



Mewujudkan Kualitas Kinerja melalui Penciptaan Keunggulan Sumber Daya manusia bagi ASN Kabupaten Rokan Hulu

Layla Hafni*¹, Teddy Chandra ², Martha³, Surya Safari SD⁴, David⁵, Dominicus Josephus Swanto T⁶

^{1,2,3,4,5,6}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

*e-mail:layla.hafni@pelita.indonesia.ac.id¹

Abstract

High quality human resources will emerge from professionals, because professionals, in this case the State Civil Apparatus, have the expertise, organization and code of ethics that make it easier for them to develop concepts, benchmarks, even measures that they can use to assess and shape their self-image. To accommodate this, the Rokan Hulu Regency Government initiated a collaboration with Pelita Indonesia Institute of Business and Technology to provide outreach and seminars for ASN Rokan Hulu Regency with the theme "Realizing Performance Quality through Creation of Excellence in Human Resources for State Civil Apparatuses". The method of implementing this activity consists of the stages of material planning, the stages of socialization and debriefing as well as evaluating the delivery of material to participants. The activity was attended by 120 participants. The activity was conducive and the participants were very enthusiastic about participating in the activity and asked questions during the discussion and question and answer session. Socialization Activities and Seminars to Realize the Quality of State Civil Apparatus Performance should be carried out in a sustainable and consistent manner with more dynamic themes and training materials adapted to the development of services for the community, which are currently increasingly using information systems and technology so that excellent service can still be provided optimally to the community.

Keywords: Socialization and Seminar, Performance, ASN.

Abstrak

Kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, kaum profesional dalam hal ini Aparatur Sipil Negara yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Untuk mengakomodasi hal itu, Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu menginisiasi kerjasama dengan Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia untuk memberikan sosialisasi dan seminar bagi ASN Kabupaten Rokan Hulu dengan tema "Mewujudkan Kualitas Kinerja melalui Penciptaan Keunggulan Sumber Daya manusia bagi Aparatur Sipil Negara". Metode pelaksanaan kegiatan ini terdiri dari tahapan perencanaan materi, tahapan sosialisasi dan tanya jawab serta evaluasi penyampaian materi terhadap peserta. Kegiatan diikuti oleh 120 orang peserta. Kegiatan berjalan kondusif dan peserta sangat antusias mengikuti kegiatan dan bertanya selama sesi diskusi dan tanya jawab. Kegiatan Sosialisasi dan Seminar Mewujudkan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan dan konsisten dengan tema dan materi pelatihan yang lebih dinamis disesuaikan dengan perkembangan pelayanan bagi masyarakat yang saat ini semakin banyak menggunakan sistem informasi dan teknologi agar pelayanan prima tetap bisa diberikan secara maksimal kepada masyarakat.

Kata kunci: Sosialisasi dan Seminar, Kinerja, ASN.



1. PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki potensi untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri agar seluruh potensi yang ada dalam dirinya dapat berkembang sehingga kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan dapat terwujud. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan dalam upaya mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan negara dapat tercapai dengan sempurna. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta daya saing yang tinggi dalam persaingan global (Hasiani, 2015).

Aparatur sipil negara (ASN) sebagai Sumber Daya Manusia unggulan pemerintah berperan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana disebutkan dalam Perpres No. 18/2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 agar dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas. ASN juga dituntut untuk melayani dengan hormat, sopan, dan tanpa tekanan, sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Sesuai dengan hasil penelitian (Gerhana, Rehti, & Wasis, 2019; Oktaviani, Firdaus, & Bimo, 2020) terbukti bahwa kualitas sumber daya manusia menunjukkan adanya hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya ASN di Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan, sedangkan hasil penelitian (Junaidi, 2017) membuktikan bahwa Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh terhadap pelaku industri kreatif usaha mikro kecil dan menengah di Kota Jambi.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut (Gerhana et al., 2019) adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, hal ini wajar karena kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka.

Untuk mengakomodasi hal itu, Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu menginisiasi kerjasama dengan Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia untuk memberikan sosialisasi dan seminar bagi ASN Kabupaten Rokan Hulu dengan tema "Mewujudkan Kualitas Kinerja melalui Penciptaan Keunggulan Sumber Daya manusia bagi Aparatur Sipil Negara".

