

UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI DAN PEMENUHAN FORMASI KEBUTUHAN PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MALANG

EFFORTS TO INCREASE EMPLOYEE COMPETENCE AND FULFILL THE FORMATION OF EMPLOYEE NEEDS AT THE ENVIRONMENTAL SERVICES OF MALANG DISTRICT

Ila Nur Janah^{1*}, Ismi Iftikad¹

¹⁾ Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat

*Email korespondensi: ilanurjanah100898@gmail.com

Abstract

This service aims to understand the efforts carried out by the Malang Regency Environmental Service (DLH) to develop worker productivity. This regulation seeks to ascertain and organize the abilities of staff who work at DLH so that they fulfill the specified qualifications and make an ideal contribution to an organization. The way to develop employee abilities is through education and training. However, implementation is still hampered by the unmet number of employees which results in an increase in workload. The service that has been carried out, obtained information that the composition of the workforce needs at DLH in the Malang Regency area, the addition of workers is due to the presence of retirees. Therefore, DLH in the Malang Regency area should carry out monitoring of the addition of workload to employee needs until there is regularity between workload and number of employees.

Keywords: *Human Resources, Competency Improvement, Needs Formation and Workload*

Abstrak

Pengabdian ini bertujuan untuk memahami usaha yang dilaksanakan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang (DLH) Wilayah Kabupaten Malang upayanya untuk mengembangan Kinerja para karyawan. Aturan ini bermaksud guna memutuskan dan menata kemampuan para staf yang berkerja di DLH maka pememenuhi kualifikasi yang ditentukan dan memberi konstribusi ideal untuk sebuah organisasi. Cara pengembangan kemampuan pegawai adalah dengan adanya pendidikan dan pelatihan. Tetapi dalam Pelaksanaannya masih terkendala dalam jumlah pegawai yang belum terpenuhi yang mengakibatkan penambahan beban kerja. Pengabdian yang telah dilakukan, memperoleh informasi bahwa susunan kebutuhan Tenaga kerja di DLH diwilayah Kabupaten Malang penambahan tenaga kerja tersebut dikarenakan adanya purna. Oleh Karena itu, hendaknya DLH wilayah Kabupaten Malang melaksanakan pemantauan terhadap penambahan Beban Kerja pada kebutuhan pegawai sampai dengan adanya keteraturan antara beban kerja atas jumlah pegawai.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kompetensi, Formasi Kebutuhan dan Beban kerja



CC Attribution-ShareAlike 4.0

Copyright © 2024 Author

Diterima: 19 Mei 2024; Disetujui: 29 Juni 2024; Terbit: 30 Juni 2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang terdapat didalam suatu organisasi mereka berasal dari berbagai lokasi unik, seperti konteks Ekonomi budaya tingkat pendidikan, ras, agama, lingkungan sosial, lingkungan keluarga, dorongan, gagasan, serta intensi mengatur keterlibatan dalam suatu organisasi, yang semuanya sebagai suatu entitas yang tidak terpisahkan dalam suatu organisasi (Maisyura & Nanda, 2021). Didalam sebuah Organisasi Faktor yang paling krusial adalah SDM. Penggunaan sumber daya manusia oleh lembaga asli tidak terbatas pada manajemen; juga mengutamakan pengembangan kemampuan kreatif dan inventif anggotanya (Hasibuan, 2016). Agar Pejabat Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat melatih karakter pegawai yang baik dari budaya kerja yang diterapkan dan menghasilkan kinerja yang cukup bagi prestasi suatu lembaga, maka perusahaan dan lembaga harus mempekerjakan pejabat tersebut agar mempunyai kinerja yang baik, dapat diandalkan, dan kualitas kerja (Maisyura & Nanda, 2021). Dalam hal ini, kemampuan SDM dapat memutuskan inisiatif mana yang harus dilakukan untuk merevitalisasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia berbasis kapabilitas adalah untuk memberikan dampak terhadap keluaran yang sejalan dengan tujuan institusi dan sasaran dengan metrik kinerja yang telah ditetapkan.

ASN harus bekerja secara profesional agar tercipta rezim yang bermanfaat dan sukses. Namun pengalaman yang diinginkan tidak mungkin diperoleh dalam keadaan dunia nyata. elemen penting karena terdapat perbedaan dalam keterampilan anggota staf dan peran yang mereka emban. Penyebab ketidakakuratan adalah tidak meratanya distribusi keahlian atau kemampuan pegawai. Pikirkan tentang banyak tahapan penciptaan karyawan. Langkah-langkahnya meliputi penetapan peran, mencari tahu berapa banyak karyawan yang dibutuhkan, mencari tahu kebutuhan tenaga kerja, dan terakhir memperkirakan seberapa seimbang pasokan dan kebutuhan. Secara khusus, proses pengembangan kebutuhan tenaga kerja dan pasokan harus fokus pada upaya menemukan keseimbangan antara sumber daya staf yang akan digunakan dalam mekanisme kegiatan dan hasil atau tujuan yang perlu diselesaikan. Jadi, secara ringkas, Kabupaten Malang Sebuah

