

UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA SAMARINDA

Andi Taruk Allo¹

Abstrak

Andi Taruk Allo (2015), Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si dan Dr. Rita Kalalinggi, M.Si

Permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini Bagaimana upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Pertambangan Dan Energi Kota Samarinda dan Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upaya kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda dilakukan melalui beberapa hal, yaitu : Pendidikan Formal yang diikuti oleh pegawai bertujuan menambah pengetahuan, meningkatkan kemampuan, meningkatkan keahlian dan keterampilan serta membina kepribadian pegawai kearah yang lebih baik agar terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan pegawai secara implementatif belum menunjukkan hasil yang optimal, namun secara aplikatif pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan pegawai yang dilakukan oleh lembaga tersebut dapat memperbaiki dan meningkatkan pencapaian hasil kerja organisasi. Selanjutnya pendidikan penjenjangan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya yang selanjutnya meringkatkan karir pegawai yang bersangkutan. Adapun seminar merupakan salah satu cara yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk pengembangan pegawai, karena dapat meningkatkan kemampuan dan pemahaman pegawai akan bidang tugasnya.

Adapun Faktor yang mendukung yaitu adanya komitmen yang kuat pimpinan beserta jajarannya untuk melakukan pengembangan pegawai agar lebih bersikap profesional, terampil, disiplin dalam menjalankan tugasnya serta visi dan misi organisasi sehingga memungkinkan proses pengembangan sumber daya pegawai dapat berhasil dengan baik. Adapun faktor yang menghambat upaya peningkatan sumber daya manusia, meliputi: terbatasnya alokasi dana untuk pemberdayaan, masih beragamnya komitmen pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai.

Kata Kunci : *Pengembangan, sumber daya manusia*

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: andi.fisipol@gmail.com

Latar Belakang

Sebagaimana diamanatkan dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dalam rangka membentuk personil yang berkualitas salah satu unsur yang dominan adalah dengan didukung oleh lancarnya Tata administrasi yang canggih dan memadai. Pembangunan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya pembangunan, menekankan manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja yang produktif, trampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai pengetahuan dan teknologi yang berwawasan lingkungan dan berkemampuan manajemen sehingga memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang pekerjaannya.

Menghadapi perubahan global, tumpuan utama organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Kemampuan organisasi untuk berkembang tidak lebih daripada kemampuan sumber daya manusianya untuk berkembang. Sumber daya manusia adalah yang menunaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah. Sumber daya manusia merupakan modal non-material dan non-finansial dalam organisasi yang sifatnya mutlak karena merupakan asset utama organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia bukan lagi beban tetapi merupakan perkembangan organisasi.

Salah satu dimensi dalam organisasi yang sangat penting adalah manusia, oleh karena itu penempatan kembali faktor manusia dalam organisasi nampaknya semakin mendapat perhatian yang dirasakan sebagai sumber modal dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Dimensi ini selain dimensi teknis dan konsep terabaikan maka akan menimbulkan suatu iklim yang tidak respektif terhadap faktor pendukung utama organisasi bahkan dapat mempengaruhi eksistensi organisasi yang bersangkutan.

Manusia sebagai perencana pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin dapat dicapai tanpa peran aktif pegawai, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi organisasi. Mengingat pentingnya peranan pegawai, maka suatu organisasi selalu ada bagian khusus yang menangani masalah manusia yang biasanya disebut bagian kepegawaian atau personalia.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Pertambangan Dan Energi Kota Samarinda.

2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Dinas Pertambangan Dan Energi Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

1. Praktis
Untuk menambah, memperdalam, mengembangkan pengamatan dalam menentukan upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda.
2. Teoritis
 - a. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi.
 - b. Sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya, terutama penelitian mengenai upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Upaya

Surayin (2001:655) Mengungkapkan bahwa upaya merupakan usaha: akal; ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud). Dalam setiap upaya yang dilakukan oleh seorang bertujuan untuk mencegah sesuatu yang dianggap tidak diperlukan atau mengganggu agar bisa dicarikan jalan keluarnya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga tahun (2007 : 1250) yang dimaksud dengan upaya adalah usaha: ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar); daya upaya”.

