



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BAGIAN SEKSI PELAYANAN UPT PELAYANAN SOSIAL BINA REMAJA (PSBR) BLITAR

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE SERVICES SECTION OF THE BLITAR SOCIAL SERVICES FOR YOUTH DEVELOPMENT (PSBR) BLITAR

Dewi Wulandari¹, Satunggale Kurniawan^{2*}, Muhammad Afifi Rahman³

^{1,2*,3} Magister Administrasi Publik, Universitas Wijaya Putra Surabaya

email koresponden: satunggalekurniawan@uwp.ac.id

DOI: 10.62567/micjo.v1i2.100

Article info:

Submitted: 29/03/24

Accepted: 25/04/24

Published: 30/04/24

Abstract

This research aims to evaluate the development of human resources in the Social Services section of UPT PSBR Blitar, with a focus on increasing employee competency and performance. Qualitative descriptive methods were used to collect data in Maret 2024. The Findings show even though employees in the social services section of PSBR Blitar understand their duties, there is still a need to improve their technical skills and competencies. Lack of targeted training and effective supervision from superiors is the main obstacle in human resource development. This research emphasizes the importance of investing in training and guidance to achieve organizational goals and increase efficiency in providing services to the community.

Keywords: Human Resources Development, Social Service Section of UPT PSBR Blitar, Employee Competency, Employee Performance, Training.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengembangan sumber daya manusia di bagian Pelayanan Sosial UPT PSBR Blitar, dengan fokus pada peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data pada bulan Maret 2024. Temuan menunjukkan bahwa meskipun pegawai pada seksi pelayanan sosial PSBR Blitar telah memahami tugas mereka, masih ada kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kompetensi mereka. Kurangnya pelatihan yang terarah dan pengawasan yang efektif dari atasan menjadi hambatan utama dalam pengembangan SDM. Penelitian ini menekankan pentingnya investasi dalam pelatihan dan bimbingan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bagian Seksi Pelayanan Sosial UPT PSBR Blitar, Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai, Pelatihan.

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dari perencanaan hingga pelaksanaan dan pengaturan, SDM menjadi pilar utama yang menentukan arah dan hasil akhir dari setiap langkah yang diambil. Namun, untuk menjaga tingkat keberhasilan yang konsisten, diperlukan perhatian khusus dari pemerintah dan sektor swasta terhadap peningkatan kualitas SDM yang tersedia. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kebijakan dan regulasi yang mendukung pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Di sisi lain, sektor swasta memiliki peran penting dalam menyediakan kesempatan kerja yang memungkinkan pengembangan karier dan pertumbuhan profesional bagi individu. Kolaborasi antara pemerintah dan swasta dalam mengembangkan SDM tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan inovasi di berbagai sektor ekonomi, tetapi juga memperkuat daya saing nasional dalam era globalisasi. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kualitas SDM harus menjadi prioritas bersama bagi semua pihak yang berkepentingan, sehingga potensi yang dimiliki oleh setiap individu dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan bersama dalam pembangunan dan kemajuan suatu negara.

Manusia merupakan aset yang tak ternilai bagi setiap organisasi atau perusahaan. Pandangan Straub dan Attner menekankan bahwa manusia bukan hanya sekadar tenaga kerja, melainkan juga sumber daya yang memberikan kontribusi berupa bakat, pengetahuan, dan pengalaman yang tak ternilai harganya. Dalam konteks ini, Utama (2020) menggaris bawahi peran manusia dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh infrastruktur dan teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan, dedikasi, dan kreativitas individu yang terlibat di dalamnya. Berk dan Berk (2000) menegaskan bahwa pegawai atau karyawan memainkan peran penting dalam setiap aspek organisasi atau bisnis, mulai dari perencanaan strategis hingga pelaksanaan operasional sehari-hari. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan, pemberdayaan, dan penghargaan terhadap SDM menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan daya saing sebuah organisasi. Seiring dengan itu, peningkatan kualitas SDM juga akan membawa dampak positif secara keseluruhan bagi pertumbuhan dan kesinambungan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk mengakui dan memberikan nilai yang sepadan terhadap peran dan kontribusi manusia sebagai aset utama yang membentuk fondasi kesuksesan dan keberlanjutan.

