

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Capacity Building Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang

¹Devin Anisa, ²Nur Faridah Awaliyah, ³Sri Devi Cahyanti,
⁴Arip Rahman Sudrajat

¹²³⁴Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang, Indonesia

e-mail : ¹Devinanisa.da@gmail.com, ²Nurfarah133@gmail.com,

³Sridevichayanti@gmail.com

Abstrak

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dan peningkatan daya saing daerah diperlukan kemampuan atau kapasitas pemerintah daerah yang memadai. Pengembangan kapasitas pemerintah daerah senantiasa mengandung sebuah pemahaman tentang berbagai upaya meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Hal ini berdampak kepada peningkatan kebutuhan manusia dalam segala bidang termasuk kebutuhan masyarakat akan pelayanan umum yang diberikan pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis *capacity building* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang. Fokus penelitian antara lain : (1) pengembangan kapasitas pegawai di kecamatan Cisarua (2) kualitas sumber daya manusia yang ada di kecamatan Cisarua. selain itu hasil penelitian berupa pengembangan kapasitas pegawai meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) serta peningkatan sarana agar sesuai dengan kondisi pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Cisarua. Saran yang diberikan kepada kecamatan Cisarua kabupten Sumedang harus lebih inovatif dalam pengembangan kapasitas pegawai agar tercipta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Kata Kunci:*capacity building; dan kualitas sumber daya manusia*

Capacity Building in Improving the Quality of Human Resources in Cisarua District, Sumedang Regency**Abstract**

In the context of providing services to the community and increasing regional competitiveness, adequate capabilities or capacities of regional governments are needed. Capacity building of local government always contains an understanding of various efforts to improve the performance of services to the community. This has an impact on increasing human needs in all fields including public needs for public services provided by the government. This study aims to describe and analyze capacity building in improving the quality of human resources in Cisarua District, Sumedang Regency. Research focuses include: (1) capacity building of employees in Cisarua sub-district (2) the quality of human resources in Cisarua sub-district. in addition, the results of research in the form of employee capacity development include improving the quality of human resources (HR) and improving facilities to match the conditions of service to the community in the Cisarua Sub-District. Suggestions given to the Cisarua sub-district of Sumedang district must be more innovative in developing employee capacity so as to create quality human resources (HR).

Keywords: capacity building; and the quality of human resources

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

A. PENDAHULUAN

Dalam kondisi transisi perkembangan ilmu dan teknologi menyebabkan hidup pada lingkungan informasi dan global penuh ketidakpastian dan berubah dengan cepat. Hal ini berdampak kepada peningkatan kebutuhan manusia dalam segala bidang termasuk kebutuhan masyarakat akan pelayanan umum yang diberikan pemerintah.

Munculnya berbagai kebijakan pemerintah, terutama kebijakan-kebijakan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, dalam hal ini PP Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah telah menjadai pengungkit utama (*key leverage*) bagi upaya perwujudan kapasitas pemerintahan daerah. Di dalam PP tersebut dijelaskan dan diamanatkan bahwa Pemerintah wajib menindaklanjuti hasil evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah dengan melaksanakan program-program peningkatan kapasitas (*Capacity Building-CB*). Amanat tersebut secara jelas tercantum pada Bab Pembinaan, Pasal 54 ayat (1-3) PP No. 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagai berikut.

1. pemerintah berdasarkan hasil EPPD melakukan pembinaan dan fasilitasi dalam rangka peningkatan kinerja pemerintah daerah melalui program pengembangan kapasitas daerah.
2. pengembangan kapasitas dapat berupa fasilitasi di bidang kerangka kebijakan, kelembagaan, dan sumber daya manusia.
3. penyusunan program pengembangan kapasitas daerah berpedoman pada kerangka nasional pengembangan kapasitas yang diatur dengan Peraturan Presiden.

Namun berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang masih belum cukup dalam kemampuan dan keahliannya.