2. METODE

Adapun metode pelaksanaan kegiatan ini terdiri dari tahapan perencanaan materi, tahapan Sosialisasi (penyampaian materi sosialisasi dan seminar) dan evaluasi penyampaian materi terhadap peserta.

Tahapan perencanaan, merupakan tahapan persiapan untuk menyajikan materi workshop yang baik perlu dilakukan agar materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta dan bermanfaat. Tahapan perencanaan dilakukan dengan study literatur dari referensi dan artikel jurnal yang tepat.

Tahapan sosialisasi dan seminar, yaitu tahapan memberikan materi bagaimana membangun kualitas kerja berdasarkan hasil penelitian dan referensi dari artikel jurnal yang telah dipublikasi dari beberapa objek penelitian yang dilakukan di Dinas dan Badan milik pemerintah serta dilengkapi dengan beberapa materi – materi video tentang motivasi.

Tahapan diskusi dan tanya jawab, tahapan dimana para peserta diberi kesempatan untuk bertanya dan diskusi langsung. Sebagian peserta mengajukan pertanyaan dengan memberikan kasus – kasus yang mereka temukan di dunia kerjanya untuk didiskusikan dan dicarikan solusi permasalahannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Sosialisasi dan seminar bagaimana mewujudkan Kualitas Kinerja melalui Penciptaan Keunggulan Sumber Daya manusia bagi Aparatur Sipil Negara kabupaten Rokan Hulu ini dilaksanakan pada hari Sabtu tanggal 27 Agustus 2022 bertempat di ruang Aula serba guna Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia. Kegiatan sosialisasi dan Seminar ini didampingi oleh Sekda Kabupaten Rokan Hulu dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.



Gambar 1. Kegiatan Sosialisasi dan Seminar Mewujudkan Kualitas Kinerja melalui Penciptaan Keunggulan Sumber Daya manusia bagi Aparatur Sipil Negara
Source : Dokumentasi Panitia (2022)

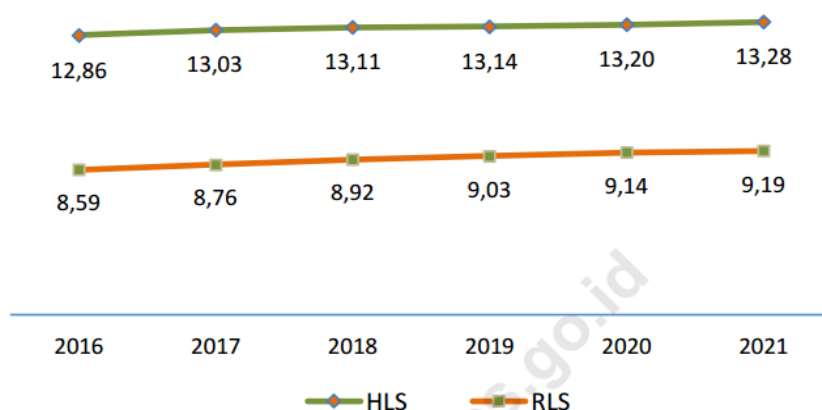


Gambar 2. Peserta Kegiatan Sosialisasi dan Seminar Mewujudkan Kualitas Kinerja melalui Penciptaan Keunggulan Sumber Daya manusia bagi Aparatur Sipil Negara
Source : Dokumentasi Panitia (2022)

Kegiatan berjalan kondusif dan peserta sangat antusias mengikuti kegiatan dan bertanya selama sesi diskusi dan tanya jawab. Kegiatan diawali dengan pemaparan materi secara terstruktur dengan diawali dengan menampilkan Potret Kualitas Sumber Daya Manusia Riau, Kini dan Harapan di Masa Depan. Sumber materi awal yang ditampilkan diperoleh dari data buku (BPS Riau, 2020).

Presentasi diawali dengan menampilkan data Perkembangan Rata – Rata Lama Sekolah (RLS) dan Harapan Lama Sekolah (HLS) di Provinsi Riau selama tahun 2016 sampai dengan tahun 2021.

