
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SUMEDANG

Edi Setiawan^{1*}, Dini Meliani², Suherman³

^{1,2,3} Universitas Sebelas April

Article Info

Article history:

Received Nov 12, 2023

Revised Des 15, 2023

Accepted Des 23, 2023

Keywords:

Human Resource Management

Human Resource Development

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine Human Resource Development at the Sumedang District Education Office. The method used in this research is a qualitative research method. The technique for determining research informants is purposive sampling. With research informants, namely the Head of the Personnel Section and 3 (three) people from the Sumedang District Education Office. Data collection techniques used are library research and field studies which consist of observation, interviews, documentation. While the data processing procedures in this study are data collection, data reduction, data display and drawing conclusions/verification. Based on the results of the study it was concluded that Human Resource Development at the Sumedang Regency Education Office had not gone well. This is because there are several obstacles, namely the availability of the budget for training is still limited, the training facilities and infrastructure are still inadequate, and there are still many employees who have not attended the education and training program (training). Efforts to overcome this by proposing facilities and infrastructure to the Province and budgeting special funds to purchase training needs facilities and infrastructure as well as involving employees to take part in training in order to increase competence and broaden employee insights.



Copyright © 2023 JRPA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Edi Setiawan,
Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sebelas April
Email: edisetiawan@unsap.ac.id

1. INTRODUCTION

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pengembangan SDM umumnya merupakan jenis tindakan yang digunakan oleh bisnis untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal ini memastikan sumber daya manusia lebih efektif dalam pekerjaannya. Tujuan pengembangan SDM adalah untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan (RUNSystem, 2022)

Aktivitas organisasi untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja dari pegawai adalah salah satunya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan diberikan kepada pegawai meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pengembangan merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan kualitas, meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan organisasi. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada pegawai dan menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Hendita Yosepa, 2020).

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang dilakukan dengan cara menempatkan para pegawai berdasarkan keahlian yang dimilikinya, agar ilmu yang diperolehnya selama menempuh pendidikan dapat diaplikasikan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya Sumber Daya Manusia maka dapat mencapai kinerja yang optimal suatu yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Bisa disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang masih dikategorikan rendah, karena yang mengikuti diklat hanya 10 orang itupun hanya pimpinan saja dan stafnya belum diberikan porsi untuk mengikuti diklat karena ada beberapa faktor yang menyebabkan semua staf belum bisa mengikuti diklat.

Dapat dilihat jumlah keseluruhan pegawai Dinas Pendidikan sebanyak 66 orang sehingga sekitar 50 orang yang belum mengikuti diklat sebagai salah satu upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang, selain itu dilihat juga dari pendidikan masih ada pegawai yang berkategori lulusan sma/smk sederajat yang dimana saat ini belum diberikan motivasi dari dinas untuk segera melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi kepada para pegawai tersebut.

Hasil pengamatan dapat diketahui adanya kecenderungan bahwa pengembangan sumber daya manusia masih belum dilaksanakan secara efektif. Hal ini dapat diketahui adanya indikasi-indikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dilihat masih adanya sebagian latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidangnya serta kompetensi, karena masih banyak pegawai yang berstatus sebagai staf namun belum melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, dimana jenjang pendidikan yang lebih tinggi teori-teori tentang administrasi bisa lebih di diperdalam sehingga di persepsikan bisa lebih mampu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Masih terbatasnya penyediaan anggaran dalam melaksanakan pelatihan. Hal ini dilihat sesuai dengan yang disampaikan bahwa anggaran menjadi salah satu hambatan dalam melaksanakan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, karena kurangnya anggaran menjadi salah satu faktor yang menghambat adanya pelatihan tersebut.
3. Kurangnya pembinaan yang diberikan kepada pegawai yang sudah berumur salah satunya pada bidang teknologi, hal ini dilihat sebagian pegawai kurang mampu memahami pekerjaan pada bidang tersebut, dan ini menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. karena Pengembangan Sumber Daya Manusia pada era digital ini menuntut setiap pegawai memiliki kemampuan dalam bidang teknologi.
4. Masih minimnya staf yang mengikuti diklat, hal ini dilihat karena penentuan sasaran yang diikutsertakan dalam pelaksanaan diklat hanya pimpinan saja sedangkan stafnya tidak, dan ini menjadi hambatan dalam proses Pengembangan.

Dari fenomena tersebut tentunya harus dilakukan penelitian lebih lanjut agar bisa diketahui bagaimana sebenarnya Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang.