Pengertian Kualitas

Menurut Fandy Tjiptono (1997: 2), “Kata kualitas mengandung banyak definisi dan makna. Orang yang berbeda akan mengartikan secara berlainan sesuai dengan konteks yang dibicarakan”. Beberapa contoh definisi yang kerap dijumpai antara lain:

1. Kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan
2. Kecocokan untuk pemakaian
3. Perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan
4. Bebas dari kerusakan atau cacat
5. Pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal dan setiap saat

6. Melakukan segala sesuatu secara benar semenjak awal
7. Sesuatu yang biasa membahagiakan pelanggan.

Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh pimpinan atau manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Menurut William B. Wether dan Keith Davis (dalam Taliziduhu Ndraha, 1997:9) mengatakan bahwa: “sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, memiliki kemauan dan sanggup untuk menyumbangkan hal-hal yang berguna demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Bukan hanya industri atau pun perusahaan tetapi juga organisasi diberbagai bidang: politik, pemerintahan, sosial budaya lingkungan dan sebagainya. Dilihat dari sudut itu, negara juga organisasi.”

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Armstrong (2003:103) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia meliputi :

1. Penggunaan pendekatan pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terencana.
2. Penerapan kebijakan dari pengembangan yang berkesinambungan.
3. Penciptaan dan pemeliharaan organisasi pembelajaran.
4. Pemastian bahwa seluruh kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait dengan kerja.
5. Adanya perhatian khusus untuk pengembangan manajemen dan perencanaan karier.

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmojo (2003 : 3) upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek yaitu ; aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan kerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lain. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi.

Tinjauan Secara Normatif

Dinas Pertambangan Dan Energi

Dasar pembentukan Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda adalah Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang *Organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Kota Samarinda* dan Peraturan Walikota Nomor 23 Tahun 2008 tentang *penjabaran tugas, fungsi dan tata kerja struktur organisasi dinas daerah kota Samarinda*.

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertambangan Dan Energi Kota Samarinda yaitu :

1. Tugas

- a. Melaksanakan kewenangan dibidang pertambangan dan sumber daya mineral dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang pertambangan dan energi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tugas perbantuan yang ditugaskan pemerintah kepada pemerintah kota.
- b. Menangani berbagai hal yang berkaitan dengan geologi dan sumber daya mineral, batubara, migas, ketenagalistrikan dan inventarisasi air tanah serta pengembangan energi pada wilayah kota Samarinda.

2. Fungsi

Berdasarkan keputusan Walikota Nomor 28 Tahun 2001 Pasal 216, untuk penyelenggaraan tugas pokoknya, Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Merumuskan kebijaksanaan teknis dibidang pertambangan dan energi sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan pemerintah daerah;
- b. Menyusun rencana dan program serta melakukan evaluasi pelaksanaan dibidang pertambangan dan energi;
- c. Membina dan mengarahkan pengawasan perusahaan pertambangan;
- d. Membina dan mengarahkan dalam pengelolaan serta pengujian sumber daya mineral;
- e. Membina dan mengarahkan pengembangan wilayah pertambangan dan perusahaan minyak, gas bumi, listrik dan energi;
- f. Mengelola urusan kesekretariatan;
- g. Mengelola unit pelaksana teknis Dinas Pertambangan dan Energi;
- h. Membina kelompok jabatan fungsional.

Definisi Konseptional

Definisi konseptional merupakan tahapan memberi batasan pengertian dalam penelitian. Dari beberapa pendekatan teori yang disajikan dalam membangun konsep penelitian. Adapun yang dimaksud upaya meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia pertambangan dan energi adalah suatu usaha yang dilakukan Badan/Organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara legal yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, kemampuan, ketepatan waktu dan

kerjasama untuk mencapai tujuan perseorangan dan tujuan organisasi dibidang pertambangan dan energi.

Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul di atas, maka jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Moleong (2007:11) mengemukakan bahwa deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, dari pendapat ini dijelaskan penelitian deskriptif untuk mendapatkan data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.

Fokus Penelitian

1. Upaya Dinas Pertambangan dan Energi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pertambangan dan Energi :
 - a. Pendidikn formal
 - b. Pendidikan dan pelatihan
 - c. Pendidikan penjenjangan
 - d. Seminar
2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kota Samarinda. Lembaga ini dijadikan lokasi penelitian dengan alasan besarnya potensi sektor pertambang yang dimiliki Kota Samarinda yang menuntut sumber daya manusianya dalam mengolah sumber daya alam dengan bijak. Selain itu, penulis ingin mengetahui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda dalam upaya pencapaian misinya.