Manajemen pegawai memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan kinerja keseluruhan suatu organisasi. Agar kemampuan pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan, proses pembelajaran harus menjadi bagian integral dari budaya perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Akao (2004) yang menegaskan pentingnya memperhatikan loyalitas pegawai yang kompeten. Dalam konteks pegawai pemerintahan sebagai aparatur sipil negara (ASN), manajemen yang profesional menjadi kunci mengingat tuntutan kinerja yang semakin kompleks. Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, persaingan di dunia kerja juga semakin meningkat. Oleh karena itu, lembaga pemerintahan harus diperkuat dengan aparatur yang tidak hanya kompeten namun juga mampu beradaptasi dengan dinamika yang ada (Solong, 2020).

Untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, aparatur sipil negara harus memiliki kompetensi yang memadai. Definisi kompetensi menurut Spencer adalah sifat atau karakter yang mendukung individu dalam kinerja profesional mereka. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi teknis, perilaku, dan kepemimpinan (Anandha Handoko, 2021). Keterampilan ini sangat penting karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi secara

keseluruhan. Kompetensi teknis mengacu pada pengetahuan dan keterampilan yang spesifik untuk menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang pekerjaan masing-masing. Sementara itu, kompetensi perilaku mencakup aspek-aspek seperti kemampuan komunikasi, kerjasama tim, dan adaptabilitas, yang sangat penting dalam menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai dan pihak eksternal. Sedangkan kompetensi kepemimpinan menjadi kunci dalam mengarahkan dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, pengelolaan kompetensi pegawai menjadi langkah krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Remaja menjadi salah satu kelompok yang rentan terhadap berbagai masalah sosial, mulai dari persoalan pendidikan, kesehatan reproduksi, hingga keterlibatan dalam perilaku berisiko. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pelayanan terhadap remaja, PSBR memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan SDM yang berkualitas guna memberikan layanan yang holistik dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan konsep pelayanan sosial yang tidak hanya mengatasi masalah secara reaktif, tetapi juga mendorong pertumbuhan dan perkembangan positif remaja secara proaktif.

Selain itu, konteks perubahan sosial dan dinamika lingkungan juga menjadi faktor yang mendorong perlunya pengembangan SDM di UPT PSBR Blitar. Perubahan pola perilaku, teknologi, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks menuntut adanya peningkatan kompetensi dan keterampilan bagi tenaga profesional yang terlibat dalam memberikan pelayanan kepada remaja. Dengan mengembangkan SDM yang kompeten dan berkualitas, UPT PSBR Blitar khususnya pada bagian seksi pelayanan sosial dapat lebih responsif terhadap berbagai tantangan dan kebutuhan yang dihadapi oleh remaja, sehingga memberikan dampak yang lebih signifikan dalam upaya pembinaan dan perlindungan terhadap masa depan mereka. Oleh karena itu, pengembangan SDM dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar menjadi prasyarat penting dalam menjaga relevansi dan efektivitas lembaga dalam memberikan pelayanan yang bermakna bagi perkembangan dan kesejahteraan remaja di masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung kinerja pegawai dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Hingga saat ini, belum dilakukan analisis komprehensif terkait kompetensi SDM di lembaga tersebut. Penelitian ini dilakukan pada periode Maret 2024 dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang keterampilan SDM dan bagaimana kontribusi mereka terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, dokumentasi, dan observasi, melibatkan berbagai pihak seperti Kepala seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar dan salah satu staf pada bagian seksi pelayanan sosial. Analisis data menggunakan model interaktif Milles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kompetensi SDM dan potensi peningkatan kinerja pegawai di dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Berdasarkan temuan studi lapangan langsung terhadap pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa pegawai dibagian seksi pelayanan

sosial UPT PSBR Blitar telah menjalankan tugasnya dengan baik dan memahami setiap aspek pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Mereka telah diberikan arahan yang memadai untuk menyelesaikan setiap kegiatan dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap peran mereka dalam lembaga. Namun, satu hal yang menjadi kekurangan adalah kurangnya pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai. Meskipun arahan dan pengawasan dari atasan telah diberikan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di tempat kerja, pelatihan yang lebih terfokus mungkin diperlukan untuk memaksimalkan potensi pegawai.

Pada aspek kompetensi pegawai, fokus utamanya adalah penguasaan terhadap prosedur, proses, dan hukum yang terkait dengan bidang pekerjaan mereka dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Meskipun tidak ada persyaratan khusus terhadap keahlian tertentu, pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas mereka dengan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh lembaga. Dengan adanya pengawasan dan monitoring langsung dari atasan, seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar berupaya meningkatkan kinerja stafnya. Meskipun pelatihan khusus belum diberikan, kinerja pegawai terlihat meningkat secara keseluruhan. Meskipun demikian, upaya yang lebih terstruktur dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai akan membantu memastikan bahwa mereka dapat terus meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan tuntutan tugas dan perkembangan lingkungan kerja.