2. METHOD

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif (Moleong, 2011) sebagai cara yang dipakai oleh peneliti untuk memecahkan masalah dan mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (penggabungan), data yang dihasilkan bersifat deskriptif, dan analisis data yang dilakukan secara induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini yang menjadi sasaran penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sebanyak 66 orang. Untuk penentuan informan penelitian menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penempatan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan demikian informan penelitian berjumlah 4 orang yang terdiri dari Kasubag Kepegawaian, Analis Kinerja, Pengelola Kepegawaian dan Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Unsur	Jumlah Orang
1.	Kasubag	1
2.	Analisis Kinerja	1
3.	Pengelola kepegawaian	1
4	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	1
Jumlah		4 orang

Sumber : Diolah penelitian, 2023

Teknik pengumpulan data terdiri dari studi Kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara, dan dokumentasi), sedangkan prosedur pengolahan data terdiri dari data *Reduction*, data *display*, dan *Conclusion Drawing/Verification*.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

Pengembangan merupakan suatu proses untuk menjadikan potensi yang ada menjadi sesuatu yang lebih baik dan berguna sehingga diharapkan dapat lebih berkembang melalui proses atau usaha menetapkan jalur perencanaan, pengaturan, pengorganisasian bahkan pembinaan dengan maksud untuk menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Sumber Daya Manusia meliputi daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu atau manusia. Karenanya, Sumber Daya Manusia menjadi unsur penting dalam kegiatan organisasi (Novi, 2021). Yang termasuk dengan Sumber Daya Manusia adalah:

- 1) **Tenaga kerja.** Tenaga kerja adalah individu yang menghasilkan barang dan jasa dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tenaga kerja ada di kosara usia 15 sampai dengan 64 tahun. Usia produk ada di rentang usia 20 sampai dengan 40 tahun.
- 2) **Tenaga ahli.** Tenaga ahli adalah individu yang memiliki suatu keahlian khusus. Tenaga ahli sangat dibutuhkan oleh perusahaan.
- 3) **Pemimpin.** Pemimpin berfungsi untuk memimpin jalannya perusahaan. Baik buruknya jalan perusahaan ada di tangan pemimpin.
- 4) **Pengusaha.** Pengusaha adalah individu yang mampu mengembangkan usahanya. Pengusaha juga bisa membuka lapangan pekerjaan.
- 5) **Produsen.** Produsen adalah individu yang bisa menghasilkan barang.
- 6) **Konsumen.** Konsumen adalah individu pemakai dari barang yang diproduksi

Dalam mengukur Pengembangan Sumber Daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang memberikan batasan tentang kriteria untuk mengukur pengembangan (Siagian, 2015) sebagai berikut:

1. Penentuan Kebutuhan
2. Penentuan Sasaran
3. Penentuan Program
4. Pelaksanaan Program
5. Penilaian Pelaksanaan Program

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil keseluruhan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

No	Dimensi	Indikator	Kesimpulan
1.	Penentuan kebutuhan	Ketersediaan Anggaran	Ketersediaan anggaran masih relatif kecil sehingga untuk melakukan pelatihan juga masih terbatas untuk anggarannya.
		Masalah yang dihadapi sekarang	Masalah yang dihadapi sekarang banyak pegawai yang terkendala dalam melakukan pekerjaan dibidang teknologi.
2.	Penentuan sasaran	Peningkatan kemampuan perilaku	Peningkatan kemampuan perilaku mengalami penurunan yang cukup signifikan.
3.	Penentuan Program	Kepentingan bagi organisasi	Kepentingan organisasi harus ada pengembangan untuk pegawai agar bisa meningkatkan kualitas kerja untuk meningkatkan kariernya.
		Kepentingan para pegawai	Kepentingan para pegawai sangat penting untuk kepentingan karier dengan menaikan jabatan.
4.	Pelaksanaan Program	Tersedianya Fasilitas	Fasilitas belum memadai bagi pegawai dinas untuk melakukan pelatihan.
		Materi Program	Materi program untuk pelatihan menyesuaikan dengan bidangnya masing-masing.
		Kemampuan pelatihan	Banyak pegawai yang aktif mengikuti peningkatan kemampuan sdm dan berjalan dengan lancar.
5.	Penilaian Pelaksanaan Program	Peningkatan kemampuan	Belum ada pelatihan peningkatan kemampuan untuk pegawai dinas.
		Perubahan Perilaku	terkait dengan perubahan perilaku dapat dilihat dari pencapaian kinerja pegawai.

Sumber: hasil wawancara di dinas pendidikan Kabupaten Sumedang, Mei 2023

Berdasarkan pada tabel di atas dalam penentuan kebutuhan pada pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang masih belum baik, hal tersebut dilihat dari anggaran masih relatif kecil untuk melakukan pelatihan, serta masalah yang dihadapi sekarang adalah mengenai teknologi.