Instrumen Penelitian

Sebagai instrument penelitian adalah peneliti sendiri, dan sekaligus ber peran sebagai alat pengumpul data, selain itu dibantu pihak lain dalam pengumpulan data. Gama (1999:33) menyebutkan bahwa : “Instrument penelitian ialah manusia itu sendiri, artinya peneliti terlebih dahulu perlu memahami sepenuhnya dan bersifat adaptif terhadap situasi sosial yang dihadapi dalam penelitian itu”. Peneliti sebagai instrument penelitian bertujuan untuk mendapatkan data yang *valid* dan *realible*. Hal ini mungkin dapat dipenuhi karena peneliti langsung ke lapangan melakukan pengamatan dan wawancara dengan informan, sehingga data yang diperoleh di lapangan dapat mengukur apa yang hendak di ukur.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 129) sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Sumber data dapat diklasifikasikan menjadi 3 yaitu:

1. *Person*, yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis melalui angket/kuesioner.
2. *Place*, yaitu sumber data yang bisa menyajikan tampilan berupa keadaan diam atau bergerak.
3. *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol lain.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebagai sumber memperoleh data untuk penulisan skripsi ini.

1. Data Primer
 - a. *Key Informan* (informasi kunci)
 - b. *Informan* (informasi)
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Moleong (2007) dapat dilakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Proses memasuki lokasi penelitian (*Getting In*)
2. Ketika berada di lokasi penelitian (*Getting Along*)
3. Mengumpulkan data (*Logging The Data*)

Agar dapat memperoleh data yang *actual* dan *factual* sesuai permasalahan yang ditetapkan dalam fokus penelitian maka dalam proses pengumpulan data dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu:

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung dilapangan mengenai keadaan dan kondisi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.
- b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan responden guna mendapatkan keterangan secara langsung.
- c. Dokumentasi, yaitu Pengambilan sebuah data melalui dokumen-dokumen, foto foto, arsip atau surat-surat yang diperlukan.

Teknik Analisis Data

1. Pengumpulan Data
2. Reduksi Data
3. Penyajian Data
4. Penarikan Kesimpulan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Pertambangan dan Energi.

Pendidikan Formal

Pengembangan aparatur sumber daya manusia dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan. Pada hakikatnya yang ditujukan untuk menyelesaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan sekarang atau pada masa mendatang dengan kualifikasi yang dimiliki pegawai sekarang. Pengembangan aparatur dimaksudkan untuk dapat memperbaiki hasil kerja pegawai yang secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi. Selanjutnya dikatakan bahwa pengembangan aparatur pemerintah bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti pegawai ditugaskan oleh instansi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk melaksanakan pendidikan, guna untuk menambah pengetahuan, meningkatkan kemampuan, meningkatkan keahlian dan keterampilan serta membina kepribadian pegawai kearah yang lebih baik agar terwujudnya tujuan organisasi seperti yang tertuang dalam visi dan misi Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang peluang pendidikan formal yang diberikan Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda kepada pegawai. Penulis melakukan wawancara dengan beberapa narasumber. Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan SU Kasubag Perencanaan Program mengatakan bahwa :

“Untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai, kami telah memberikan peluang secara keseluruhan, kepada pegawai untuk melakukan jenjang pendidikan sesuai dengan aturan yang berlaku. (Sumber : Hasil Wawancara, Mei 2015).

Dari beberapa pernyataan narasumber di atas terlihat bahwa pegawai menangkap peluang pendidikan yang diberikan Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda kepada pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, pengetahuan dan kemampuan pegawai berdasarkan bidang tertentu yang diambil. Kemudian diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh HE selaku Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda mengatakan bahwa :

“..... pada perinsipnya selaku pimpinan memberikan peluang secara terbuka kepada pegawai. Namun ini tergantung pada pegawainya, ada yang tanggap ada yang tidak. Namun untuk saat ini Alhamdulillah mereka rata-rata mengambil S2, jadi bisa dibilang respon mereka cukup bagus untung menangkap peluang ini ”. (Sumber : Hasil Wawancara, Mei 2015)

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara yang disampaikan oleh narasumber di atas mengenai pendidikan Lanjutan yang diberikan Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda kepada pegawai, bahwa untuk

meningkatkan kualitas pegawai, Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda memberikan peluang pendidikan kepada seluruh pegawai yang ingin dan bersedia melaksanakan pendidikan untuk meningkatkan mutu dan menambah pengetahuan serta meningkatkan kemampuan pegawai. Dimana peluang pendidikan ini diberikan secara terbuka kepada semua pegawai, hal ini terlihat dimana Dinas Pertambangan dan Energi telah memberikan informasi kepada seluruh pegawai, baik dalam bentuk peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah maupun penyampaian secara lisan sehingga Pegawai menangkap informasi dan peluang pendidikan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan serta meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang pendidikan yang diambil.

