahkan organisasi tersebut. Selain

pemerintah harus mampu memposisikan pejabat pemerintah sebagai agen perubahan, untuk itu mereka harus mempunyai pengetahuan yang luas, perkembangan-perkembangan yang baru dalam bidang penyelenggaraan pemerintahan terutama dengan otonomi daerah dan penerapan konsep good governance. Pejabat pemerintah baik di tingkat daerah maupun di tingkat pusat harus mampu memainkan peran aktif dalam menciptakan perubahan yang positif dalam organisasi pemerintahan untuk memenuhi profesionalisme. Perubahan atau penataan dalam pemerintah daerah di era otonomi luas hendaknya kondusif sehingga membentuk pemerintahan yang efisien, efektif. Ekonomis dan akuntabel.

2. Pemerintah daerah dalam melaksanakan pelayanan publik akan mengalami perubahan seiring dengan adanya perubahan atau penataan di unit personalia melalui pembangunan sumber daya manusia. Hal ini terlihat sudah teraturnya pelayanan masyarakat dilakukan dengan cepat karena sudah menggunakan komputerisasi. Dan sebagian besar masyarakat merasa puas atas pelayanan KTP di kelurahan karena tidak memakan waktu lama, dan ini menunjukkan profesionalisme.

Daftar Pustaka

Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2004

- HAW. Wijaya, Otonomi Daerah dan Daerah Otonomi, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, Edisi Empat, Tahun 2007.
- Muhmidayeli, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Paskah Sarjana UIN Suska Riau dan LSFK2P Pekanbaru,2007
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta Edisi I Cetakan 11, Tahun 2004.
- Trito PB, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnerhip dan Kolektivitas, Tugu Publisher, Yogyakarta,2007