Adapun pada kenyataannya permasalahan sumber daya manusia di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang yaitu diantaranya kurangnya kesadaran pegawai terhadap peraturan serta tidak ada sanksi yang jelas terhadap pelanggaran peraturan, dibuktikan

dengan adanya pegawai yang keluar pada saat jam kerja masih berlangsung dan pulang sebelum berakhirnya waktu yang telah ditentukan. Ketidakjelasan SOP (Standar Operasional Prosedur) membuat para pegawai cenderung mengabaikan SOP yang ada pada saat melakukan pekerjaan. Kurangnya relasi mengakibatkan organisasi cukup sulit untuk memenuhi kebutuhannya, dibuktikan ketika ada fasilitas yang rusak seperti komputer dan peralatan kerja lainnya cenderung lamban dalam perbaikannya. Kurangnya pemahaman dan keterampilan pegawai dalam pembagian pekerjaan sehingga terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya ke dalam judul : **"CAPACITY BUILDING DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN CISARUA KABUPATEN SUMEDANG"**

Tujuan :

1. Untuk mengetahui seberapa besar peran capacity building dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi pendorong dan penghambat dalam peningkatan kualitas Sumber daya manusia di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

B. PEMBAHASAN

Pada era globalisasi seperti sekarang peranan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting, namun lagi-lagi di Indonesia kualitas Sumber Daya Manusia masih tergolong rendah, Camat Kecamatan Cisarua mengakui saat ini kualitas sumber daya manusia umumnya masih rendah. Apabila hal ini terus berkelanjutan di era globalisasi ini, bisa-bisa kondisi pemerintahan akan semakin terpuruk.

Kenyataan diatas juga menunjukkan bahwa tingkat kesadaran aparatur pemerintah masih dalam tataran kesadaran naif (Smith, 2001:55 dalam Akadun, 2005 :106). Hal ini disebabkan ketidakberdayaan aparatur dalam meningkatkan kinerja ditimpakan kepada

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

sistem yang melingkupnya, termasuk dalam sistem pelayanan.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian dari *capacity building* ada baiknya untuk memahami terlebih dahulu pengertian dari kapasitas. Secara sederhana kapasitas dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan.

Morgan (dalam Haryanto, 2014:14) mengartikan kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu organisasi, jaringan kerja atau sektor, dan sistem yang lebih luas, untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Kapasitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *capacity building* merupakan suatu upaya yang berhubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, upaya untuk mendorong organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya, serta upaya untuk menciptakan kondisi lingkungan yang dibutuhkan oleh organisasi agar dapat berfungsi dengan baik.

Tujuan *capacity building* menurut Daniel Richkett (dalam Haryanto, 2010:105) menyebutkan "*the ultimate goal of capacity and mission*". Artinya adalah arti penting dari pembangunan kapasitas adalah untuk memampukan organisasi bertumbuh dengan lebih kuat dalam mencapai tujuan dan misi organisasi.

Lebih jauh dirumuskan bahwa tujuan dari pembangunan kapasitas adalah :

- a. Mengakselerasikan pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- b. Pemantauan secara proporsional tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan pembangunan kapasitas daerah
- c. Mobilisasi sumber-sumber dana pemerintah, daerah dan lainnya.
- d. Penggunaan sumber-sumber dana secara efektif dan efisien.
- e. Fktor-faktor yang mempengaruhi

capacity building

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa tujuan dari *capacity building* atau pengembangan kapasitas adalah pembelajaran, berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dan ketidak pastian dalam hidup, dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi menghadapi perubahan.

Adapun dimensi *capacity building* mencakup tiga level intervensi sebagaimana ditegaskan oleh Greendle dan UNDP yang dikutip oleh Illato (2017:40) yaitu :

- a. Level sistem (tingkat sistem) dengan indikator kebijakan, peraturan, prosedur, dan mekanisme kerja
- b. Level kelembagaan atau institusional (tingkat institusional atau kelembagaan) dengan indikator struktur organisasi, pengaturan sarana dan prasarana, hubungan-hubungan, jaringan organisasi
- c. Level individual (tingkat individu) dengan indikator rekrutmen, training, kewenangan, tanggung jawab.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Greendle dalam Illato (2017:40) adalah sebagai berikut :