Tujuan diselenggarakan pengembangan karyawan/aparatur melalui pendidikan formal menurut Simamora (2006:276) diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuannya sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan-karyawannya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pendidikan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
- b. Memuktahirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- b. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang pegawai baru acap kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job comotent" yaitu mencapai output dan standar mutuyang diharapkan.
- c. Membantu memecahkan masalah orperasional. Para pimpinan harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumberdaya finansial dan sumberdaya teknologis manusia (*human tecnilogical resource*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologi.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi adalah salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumberdaya manusia untuk promosi dari dalam. Pendidikan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.

- f. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar pimpinan adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pendidikan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Pendidikan dan Pelatihan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengembangan pegawai dilingkungan kerja Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda, belum optimal namun upaya yang dilakukan dalam pengembangan pegawai dapat merubah pola pikir dan cara kerja pegawai kearah yang lebih atau dapat memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai yang lebih baik.

Salah satu kegiatan pengembangan yang dilakukan adalah melalui jalur pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian, ini juga sering menjadi persoalan internal, yaitu selain alokasi dana yang terbatas juga kemauan pegawai terhadap upaya tersebut kurang membawa hasil yang optimal, sehingga upaya untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai melalui pendidikan dan pelatihan belum optimal. Demikian juga pada jenis pengembangan lain, seperti yang dilakukan melalui penempatan dan pengembangan karier, nampaknya juga mengalami kendala yang sifatnya klasik, yaitu dalam pemanfaatan jam produktif yang seharusnya dilakukan secara efektif oleh setiap pegawai, ternyata belum dapat dimanfaatkan sebagaimana yang diatur berdasarkan peraturan yang berlaku, dan hal tersebut tercermin oleh banyaknya pegawai yang kurang mampu memegang teguh etika pegawai negeri.

Pendidikan Penjurangan

Terkait dengan pendidikan penjurangan pegawai, walaupun hal tersebut penting bagi semua pegawai dalam meningkatkan kariernya namun tidak semua pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan penjurangan karena harus sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan bagi seorang pegawai. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pentingnya pendidikan penjurangan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka hal tersebut dapat diambil dari beberapa nara sumber atau informan. Seperti yang disampaikan oleh Informan AH salah seorang staf Seksi Perusahaan Tambang Dinas Pertambangan Kota Samarinda yang pernah mengikuti pendidikan penjurangan mengatakan bahwa:

“Pendidikan penjurangan bagi pegawai menurut pandangan saya sangat penting karena pegawai akan memperoleh pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai modal bagi pegawai untuk jenjang karier. Manfaat lain yang saya peroleh dari pendidikan penjurangan ini adalah dapat menambah pengetahuan saya terutama dalam membetuk kerja tim.”
(Sumber : Hasil wawancara, Mei 2015).

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh WU Staf Seksi Pengawasan Pertambangan Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda yang pernah mengikuti pendidikan penjenjangan mengatakan bahwa:

“..... dalam bekerja sangat dibutuhkan kemampuan pengetahuan dari seorang pegawai sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengetahuan yang dimaksud adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan dan lini pekerjaan, kesemuanya ini dapat diperoleh pada saat mengikuti pendidikan penjenjangan” (Sumber : Hasil wawancara, Mei 2015).

Hal senada juga dikemukakan oleh DE Staf Seksi Minyak dan Gas yang juga pernah mengikuti pendidikan penjenjangan mengatakan bahwa:

“..... Persyaratan utama bagi pegawai untuk menduduki jabatan formal adalah pernah mengikuti pendidikan penjenjangan. Atas dasar inilah saya mengikuti pendidikan penjenjangan untuk memenuhi persyaratan nantinya kalau ada formasi untuk jabatan struktural.” (Sumber : Hasil wawancara, Mei

Dari beberapa pendapat nara sumber di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan penjenjangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan pegawai disamping itu juga sebagai persyaratan untuk menduduki jabatan struktural.