Motif Pegawai dalam Melaksanakan Tugas

Motif dan motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam konteks dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Motif, sebagai pendorong awal, merupakan keadaan yang menumbuhkan kemauan bekerja pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara motivasi, sebagai dorongan berkelanjutan, mendorong pegawai untuk mencapai tujuan mereka dengan berbagai cara. Setiap pegawai memiliki alasan dan motif yang mendasari partisipasinya dalam pekerjaan, dan motivasi mereka memainkan peran kunci dalam menentukan tingkat keterlibatan dan produktivitas mereka.

Menurut Robbins dan Coulter, motivasi kerja adalah kesiapan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Dalam konteks dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar, peningkatan pelayanan dan tuntutan publik merupakan kebutuhan mendasar yang memerlukan keahlian birokrasi. Oleh karena itu, pegawai pemerintah, termasuk dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar, harus memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi lebih kreatif, terpacu, dan disiplin dalam pekerjaan mereka agar dapat memenuhi janji dan tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Dorongan, penghargaan, dan perhatian dari atasan juga memiliki dampak yang signifikan dalam memotivasi pegawai. Atasan yang dapat mengidentifikasi dan mendorong motivasi pribadi pegawainya, serta menghubungkannya dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, umumnya berhasil meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar untuk memperhatikan faktor-faktor motivasional ini dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk memastikan bahwa pegawai tetap termotivasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Karakteristik Pribadi Pegawai dalam Melaksanakan Tugas

Karakteristik pribadi, seperti yang ditetapkan oleh klaster kompetensi, memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas PSBR. Menurut Lyle M. Spencer Jr et al. (1993), karakteristik pribadi terdiri dari beberapa aspek, termasuk pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas, dan komitmen organisasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kualitas pribadi pegawai sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas mereka dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Contoh karakteristik pribadi yang penting meliputi respon yang cepat terhadap ketidakpuasan klien, tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja, dan kemampuan untuk memisahkan kepentingan individu dan kelompok.

Karakteristik pribadi bukan hanya sekadar atribut atau sifat individual, tetapi juga merupakan modal internal yang mendukung peran seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ini merupakan kompetensi yang mendasar, terlepas dari faktor eksternal. Meskipun karakteristik pribadi sangat individual dan internal, ada berbagai faktor yang dapat memengaruhinya. Menurut Hardiyanti (2014), faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan jumlah tanggungan dapat mempengaruhi karakteristik pribadi seseorang, termasuk kepercayaan diri, fleksibilitas, komitmen organisasi, dan pengendalian diri.

Pemahaman terhadap karakteristik pribadi ini sangat penting dalam konteks pengelolaan SDM dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Dengan memahami karakteristik pribadi pegawai, manajemen dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta merancang strategi pengembangan yang sesuai. Selain itu, memahami peran faktor-faktor eksternal yang memengaruhi karakteristik pribadi juga penting dalam menyusun program pengembangan pegawai yang efektif. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pendekatan yang holistik dan berbasis pada pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik pribadi mereka.

Anggaran, Sumber Daya Manusia, dan Sarana Prasarana

Masalah anggaran merupakan salah satu hambatan signifikan terhadap pengembangan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Pelatihan kepada pegawai dianggap sangat penting untuk meningkatkan kompetensi mereka guna mencapai peningkatan kinerja. Namun, saat ini, sumber daya manusia yang tersedia di organisasi tidak mencukupi untuk meningkatkan efektivitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Masalah anggaran atau perencanaan anggaran ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian oleh Muliyanto (2021) menunjukkan bahwa perencanaan anggaran lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan faktor lainnya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai diarahkan pada peningkatan perencanaan anggaran secara langsung.

Selain faktor anggaran, unsur sumber daya manusia juga berkontribusi penting terhadap peningkatan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Kuantitas dan kualitas SDM dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar saat ini terbatas. Meskipun beberapa bagian sudah memiliki jumlah SDM yang memadai, namun sebagian besar masih belum kompeten. Hal ini mengakibatkan kredensial pendidikan dan pengalaman masih menjadi penghalang signifikan bagi administrasi dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Dalam hal kuantitas SDM, penting untuk diingat bahwa memiliki banyak pegawai tidak selalu berarti bahwa dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar akan berjalan dengan baik. Diperlukan SDM yang cukup dan berkualitas untuk

menangani berbagai masalah yang muncul, seperti masalah keuangan, logistik, dan sosial budaya di wilayah tersebut.