Selanjutnya penentuan sasaran menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan mengalami penurunan yang signifikan, serta penentuan program terdapat adanya kepentingan organisasi belum baik karena harus ada pengembangan untuk pegawai agar bisa meningkatkan kualitas kerja, serta kepentingan para pegawai belum terlaksana dengan baik. Kepentingan para pegawai, dalam pelatihan dan pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Bukan hanya mengikuti pelatihan dan pengembangan, akan tetapi juga melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Siagian, 2015).

Kemudian untuk dimensi pelaksanaan program juga belum terlaksana dengan baik karena fasilitas untuk pelatihan masih terbatas, materi program untuk pelatihan menyesuaikan dengan bidangnya masing-masing akan tetapi belum terlaksana dengan baik, untuk kemampuan pelatihan sudah berjalan dengan baik karena banyak pegawai yang aktif mengikuti peningkatan sumber daya manusia.

Lalu dalam dimensi penilaian pelaksanaan program terdapat peningkatan kemampuan namun belum berjalan dengan baik karena masih ada beberapa pegawai yang kemampuannya belum maksimal, dan untuk perubahan perilaku belum sepenuhnya maksimal karena perubahan perilaku pada pegawai sangat penting untuk kepentingan pekerjaannya.

Konsep pengembangan sumber daya manusia pertama kali diperkenalkan oleh Leonard Nadler pada tahun 1969 dalam sebuah konferensi di AS. Dia mendefinisikan HRD sebagai pengalaman belajar yang diatur, untuk waktu tertentu, dan dirancang untuk membawa kemungkinan perubahan perilaku (Dana, 2019). Pengembangan SDM dalam konteks organisasi adalah proses di mana karyawan suatu organisasi dibantu, secara berkelanjutan dan terencana untuk:

1. Memperoleh atau mempertajam kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai fungsi yang terkait dengan peran mereka saat ini atau yang akan datang;
2. Mengembangkan pengetahuan umum sebagai individu dan menemukan serta mengeksplorasi potensi diri untuk tujuan pengembangan organisasi mereka sendiri dan / atau; dan

3. Mengembangkan budaya organisasi di mana hubungan supervisor-bawahan, kerja tim, dan kolaborasi di antara sub-unit dan berkontribusi pada kesejahteraan profesional, motivasi dan kebanggaan karyawan Perbedaan Pengembangan SDM dan Manajemen SDM Keduanya merupakan konsep manajemen yang sangat penting khususnya terkait dengan sumber daya manusia organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi. Penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Simamora, 2013).

Pada saat ini, kemampuan teknologi bagi pegawai sangatlah penting mengingat pelayanan yang diberikan pemerintah cenderung mempergunakan internet. Sejak munculnya istilah “*New Normal*” di Indonesia, seluruh sektor bergerak menciptakan sistem kerja di tengah tatanan normal baru, termasuk juga sektor Pemerintahan. Oleh karena itu Pemerintah menekankan bagi seorang ASN untuk dapat beradaptasi pada tatanan normal baru yang secara tidak langsung memaksa segala sesuatu berjalan serba digital, maka saat ini Pemerintah semakin membutuhkan kompetensi pegawai yang melek teknologi sekaligus bisa tetap produktif dalam melakukan pekerjaannya (Tanaya, 2021).

Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

Faktor Penghambat merupakan hal yang sering digunakan untuk mengukur suatu permasalahan. Faktor dengan penghambat memiliki arti yang berbeda. Faktor hal atau keadaan yang ikut menyebabkan terjadinya sesuatu. Sedangkan penghambat yaitu sesuatu yang bersifat menghambat atau menghalangi. Maka dapat diartikan bahwa faktor penghambat merupakan segala sesuatu hal yang memiliki sifat menghalangi dan menahan terjadinya sesuatu. Factor penghambat adalah segala sesuatu hal yang memiliki sifat menghambat atau bahkan menghalangi dan menahan terjadinya sesuatu (Kristianda, 2020).