organisasi bernama DLH (Dinas Lingkungan Hidup) bertugas menjaga kawasan alam di Kabupaten Malang. Kepala Dinas yang bekerja di bawah arahan Bupati membawahi struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup. DLH Kabupaten Malang akan mempekerjakan 320 orang pada Januari 2024. Selain memberikan solusi pengolahan informasi kelembagaan lingkungan hidup di wilayah Kabupaten Malang, lembaga ini juga mencakup penyediaan informasi lingkungan hidup meliputi lahan, udara, air, dan tutupan lahan. Misi Dinas Lingkungan Hidup adalah memerangi pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup sekaligus meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap permasalahan pengelolaan lingkungan hidup, aparatur, masyarakat, dan perizinan di Kabupaten Malang. Seluruh lapisan masyarakat, dunia usaha, pengusaha, industri, akademisi, dan instansi pemerintah melalui organisasi terkait wajib menerapkan pengelolaan lingkungan hidup.

METODE

Penelitian deskriptif adalah “Observasi yang memusatkan perhatian untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu peristiwa, benda, orang, benda, lingkungan, kondisi atau apapun yang berhubungan dengan variabel yang dapat digambarkan baik dengan huruf maupun angka” (Setyosari & Punaji, 2010). Penelitian diawali dengan kunjungan ke Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang yang terletak di Jalan Panji NO. 158, Panggungrejo Kepanjen. Dengan menggunakan metode pengumpulan data dari penelitian, pengolahan, dan wawancara terhadap informan—bidang yang mungkin dapat memberikan informasi—penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

Dengan menggunakan strategi yang digunakan pada Bidang Umum dan Kepegawaian (UMPEG) pada Dinas Lingkungan Hidup wilayah Kabupaten Malang, kegiatan dilakukan secara bertahap. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui evolusi sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup. Hidup Kabupaten Malang dalam implementasi pasca UU No 20 Tahun 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Minimnya referendum publik untuk menyetujui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menghambat upaya Pemkab Malang dalam melakukan restrukturisasi Sumber Daya Manusia, termasuk Dinas Lingkungan Hidup. Semua undang-undang mencari cara untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal untuk mencapai tujuan birokrasi. Pertanyaan dan tanggapan yang diberikan informan dan penulis menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang masih membutuhkan tenaga.

Di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang terdapat tujuh Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Persampahan yang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Unit Pelaksana Teknis. Namun kenyataannya, lima Kepala Unit Pelayanan Teknis tersebut dijabat oleh Plt yang sebenarnya sudah beroperasi. Hal ini menimbulkan kendala rangkap jabatan di DLH yang total mempekerjakan 320 orang. Bagi kelima pegawai tersebut, permasalahan ini juga berdampak pada bertambahnya beban. Akan ada akibat negatif dari kerja ekstra ini. Akumulasi tenaga kerja dan beban kerja yang efektif diperlukan untuk mengoptimalkan jumlah tugas yang dapat dilakukan karyawan sesuai dengan kemampuan dan jumlah teknisnya agar dapat menyempurnakan tugas.

Tim Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang mendapatkan pelatihan dari pekerja di bagian Pengembangan Kapasitas mengenai pengolahan sampah yang efektif, pengelolaan sampah, pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup, serta penanganan pengaduan masyarakat. Anda bisa mendapatkan beberapa potensi untuk lingkungan sekitar anda baik komunikasi lisan maupun tak lisan. Terlihat dari komentar informan pada sesi tanya jawab bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tanggung jawab utama untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Tentu saja, mereka memiliki talenta-talenta unggul yang menjadi landasan dalam menawarkan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat.



Gambar 1: Diatas merupakan salah satu seminar yang harus diikuti seluruh ASN maupun staf

Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kinerja pegawai pada setiap profesi yang dijalannya. Tujuan dari instruksi adalah untuk meningkatkan kapasitas karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan cara yang sopan. Pelatihan dan pengembangan atau yang terkadang disebut dengan “Pelatihan” merupakan salah satu cara sektor publik bekerja sama dengan berbagai instansi untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya.

Seminar, kursus, kerja lokal, dan kegiatan peningkatan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masing-masing personel dalam jasa lingkungan. Selain itu, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, kompetensi pegawai pun meningkat. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui 320 pegawai—131 PNS, 10 PPPK, dan 179 tenaga honorer—akan menjadi kelompok sasaran perolehan keterampilan ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang pada Januari 2024.