Selain sumber daya manusia, sarana dan prasarana juga mempengaruhi kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Ketersediaan teknologi kantor, seperti komputer, dapat membantu dalam memfasilitasi pekerjaan dan meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, suasana kerja yang kondusif juga dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan pencapaian tujuan dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar perlu mengimplementasikan strategi yang tepat untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi. Pengelolaan anggaran yang efisien, pengembangan sumber daya manusia, dan peningkatan sarana serta prasarana menjadi langkah-langkah penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Konsep Diri dan Nilai-nilai Pegawai dalam Melaksanakan Tugas

Konsep diri dan nilai-nilai karakter merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan tugas sebagai pegawai negeri sipil, terutama dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Pegawai harus memiliki konsep diri yang jelas, termasuk pemahaman akan fungsi dan jabatannya sebagai pegawai. Sikap dan perilaku kerja pegawai, serta pengetahuan dan kemampuan mereka, harus dievaluasi secara berkala. Kompetensi-kompetensi seperti mengembangkan orang lain, ketegasan dan penggunaan kekuasaan, kerja tim, kepemimpinan tim, pemahaman interpersonal, dan orientasi layanan pelanggan merupakan aspek penting dalam kluster konsep diri dan nilai-nilai pegawai.

Pendidikan dan pelatihan juga memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kesadaran diri pegawai dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk mendukung tujuan organisasi. Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk mengingatkan pegawai akan fungsi dan tanggung jawabnya, meskipun dampaknya dapat bervariasi tergantung pada kepribadian masing-masing pegawai. Namun, dukungan kepemimpinan dalam proses pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga hasilnya lebih efektif dan produktif.

Pengetahuan pegawai juga memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai dengan pengetahuan yang tepat akan meningkatkan efisiensi organisasi, sementara pegawai yang kurang memiliki keterampilan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompetensi-kompetensi seperti berpikir analitik, berpikir konseptual, dan keahlian merupakan bagian dari kluster pengetahuan yang juga perlu diperhatikan dan dikembangkan secara terus-menerus dalam lingkungan kerja di dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar.

Keterampilan Pegawai dalam Melaksanakan Tugas

Salah satu aspek terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah memiliki talenta yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Kemampuan pegawai dipengaruhi oleh kapasitas

mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh peningkatan keterampilan mereka. Setiap individu di dalam organisasi dan bisnis memiliki tanggung jawabnya sendiri, dan lokasi mereka dalam struktur organisasi harus memperhitungkan kemampuan masing-masing individu. Hal ini bertujuan agar setiap orang dapat menikmati pekerjaannya dan mampu menjalankan tugasnya secara efektif. Namun, terkadang orang merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena berbagai alasan, seperti kurangnya keakraban dengan pekerjaan, ketidaknyamanan dengan lingkungan kerja, atau persepsi bahwa pekerjaan tersebut kurang bergengsi atau signifikan.

Pegawai dengan keterampilan yang lebih besar akan lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang baru memiliki tanggung jawab baru harus mempelajari keterampilan baru untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Keterampilan yang diperlukan, seperti kepedulian terhadap ketertiban, inisiatif, dampak dan pengaruh, dan pencarian informasi, menjadi penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar, pegawai setidaknya harus memiliki pemahaman dasar tentang peraturan perundang-undangan agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif.

Komunikasi yang lancar antara berbagai bagian dalam organisasi juga sangat penting untuk pengembangan keterampilan pegawai. Bagian sumber daya manusia perlu mampu mengembangkan kompetensi dan tugas pokok pegawai untuk memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan dan pelatihan pegawai harus diprioritaskan berdasarkan kebutuhan individu. Hal ini akan membantu meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Program pendidikan dan pelatihan juga dapat membantu meningkatkan etika, profesionalisme, dan kemampuan di bidangnya bagi para pegawai, yang pada gilirannya akan mendukung pengembangan karier mereka dalam Dinas dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar.

B. Pembahasan

Tingkat motivasi pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka, seperti yang dikemukakan oleh Winardi (2019). Motivasi yang rendah seringkali berdampak pada kinerja yang rendah pula, seolah-olah bakat atau kemampuan intrinsik pegawai juga terpengaruh. Keterampilan dan motivasi dianggap memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja, di mana pengetahuan yang baik dalam bidang tertentu dapat meningkatkan kinerja seseorang. Demikian pula, tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja sering kali berujung pada peningkatan kinerja yang signifikan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi dan motivasi kerja. Hal ini dapat dicapai dengan memperluas keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta memberikan dorongan dan insentif yang sesuai. Dengan memberikan dukungan yang diperlukan, baik dalam hal kompetensi maupun motivasi, pegawai diharapkan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga memberikan dampak positif bagi masyarakat secara keseluruhan, serta membangun loyalitas dan semangat kerja yang kuat di antara pegawai terhadap organisasi.