Dalam Penelitian ini faktor penghambat Pengembangan tidak selamanya berjalan dengan baik, pasti ada hambatan yang dirasakan. (Mangkunegara, 2011) faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perbedaan Individu
2. Motivasi Kerja
3. Metode Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan hasil keseluruhan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang, sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

No	Dimensi	Indikator	Kesimpulan
1.	Perbedaan Individu	kurangnya kepandaian	Banyak pegawai yang usianya di atas 50 tahun tidak mengenal teknologi karena tertinggal oleh zaman.
		kurangnya pengetahuan	Masih banyak pegawai yang kemampuannya di bawah kompetensi dan belum ada kemauan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.
2.	Motivasi Kerja	kurangnya kemauan dalam pelatihan	Banyak pegawai yang tidak memberikan respon untuk melakukan pelatihan.
3.	Metode pelatihan	tingkat pelatihan yang rendah	Pegawai yang akan segera pensiun tidak bisa mengikuti pelatihan dikarenakan tidak bisa mengikuti perkembangan zaman.
		Kurang selaras tujuan pelatihan dengan visi misi organisasi	Materi untuk pelatihan bertolak belakang dengan visi misi yang ada di dinas.

Sumber: hasil wawancara di dinas pendidikan Kabupaten sumedang, mei 2023

Berdasarkan tabel di atas, dalam faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten sumedang diantaranya kurangnya kepandaian dan kurangnya pengetahuan menjadi hambatan dalam pengembangan sumber daya manusia, pegawai yang kemampuannya di bawah kompetensi menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya motivasi kerja mengenai kurangnya kemauan dalam pelatihan. Banyak pegawai yang memberikan respon kurang baik untuk pelatihan, kemudian metode pelatihan adanya tingkat pelatihan yang rendah dan kurang selarasnya tujuan pelatihan dengan visi misi organisasi sehingga menjadi hambatan pegawai yang menjelang pensiun tidak mau mengikuti pelatihan serta materi untuk pelatihan bertolak belakang dengan visi misi.

Kondisi yang seperti ini menyebabkan rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sehingga perlu diupayakan agar lebih berkembang dan memiliki pengetahuan yang lebih baik. (Darsini, 2019) Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri, dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya. Dimaknai bahwa apa yang diketahui oleh pegawai Dinas Pendidikan merupakan hasil dari upaya yang diperoleh oleh dirinya sendiri dan juga hasil dari proses yang dilakukan oleh organisasi.

Upaya Mengatasi Hambatan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

Upaya merupakan usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya juga dapat diartikan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya (Setiawan, 2016). Upaya sangat berkaitan erat dengan sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan.

Upaya sangat penting dalam suatu pengembangan karena tidak selamanya suatu pengembangan akan sepenuhnya berhasil, tentunya akan ada hambatan yang tidak terduga. Maka dari itu, upaya sangat penting dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengatasi hambatan tersebut, (Mangkunegara, 2011) upaya mengatasi hambatan yaitu sebagai berikut:

1. Perbedaan Individu
2. Motivasi Kerja
3. Metode Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil keseluruhan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang, sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapulasi Upaya Mengatasi Hambatan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang

No	Dimensi	Indikator	Kesimpulan
1.	Perbedaan Individu	kurangnya kepandaian	Untuk meningkatkan kompetensi pegawai harus melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.
		Kurangnya pengetahuan	Pegawai yang pengetahuannya kurang harus diikutsertakan kedalam pelatihan atau workshop dan narasumber-nya harus yang berkompeten agar pegawai lebih mudah memahami materi yang disampaikan.
2.	Motivasi Kerja	Masih kurang kemauan dalam pelatihan	Memberikan fasilitas yang memadai untuk pegawai agar mau mengikuti pelatihan dan juga reward.
3.	Metode pelatihan	tingkat pelatihan yang rendah	Memberikan sosialisasi dan juga arahan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan karena sangat berpengaruh untuk peningkatan karier.
		kurang selarasnya tujuan pelatihan dengan visi misi organisasi	Untuk menyelaraskan dengan cara membuat perencanaan pelatihan dan melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang sudah dilakukan.

Sumber: hasil wawancara di dinas pendidikan Kabupaten sumedang, mei 2023

Berdasarkan tabel diatas, Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang telah berupaya dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan sumber daya manusia. Hasil yang didapat berupa perbedaan individu menunjukkan cukup baik dalam upaya meningkatkan kurangnya kepandaian, mengusulkan pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi agar bisa meningkatkan kompetensinya, dan kurangnya pengetahuan pegawai harus diikutsertakan kedalam pelatihan agar bisa menambah wawasan serta pengetahuan.

Dalam motivasi kerja diketahui kurangnya kemauan dalam pelatihan dan upaya yang dilakukan berupa memberikan fasilitas yang memadai untuk pelatihan agar pegawai nyaman dalam mengikuti pelatihan. Untuk mengatasi tingkat pelatihan yang rendah dilakukan dengan memberikan sosialisasi kepada pegawai agar dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan secara internal organisasi maupun di luar organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang mengingat hal tersebut sangat penting untuk peningkatan karier.