Seminar

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa seminar yang diikuti oleh pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan. Terkait dengan hal tersebut penulis melakukan wawancara dengan beberapa orang pegawai yang dijadikan informan, seperti yang disampaikan oleh WA salah seorang staf Seksi Ketengalistrikan dan pengembangan energi dalam pendapatnya mengatakan bahwa:

“Kalau kita lihat dari pegawai yang sering mengikuti seminar-seminar terkait dengan bidang pekerjaannya, banyak masukan-masukan yang mereka berikan sehingga dalam pelaksanaan kerja dapat dilakukan dengan baik” (Sumber :Hasil wawancara, Mei 2015).

Pendapat yang sama, juga dikemukakan oleh Kasi Minyak dan Gas dalam pendapatnya tentang pelaksanaan seminar, beliau mengatakan bahwa:

“Menurut pendapat saya kegiatan-kegiatan seminar yang diikuti oleh pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan pemahaman mereka mengenai sesuatu hal. Jadi, intinya kegiatan seminar ini adalah sebagai upaya pengembangan SDM” (Sumber : Hasil Wawancara, Mei 2015).

Dari pendapat beberapa informan di atas dapat disampaikan bahwa seminar yang diikuti oleh pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, agar dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan. Jadi dengan mengikuti seminar-seminar merupakan salahsatu upaya yang dilakukan untuk

memperbaiki dan meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dirasa perlu, buat menyukseskan kegiatan dalam organisasi. Salah satu cara yang dilakukan pengembangan pegawai yang berada di dalam sebuah organisasi baik melalui diklat-diklat, pendidikan formal maupun mengikuti seminar-seminar. Terkait dengan pelaksanaan pengembangan pegawai syaratnya, hanya perlu koordinasi yang baik antara satu unit kerja dengan unit kerja yang lain, agar pengembangan SDM bisa dilakukan sinkron sesuai dengan yang diharapkan.

Unit kerja sangatlah krusial diperhatikan, sebab dari sini bisa diketahui lingkup apa saja yang dialami. Perlu adanya pengembangan SDM dengan melihat potensi yang ada pada masing-masing pegawai dalam sebuah organisasi. Hal yang krusial harus dilakukan dalam pengembangan SDM ialah dengan melakukan seminar-seminar terkait dengan bidang tugas pegawai. Dengan begitu, akan terlihat potensi yang ada pada pegawai tersebut. Potensi yang telah terlihat inilah mestinya dikembangkan.

Dengan kegiatan-kegiatan seminar dapat meningkatkan pemahaman pegawai. Pemahaman menunjukkan pada seperangkat pengetahuan atau kecakapan khusus yang diperoleh seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. Rangkaian pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan pemahaman pada satu sisi akan memberi disposisi mental kepada seseorang sehingga memiliki referensi yang cukup untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan atau perubahan-perubahan yang terjadi. Disamping itu dengan pemahaman juga dapat menimbulkan akumulasi pengetahuan yang akan menciptakan suatu keterampilan psikomotorik (kecakapan fisik) yang memungkinkan seseorang cakap untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi.

Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia

Faktor-faktor yang Mendukung dalam Pengembangan Sumber Daya Pegawai antara lain:

1. Adanya kewenangan pemerintah daerah untuk memanfaatkan dan memberdayakan sumber daya yang dimiliki, yaitu : melalui pengembangan sumber daya pegawai.
2. Adanya komitmen yang kuat dari Dinas Pertambangan dan Energi Samarinda beserta jajarannya untuk melakukan pengembangan pegawai agar lebih bersikap profesional, terampil, disiplin dalam menjalankan tugasnya.
3. Sesuai dengan visi dan misi Dinas Pertambangan dan Energi Samarinda sehingga memungkinkan proses pengembangan sumber daya pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Samarinda dapat berhasil dengan baik.