Perkembangan Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) dan Harapan Lama Sekolah (HLS) di Riau (tahun), 2016-2021



Gambar3. Perkembangan Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) dan Harapan Lama Sekolah (HLS) di Provinsi Riau selama tahun 2016 - 2021

Source : Materi Sosialisasi dan Seminar (2022)

Selanjutnya, pemaparan dilanjutkan dengan data Pengangguran Terbuka menurut Pendidikan Tertinggi di Provinsi Riau dan data tren kemiskinan di Riau.



Gambar 4. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tinggi Tahun 2021

Source : Materi Sosialisasi dan Seminar (2022)

Tren Kemiskinan di Riau Tahun 2017-2021

Tren Kemiskinan di Riau, 2017-2021



Gambar 5. Tren Kemiskinan di Riau Tahun 2017 -2021

Source : Materi Sosialisasi dan Seminar (2022)

Data Perkembangan Rata-Rata Lama Sekolah (RLS) dan Harapan Lama Sekolah (HLS), Data pengangguran dan Data tren Kemiskinan perlu dipaparkan diawal karena berhubungan dengan Indeks Pembangunan Manusia. Aparatur Sipil Negara seyogyanya adalah sumber daya manusia unggulan daerah yang bertugas untuk meningkatkan indeks sumber daya manusia daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada bidang kerjanya masing – masing. Menyadari pentingnya peran ASN ini maka ASN perlu secara terus – menerus untuk melakukan peningkatan kualitas kinerjanya baik dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi maupun dengan mengikuti pelatihan sesuai kompetensinya secara berkala.

Kegiatan ditutup dengan sesi diskusi dan tanya jawab yang melibatkan seluruh peserta. Antusias peserta tergambar dari banyaknya pertanyaan yang diberikan dan detailnya pertanyaan yang diberikan. Beberapa pertanyaan yang menarik untuk didiskusikan sehubungan dengan permasalahan kinerja karyawan disampaikan oleh saudara Muhammad Heri tentang kinerja tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dengan fasilitas dan kompensasi yang berbeda dengan ASN, apakah nanti kualitas kinerjanya akan sama dengan ASN ? Pertanyaan berikutnya datang dari saudari Helen Hasibuan, “selain dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai, teknik apalagi yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai?” Dan selanjutnya dari Saudari Dewi Fitri yang menanyakan “apakah bekerja secara online atau Work From Home (WFH) tetap menjaga kualitas kinerja karyawan ?”

4. KESIMPULAN

Penilaian dan Pengembangan Kompetensi ASN adalah merupakan sesuatu yang mutlak, karena seorang ASN yang memiliki kompetensi yang bagus maka akan berdampak pada kinerjanya dan kinerja organisasi yang bersangkutan. Kegiatan Sosialisasi dan Seminar Mewujudkan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan dan konsisten dengan tema dan materi pelatihan yang lebih dinamis disesuaikan dengan perkembangan pelayanan bagi masyarakat yang saat ini semakin banyak menggunakan sistem



informasi dan teknologi agar pelayanan prima tetap bisa diberikan secara maksimal kepada masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Asisten II Kota Pekanbaru, Sekda Kabupaten Rokan Hulu, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, Rektor Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia serta panitia penyelenggara yang telah berhasil menggelar kegiatan ini serta terimakasih juga disampaikan kepada tim pengabdian masyarakat Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia yang telah mendampingi selama kegiatan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS Riau. (2020). *Indikator Pembangunan Manusia dan gender Provinsi Riau 2021. 2014*. Retrieved from <https://riau.bps.go.id/riau.bps.go.id> > statictable > 2017/01/24 >%0AProduksi Tanaman Buah-buahan
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>
- Hasiani, F. (2015). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Pelalawan. *Jom FEKON*, 2(2), 1–15.
- Junaidi, J. (2017). Kualitas sumberdaya manusia dan sifat kewirausahaan pelaku industri kreatif usaha mikro kecil dan menengah di Kota Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 12(2), 101–112. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v12i2.4197>
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838>