Upaya mengatasi hambatan dalam hal kurang selarasnya tujuan pelatihan dengan visi misi organisasi dengan cara membuat perencanaan pelatihan dan melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang sudah dilakukan agar bisa menyelaraskan dengan visi misi organisasi. Evaluasi belajar peserta diklat harus memiliki standar dan kriteria yang jelas, tepat, dan dapat terukur sehingga mampu mengevaluasi kompetensi, sikap, dan perilaku peserta diklat sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditentukan. Dinas Pendidikan memerlukan pegawai atau aparatur yang kompeten dan berkualitas agar tujuan, visi, misi dapat terwujud atau tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Aparatur yang berkompeten dan berkualitas dapat diperoleh dengan melakukan pengembangan terhadap sumber daya aparatur yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Kegiatan pengembangan tersebut salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan aparatur mampu bekerja lebih efisien dan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga aparatur yang handal (Purnomo, 2017).

Pada akhirnya, pengembangan sumber daya manusia Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang sangat penting untuk dilakukan guna memenuhi berbagai tuntutan masyarakat dan fenomena pendidikan di Indonesia khususnya di Kabupaten Sumedang saat ini.

4. CONCLUSION

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan memberikan motivasi dan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pendidikan dan pengetahuan baik secara formal maupun non formal termasuk diantaranya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan didalam maupun di luar dinas. Pendidikan dan pelatihan tentunya akan memberikan kontribusi yang tepat apabila ditunjang dengan nara sumber dan materi yang tepat pula.

Sarana dan prasarana yang memadai tentunya sangat diperlukan oleh para pegawai dalam menunjang tugas kesehariannya. Kelayakan dan kepatutan sarana yang ada jelas menjadi faktor penentu pegawai dalam menghasilkan karya. Ketika pegawai mampu mencapai prestasinya dalam bekerja, sedikit reward sebagai pendorong layak diberikan. Bentuk reward sangat fleksibel, bisa berupa uang, barang, ataupun kesempatan karir.

Dalam kondisi tertentu, pendidikan dan pelatihan perlu diwajibkan terkhusus kepada pegawai yang cenderung memiliki kompetensi rendah tetapi tinggi dalam frekuensi kerja. Hal ini untuk mengatasi persoalan enggannya pegawai untuk mengikuti pelatihan tersebut. Kesempatan mengikuti diklat tidak hanya untuk para pimpinan saja tetapi lebih penting bagi staf. Dan terakhir adalah keselarasan antara diklat yang diikuti dengan tugas yang diberikan didalam organisasi.

REFERENCES

- Dana, I. W. (2019, Oktober 21). *Konsep Pengembangan dan Manajemen SDM*. Dipetik September 17, 2023, dari Denpasar Institute: <https://www.denpasarinstitute.com/irqsharing/read/7>
- Darsini, F. E. (2019). Pengetahuan; Artikel Review. *Jurnal Keperawatan* , <https://e-journal.lppmdianhusada.ac.id/index.php/jk/article/view/96>.
- Hendita Yosepa, A. S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 741-747.
- Kristianda, S. D. (2020, Oktober 07). *Faktor-Faktor Penghambat Produktivitas Kinerja Food and Beverage Department di Hotel JW Marriott Surabaya*. Dipetik September 18, 2023, dari Repository Universitas Airlangga: <https://repository.unair.ac.id/99866/>
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novi. (2021, Agustus 16). *Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, Metode Dan Fungsinya*. Dipetik September 14, 2023, dari Gramedia Blog: <https://www.gramedia.com/literasi/pengembangan-sdm/>
- Purnomo, T. Y. (2017, Mei 17). *Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai*. Dipetik September 18, 2023, dari BDI Yogyakarta: <https://bdiyogyakarta.kemenperin.go.id/news/post/2017/05/9/151/pendidikan-dan-pelatihan-bagi-pegawai>
- RUNSystem. (2022, April 11). *Pengembangan SDM: Definisi, Strategi, dan Manfaat bagi Perusahaan*. Dipetik September 17, 2023, dari RUN System: <https://runsystem.id/id/blog/pengembangan-sdm/>
- Setiawan, E. (2016, Desember 9). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Dipetik September 18, 2023, dari KBBI Online: <https://kbbi.web.id/upaya>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, H. (2013). *Paduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tanaya, D. A. (2021, Oktober 27). *Pentingnya ASN Melek Teknologi*. Dipetik September 18, 2023, dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-jakarta2/baca-artikel/14353/Pentingnya-ASN-Melek-Teknologi.html>