Adapun faktor-faktor yang Menghambat, antara lain:

1. Terbatasnya alokasi dana untuk pengembangan pegawai, sehingga upaya untuk menciptakan sumber daya pegawai yang memiliki kompetensi profesional belum mencapai sasaran dan pada akhirnya upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan justru kurang optimal.
2. Minat pegawai terhadap pengembangan sebagaimana yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Samarinda nampaknya kurang menunjukkan tindakan yang responsive, baik yang dilakukan melalui pengembangan kompetensi profesional maupun pemanfaatan jam kerja produktif secara efektif.
3. Masih kuatnya pegawai yang mempertahankan budaya kerja secara konvensional, sehingga upaya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik masih belum sesuai harapan.
4. Adanya perbedaan pandangan antar pimpinan unit kerja dalam pemanfaatan dan pendayagunaan pegawai (bawahan) untuk meningkatkan hasil kerja, terutama dalam memanfaatkan jam kerja terasa belum menunjukkan intensifikasi sehingga melahirkan hasil kerja yang berbeda.

Kesimpulan

1. Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda dilakukan secara baik, efektif dan efisien, hal tersebut dapat terlihat dari beberapa hal, yaitu :
 - a. Pendidikan Formal yang diikuti oleh 8 orang pegawai untuk melaksanakan ijin belajar, membuktikan bahwa adanya peluang pendidikan yang diberikan kepada pegawai untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan.
 - b. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir Dinas Pertambangan dan Energi kota Samarinda memberikan kesempatan pegawainya untuk mengikuti berbagai jenis pelatihan. Pada tahun 2012 tercatat 10 orang pegawai mengikuti pelatihan, tahun 2013 sebanyak 11 orang dan di tahun 2014 sebanyak 16 orang. Pelatihan yang diberikan secara terbuka, adil, merata dan profesional kepada seluruh pegawai berdasarkan kebutuhan dibidang masing-masing pegawai
 - c. Pendidikan penjenjangan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya yang selanjutnya merningkatkan karir pegawai yang bersangkutan. Semua pegawai menangkap Peluang pendidikan yang diberikan.
 - d. Seminar yang diikuti oleh pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan pemahaman pegawai akan bidang tugasnya.
2. Faktor yang mendukung yaitu adanya komitmen yang kuat dari Dinas Pertambangan dan Energi Samarinda beserta jajarannya untuk melakukan pengembangan pegawai agar lebih bersikap profesional, terampil, disiplin

dalam menjalankan tugasnya serta visi dan misi Dinas Pertambangan dan Energi Samarinda sehingga memungkinkan proses pengembangan sumber daya pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda dapat berhasil dengan baik. Adapun faktor yang menghambat upaya peningkatan sumber daya manusia di Dinas Pertambangan dan Energi Kota Samarinda, meliputi: terbatasnya alokasi dana untuk pemberdayaan, masih beragamnya komitmen pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai.

Saran

1. Diharapkan semua jajaran yang ada pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kota Samarinda dapat bekerja dengan profesional sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak mengakomodir intervensi dari luar yang tidak sesuai dengan ketentuan.
2. Hendaknya instansi meningkatkan alokasi dana melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dalam rangka meningkatkan pengembangan pegawai dalam hal peningkatan keterampilan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Menumbuhkan kesadaran pegawai untuk merubah pola pikir dan budaya kerja pegawai berorientasi pada kepentingan publik, melalui berbagai pembinaan, baik yang sifatnya untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian.

Daftar Pustaka

- _____.2005.*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, BalaiPustaka, Jakarta.
- _____.2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, BalaiPustaka, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, Michael. *Strategic Human Resource Management(A Guide to Action)*. Edisi Terjemahan. Penerjemah: Ati Cahaya. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.2003.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 1992. *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Husaini, Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Miles, B Matthew & A.Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Moleong, Lexy J, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Murwaningsih, Tri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

- Muchdarsyah, Sinungan, 2000. *ProduktivitasApadanBagaimana*. BumiAksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta : Gajah Mada Uneversity Press.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)Jilid 1*,
- Ndraha, Taliziduhu, 1997. *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S, 2006. *KamusUmum Bahasa Indonesia*, DepartemenPendidikan Nasional. EdisiKetriga. BalaiPustaka, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia pustaka Utama.
- Siagian, Sondang, P, 2002.*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P, 1996.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Surayin, 2001.*KamusUmum Bahasa Indonesia*, YramaWidya, Bandung.
- Tjiptono, Fandy. 1997. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*,PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Dokumen-dokumen

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepagawaian*. Indonesia. Jakarta.
- Undang-undang Nomor 4 Tahun 2009 *Tentang Mineral dan Batubara*.
- Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 *Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda*.
- Peraturan Walikota Nomor 23 Tahun 2008 *Tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Struktur Organisasi Dinas Daerah Kota Samarinda*.