Gambar 2. Dokumentasi undangan seminar bertema lingkungan

Tabel 1: Evaluasi Pengembangan Kopetensi Melalui Jalur Pelatihan Individu

Pada Januari - Maret		
No	Kegiatan	Jumlah Peserta
1	Diklat Struktural	-
2	Diklat teknis	2
3	Diklat Fungsional	-
4	Worshop	-
5	Pelatihan Manajerial	-
6	Sosialisasi	-
7	Bimbingan Teknis	1
8	Magang	105
9	Seminar	-
10	Jumlah	108

Data tingkat penilaian pengembangan kompetensi Dinas Lingkungan Hidup menunjukkan bahwa komponen komunikasi implementasi kebijakan telah dijalankan dengan baik. Menurut salah satu informan, proses kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh arahan teknis yang diikuti. Ketika masyarakat mengharapkan aparat memberikan pelayanan setinggi-tingginya yang sebenarnya memang diperlukan birokrasi dalam pelayanan, namun hal ini perlu diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia.

Begitu pula dengan perolehan sumber daya tambahan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur. Sebab dalam suasana birokrasi, jumlah dan kualitas sumber daya manusia harus dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Dalam hal ini, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa departemen personalia secara aktif berpartisipasi dan mendukung pelaksanaan inisiatif pengembangan karyawan. Peningkatan kompetensi pegawai yaitu pengetahuan, kemampuan, dan sikap perilaku di setiap unit kerja merupakan salah satu cara untuk mendorong pembangunan.

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang yang berjumlah 320 orang memiliki tingkat dan kualitas staf yang memadai, dan semuanya memiliki keterampilan teknis, pengetahuan domain, dan pengalaman profesional yang kuat. Data menunjukkan 16 orang berpendidikan Pascasarjana (S2) dan 54 orang berpendidikan Sarjana (S1). Begitu pula dengan jenjang pendidikan D III sebanyak 8 orang, SMA 159 orang, dan SMP jenjang pendidikan terendah sebanyak 45 orang.

Sebaliknya, Staf Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang menunjukkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi yang baik dan prospektif dalam melaksanakan pekerjaan pokoknya.

KESIMPULAN

Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang, sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan dan evaluasi kemampuan staf, analisis pekerjaan awak kapal, dan perumusan persyaratan. Hal ini menunjukkan bagaimana rencana peningkatan kualitas sumber daya manusia di DLH dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang. Menurut penulis, dinilai kompeten dan mampu memberikan informasi yang tepat mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui petunjuk dan nasihat teknis yang menggambarkan tujuan pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan kompetensi teknis, kepemimpinan, efisiensi, efektivitas, dan kualitas penyelesaian tugas yang bertanggung jawab merupakan tujuan dari pelatihan dan bimbingan teknis, serta meningkatkan semangat dan dedikasi terhadap kepentingan masyarakat, negara, dan negara. Meskipun dibatasi oleh jumlah staf yang kurang ideal, namun tetap berupaya semaksimal mungkin untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bersama penulis, kami mengucapkan terima kasih kepada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang yang telah memberikan izin kepada kami untuk melakukan proyek pengabdian masyarakat yang membekali generasi penerus dengan keterampilan yang mereka perlukan untuk mengimplementasikan apa yang telah mereka pelajari dan bersiap menghadapi kehidupan pada umumnya. Tujuan magang yaitu untuk memperoleh pengalaman kerja dapat dilakukan oleh peserta magang.

Upaya tambahan yang diperoleh dari magang di organisasi ini antara lain: Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang, peserta magang dapat mengerjakan tugas dan mendapatkan pengalaman langsung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia bagi pegawai pemerintah. Penulis menyadari bahwa masih terdapat permasalahan pada karya

ilmiah ini. Oleh karena itu, diharapkan masukan, kritik, dan saran yang diberikan demi perbaikan karya ilmiah ini. Saya sangat menghargai bantuan Anda dan berharap mereka yang membutuhkan dapat menemukan manfaat dalam studi ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajib Rakhmawanto (2018) Perspektif Pemberian Formasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Anggaran Pemerintah Daerah <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/27>.
- Auliya Citra R(1), M.Yunus(2) “Formasi Kebutuhan Pegawai Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil(CPNS) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar” https://www.researchgate.net/publication/338553877_Formasi_Kebutuhan_Pegawai_Dalam_Penerimaan_Calon_Pegawai_Negeri_Sipil_Cpns_Badan_Kepegawaian_Daerah_Kota_Makassar
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hinaya. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo. *Jurnal of Economic, Management and Accounting*. 1, 23-33 <https://ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/78/61>.
- Irfan, Muhlis. 2002. Efektivitas Diklat Struktural Bagi Pegawai Negeri Sipil (Post Training Evaluation), Puslitbang BKN, Jakarta. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/3210/0>
- Maisyura, SE., M.S.M , Nanda Ameliany, S.Pd., M.Si (, April 2021) *Dersity Manajement Dalam Organiasi/Perusahaan*. https://www.academia.edu/85719570/Deversity_Management_Dalam_Organisasi_Perusahaan.
- Mardianto, Adi. (2014). *Recruitment Management Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Punaji, Setyosari. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta Kencana. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/8219/6/BAB%20II.pdf>.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.