Pertama, pada level sistem yaitu intervensi pada pengaturan program kerja dan kebijakan dalam sistem pemerintah daerah sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan pada kecamatan Cisarua kabupaten Sumedang ditemukan adanya masalah kurangnya kesadaran pegawai terhadap peraturan serta tidak ada sanksi yang jelas terhadap pelanggar peraturan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya pegawai yang keluar pada saat jam kerja masih berlangsung dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Serta adanya ketidakjelasan SOP (Standar Operasional Prosedur) membuat para pegawai cenderung mengabaikan SOP yang ada pada saat melakukan pekerjaan.

Yang kedua, level kelembagaan (intitusional) yaitu intervensi pada penataan struktur organisasi, proses pengambilan keputusan, prosedur dan mekanisme kerja, instrumen manajemen, dan hubungan atau jaringan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Pada kecamatan Cisarua kabupaten Sumedang ditemukannya indikasi masalah kurangnya relasi mengakibatkan

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

organisasi cukup sulit untuk memenuhi kebutuhannya dibuktikan ketika ada fasilitas yang rusak seperti komputer dan peralatan kerja lainnya cenderung lamban dalam perbaikannya. Pengembangan sarana dan prasarana diterapkan secara berkala pada kecamatan Cisarua karena mengingat pentingnya sarana dan prasarana yang memadai untuk membantu mempermudah pekerjaan para pegawai walaupun diantaranya masih saja tetap ada sarana atau fasilitas yang kurang baik, hal tersebut dapat dilihat dari renstra kecamatan Cisarua tahun 2019-2023.

Yang ketiga, level individual (aparatur) yaitu intervensi pada peningkatan kualitas individu aparatur pemerintah daerah sehingga memiliki keterampilan pengetahuan, sikap, etika, dan motivasi kerja sehingga berkemampuan menyelenggarakan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Pada kecamatan Cisarua Kurangnya pemahaman dan keterampilan pegawai dalam pembagian pekerjaan sehingga terjadinya tumpang tindih pekerjaan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang tidak dapat mengoperasikan komputer. Sehingga hal tersebut dapat menghambat jalannya pekerjaan. Selanjutnya masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu menunjukkan prestasi kerjanya karena keterbatasan kemampuan.

Selain daripada itu tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan diantaranya masih terdapat ketidaksesuaian dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif pegawai dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan baik.

Permasalahan pengembangan kapasitas di kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang masih cukup banyak. Permasalahan tersebut diantaranya kurangnya kesadaran pegawai terhadap peraturan serta tidak ada sanksi yang jelas terhadap pelanggar peraturan, dibuktikan dengan adanya pegawai yang keluar pada saat jam kerja masih berlangsung dan pulang sebelum berakhirnya waktu yang telah ditentukan. Ketidakjelasan SOP (Standar Operasional Prosedur) membuat para pegawai cenderung mengabaikan SOP yang ada pada saat melakukan pekerjaan. Kurangnya relasi mengakibatkan organisasi cukup sulit untuk memenuhi kebutuhannya, dibuktikan ketika ada fasilitas yang rusak seperti komputer dan

peralatan kerja lainnya cenderung lamban dalam perbaikannya. Kurangnya pemahaman dan keterampilan pegawai dalam pembagian pekerjaan sehingga terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

Faktor-faktor pendorong dan penghambat yang mempengaruhi *capacity building* dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

Faktor Pendorong

1. Komitmen bersama yang berkelanjutan menjadi dasar terselenggaranya program pengembangan kapasitas personal. Adanya komitmen bersama untuk memajukan lembaga atau organisasi untuk kepentingan bersama akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.
2. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap penyelenggaraan program penyelenggaraan kapasitas personal dalam organisasi. Dalam instansi kecamatan camat merupakan orang yang paling memiliki andil besar dalam upaya membawa bawahannya ke arah kemajuan dalam wujud penciptaan peningkatan kemampuan pegawai.
3. Penyelenggaraan peraturan yang kondusif yang dapat menciptakan berkembang dengan baik kegiatan *capacity building*, kebijakan pemimpin/camat dalam menyediakan fasilitas, ruang dan waktu untuk mengembangkan kemampuan personal dengan tidak mengenyampingkan tugas dan kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawab.
4. Sebuah organisasi atau instansi yang memiliki budaya mutu yang kuat akan mempermudah terselenggaranya program pengembangan kapasitas personal atau organisasi/instansi.