Praktik penempatan pegawai dalam suatu posisi karena alasan politik, bukan berdasarkan kompetensi atau kualifikasi terbaik, telah menjadi tantangan serius dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar. Hal ini tidak hanya melanggar peraturan yang berlaku, tetapi juga menghambat profesionalisme dan efektivitas organisasi. Penting bagi lembaga pendidikan dan pemerintah daerah untuk menekankan pentingnya profesionalisme dan kompetensi dalam

pengelolaan sumber daya manusia, terutama mengingat perubahan yang akan terjadi di masa depan terkait pengelolaan SDM. Dengan demikian, penempatan pegawai yang kompeten dan profesional dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar menjadi suatu kebutuhan mendesak untuk menjaga kualitas dan keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Penting untuk diakui bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan pegawainya untuk memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif. Seorang pegawai dianggap kompeten jika mampu menjalankan tugasnya dengan baik, meskipun terkadang menghadapi hambatan dalam proses tersebut. Oleh karena itu, memberikan pelatihan kepada pegawai merupakan langkah penting bagi sebuah instansi, seperti halnya dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar, untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Interaksi antar anggota organisasi tidak hanya membentuk dinamika kerja, tetapi juga berperan dalam membentuk konsep diri individu melalui nilai, emosi, dan pemikiran yang terjadi dalam interaksi tersebut.

Studi lapangan langsung terhadap pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas di dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menjalankan tugas dengan baik dan memahami peran masing-masing. Namun, masih terdapat kebutuhan akan peningkatan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Meskipun belum mendapatkan pelatihan yang memadai, pegawai tetap berupaya untuk beroperasi secara efisien dengan bimbingan dan arahan dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa sementara keterampilan teknis dapat diasah dengan pengalaman, pelatihan yang terarah dapat mempercepat peningkatan kinerja pegawai.

Keterampilan pegawai dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar mengacu pada penguasaan prosedur, proses, dan hukum yang berkaitan dengan bidang pekerjaan mereka. Meskipun tidak ada keharusan bagi pegawai untuk memiliki keahlian khusus, namun mereka diharapkan paham dalam melaksanakan tugas dengan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan. Dengan adanya monitoring langsung dari atasan, dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar berupaya meningkatkan kinerja pegawai tanpa harus mengandalkan pelatihan khusus, meskipun upaya pelatihan lebih lanjut masih diperlukan untuk memaksimalkan potensi pegawai.

4. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks dibagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar, pentingnya pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai tidak dapat dipandang enteng. Meskipun pegawai telah mampu menjalankan tugas dengan baik dan memahami peran mereka, namun masih diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pelatihan yang terarah dan monitoring langsung dari atasan dapat menjadi langkah awal yang efektif, meskipun masih ada kebutuhan untuk peningkatan lebih lanjut dalam hal pengembangan keterampilan teknis dan penguasaan aspek-aspek yang relevan dengan tugas mereka. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan bimbingan dapat membantu bagian seksi pelayanan sosial UPT PSBR Blitar mencapai tujuan dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), 27-36.
- Basnawi, C. (2017). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Melalui Clinic Center Oleh Unit Pelaksana Teknislaboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah (UPT-LPKD) Jawa Timur. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 5(3), 1-9.
- Elnadi, I. (2018). Upaya meningkatkan layanan pemustaka di UPT Perpustakaan Universitas Bengkulu. *JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi)*, 3(2), 203-214.
- Fathurohman, H. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Jember Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. *Journal of Community Service and Society Empowerment*, 2(01), 10-18.
- Maharani, J. (2014). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Peningkatan Layanan Perpustakaan di UPT. Perpustakaan Proklamator Bung Hatta Bukittinggi (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Syafaruddin, S., Natsir, N., Sahid, A., & Rusdi, A. T. (2022). Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Serat Acitya*, 11(1), 81-105.
- Widiaduta, I. (2005). Analisis perbedaan antara sebelum dan sesudah kegiatan pelatihan SDM pada Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia (LPSDM) Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (Studi kasus karyawan UPT-PUP) (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).
- Wulandari, W., & Rosidin, R. (2024). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 6(1), 77-85.