Faktor Penghambat

1. Sumber daya manusia
 Suatu peningkatan kualitas manusia dalam mencapai tujuan dengan proses mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan SDM, sedangkan kondisi di lapangan SDM masih sangat kurang memadai apalagi dengan adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam mengoperasikan fasilitas kantor menjadi penghambat kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

2. Inkonsisten peraturan

Kondisi di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang peraturan banyak yang tidak begitu relevan dengan kondisi dan keadaan sekarang ini.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *capacity building* dapat diartikan sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok dan organisasi. Adapun pengembangan kapasitas pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang dapat dikatakan belum optimal dan masih cukup banyak yang harus ditingkatkan. Adanya faktor penghambat yang mempengaruhi *capacity building* tersebut sehingga menyebabkan kurangnya kesadaran pegawai terhadap peraturan yang ada serta tidak ditegakkannya sanksi yang jelas atas pelanggaran peraturan. Selain itu Standar Operasional Prosedur (SOP) yang rumit mengakibatkan hal tersebut cenderung sering diabaikan oleh para pegawai. Perbaikan sarana atau fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan pegawai yang cenderung lamban untuk diperbaiki dikarenakan kurangnya relasi, pemahaman, dan keterampilan pegawai. Hal tersebut juga terjadi dalam pembagian pekerjaan yang masih terjadi tumpang tindihnya pekerjaan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa *capacity building* bukan proses yang berangkat dari nol melainkan berawal dari membangun potensi yang sudah ada untuk kemudian diproses agar lebih meningkatkan kualitas diri, kelompok, organisasi, serta sistem agar tetap bertahan ditengah lingkungan yang mengalami perubahan terus menerus dengan memanfaatkan faktor pendorong yang dapat mempengaruhi dalam kegiatan pengembangan kapasitas tersebut diantaranya komitmen bersama, kepemimpinan, penyelenggaraan peraturan dan budaya mutu.

Rekomendasi

Adapun saran yang diberikan kepada kecamatan Cisarua kabupaten Sumedang harus lebih inovatif dalam pengembangan kapasitas pegawai agar tercipta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Selain itu pegawai dikantor kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang harus lebih teliti dalam bekerja, menguasai dan memahami apa yang menjadai tugasnya agar tidak terjadi kekeliruan pada hasil pekerjaannya. Serta pegawai harus diberikan wewenang dan kepercayaan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI).

Dalam penyelenggaraan program *capacity building* kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan tidak harus dilakukan secara instansi, melainkan melalui proses yang dilakukan secara berproses dan bertahap, dimana dalam proses pengembangan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan melalui persiapan, analisis, perencanaan, aksi dan evaluasi agar kegiatan *capacity building* tersebut dapat terlaksana dengan baik.

REFERENSI

- Akadun, 2005. *Pemberdayaan birokrasi pemerintah: upaya peningkatan kinerja pelayanan pemerintah yang efektif*. Bandung: CV.Maulana.p 106
- Haryanto, T.Hani. 2002. *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institusional Capacity Development)*. (Teori Aplikasi). Jakarta: AP21. Nasional. p 105
- Illato, Rusman, 2017. *Capacity building pemerintah daerah menuju good governance*. Gorontalo: Ideas Publishing. p 40
- Keban, T.Yeremies, 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publi: Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media: Yogyakarta.p 7
- Dwi, ratnasari Jenvia 2010. *Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang*, jurnal Administrasi publik. Jombang Vol 1, No 3.
- Gandara, R, 2008. *Capacity Building Pada Dosen di Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara*. Skripsi. Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. p 9