

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Seksi Kelahiran dan Kematian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Nisrina Putri Ramadanti¹, Euis Salbiah², Neng Virly Apriliyani³

¹²³Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Djuanda

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk melihat Pengembangan SDM Pada Seksi Kelahiran dan Kematian Di Disdukcapil Kab Bogor. Penelitian ini memakai metode deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini populasinya yaitu Pegawai Seksi Kelahiran dan Kematian Di Disdukcapil Kabupaten Bogor, adapun sampel pada penelitian ini adalah 21 Pegawai Seksi Kelahiran dan Kematian yang akan dijadikan sebagai responden. Perhitungan sampel pada penelitian ini memakai rumus Taro Yamane. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data kuesioner dilakukan dengan rumus WMS untuk menghitung skor rerata. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan jika Pengembangan SDM Pada Seksi Kelahiran dan Kematian Di Disdukcapil Kabupaten Bogor memperoleh nilai rata-rata 4,25 yang masuk kedalam kriteria Sangat Baik. Hal tersebut bisa diartikan bahwa mayoritas pegawai seksi kelahiran dan kematian di Disdukcapil Kabupaten Bogor mendapatkan ataupun menerima pendidikan serta pelatihan, sehingga memiliki kemampuan serta keterampilan yang baik di bidang pekerjaannya. Walaupun masih ada sebagian hal yang perlu ditingkatkan yaitu kesertaan pendidikan dan pelatihan bimbingan teknis (bimtek) kepada seluruh pegawai seksi kelahiran dan kematian.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia; Pengembangan; Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

SDM adalah aset terpenting sebuah organisasi. Pada setiap lembaga, SDM memainkan peranan penting. Kegiatan suatu lembaga tidak bisa berjalan dengan lancar meskipun didukung dengan sarana, prasarana dan sumber daya lainnya, hal ini karena tidak ada cukup sumber daya manusia yang andal, karena mereka adalah aktor, perencana dan penentu pencapaian tujuan organisasi.

Telah banyak usaha yang dijalankan dalam meningkatkan kemampuan pegawai, salah satunya yaitu pengembangan SDM yang dianggap sebagai suatu cara

yang efektif dalam menaikkan produktivitas dalam suatu instansi atau perusahaan. Menurut Priansa (2018) pengembangan sumber daya manusia bisa diterapkan dengan menggunakan dua cara yaitu melalui *education* (pendidikan) dan *training* (pelatihan). Kegiatan tersebut adalah suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan kepada pegawai. Dengan adanya pengembangan SDM melalui *education* (pendidikan) dan *training* (pelatihan) kepada pegawai, diharapkan dapat memperbaiki kinerja yang kurang maksimal, sehingga setelah mengikuti pengembangan tersebut kualitas pegawai dapat lebih baik lagi.

Pada suatu instansi pemerintah, peran sumber daya manusia ketika menjalankan program pemerintah sangat diperlukan. Aparatur Sipil Negara maupun pegawai *outsourcing* yang kompeten serta berkinerja tinggi akan mendukung supaya tercapainya tujuan pembangunan nasional melalui program yang telah ditentukan oleh pemerintah. Begitu juga dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, menurut Permendagri no 14 tahun 2020, Disdukcapil merupakan instansi daerah yang membidangi kegiatan pengelolaan kependudukan pada tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota.

Dalam melaksanakan tugasnya, Disdukcapil Kabupaten Bogor mempunyai tugas utama yaitu mendukung Bupati dalam kegiatan pemerintahan pada bidang pencatatan sipil dan adm kependudukan. Demi mencapai tugas utama, Disdukcapil Kabupaten Bogor yang optimal dan bermanfaat, dibutuhkan SDM yang mempunyai keterampilan yang mumpuni, kesetiaan serta sikap pengabdian kepada bangsa dan negara. Untuk mencapai hal tersebut, diselenggarakan pengembangan SDM bagi pegawai ASN maupun pegawai honorer yang ada di Disdukcapil Kabupaten Bogor.

Demi mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), Disdukcapil Kabupaten Bogor berupaya menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dengan mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pengembangan SDM melalui *training* (pelatihan) yaitu bimtek. Tujuan yang ingin dicapai dari bimtek yaitu

tercipta dan tersedianya pegawai yang kompeten dan profesional dibidangnya. Pada seksi kelahiran dan kematian terdapat 26 jumlah pegawai ASN dan non ASN, dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Seksi Kelahiran dan Kematian

<u>Pegawai</u> PNS/Non PNS	<u>Jenis Kelamin</u>		<u>Jumlah</u>
	<u>Perempuan</u>	<u>Laki-Laki</u>	
PNS	2	6	8
Non PNS	8	10	18
Total			26

Dari tabel diatas diketahui bahwa pegawai seksi kelahiran dan kematian berjumlah 26 pegawai, dimana 10 diantaranya telah mengikuti ataupun menerima pelatihan bimbingan teknis (bimtek), dan 16 pegawai lainnya belum menerima atau mendapatkan pelatihan bimbingan teknis (bimtek) yang diadakan oleh Disdukcapil Kabupaten Bogor tahun 2022. Adapun pegawai seksi kelahiran dan kematian yang telah mengikuti pelatihan bimbingan teknis (bimtek) pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Nama Peserta Bimtek Seksi Kelahiran dan Kematian Tahun 2022

<u>No.</u>	<u>Nama</u>	<u>Waktu Pelaksanaan</u>
1.	<u>Dela Tikasari Wardah</u>	<u>Angkatan I</u> 22 – 23 Maret 2022
2.	<u>Rosa Rosita</u>	
3.	<u>Dhika Fachri Kurniawan</u>	
4.	<u>Hergi Apriali</u>	
5.	<u>Riska Anbiya Utami</u>	<u>Angkatan II</u> 23 – 24 Maret 2022
6.	<u>Ahmad Kusnandar</u>	
7.	<u>Nidar Ardia Sufriadi</u>	
8.	<u>Eva Hasan</u>	<u>Angkatan III</u> 24 – 25 Maret 2022
9.	<u>Heri Elviani S</u>	
10.	<u>Syahrial Aulia Rachman</u>	

Menurut latar belakang tersebut, arah penelitian ini untuk mengetahui pengembangan SDM serta kendala yang di hadapi pengembangan sumber daya manusia pada seksi kelahiran dan kematian di Disdukcapil Kab Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk mengetahui nilai suatu variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, Sugiyono (2021:64).

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai seksi kelahiran dan kematian di Disdukcapil Bogor yang berjumlah 26 pegawai. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti memakai rumus Taro Yamane (Ridwan, 2015:65), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi yang diketahui

d: Presisi yang ditetapkan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat presisi 0,1 (10%).

Setelah dihitung menggunakan rumus Taro Yamane, didapatkan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 21 responden. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*, pengambilan sampel yang diterapkan jika suatu populasi memiliki unsur-unsur yang tak seragam serta bertingkat secara proporsional (Sugiyono, 2021).

Beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Observasi, yaitu pengamatan serta pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala objek penelitian.
2. Kuesioner, mengumpulkan data responden yang diberi pertanyaan atau pernyataan tertulis lalu dijawab oleh responden tersebut.

3. Dokumentasi, yaitu cara mendapatkan data serta informasi berbentuk laporan dan informasi berbentuk arsip, dokumen, buku,, tulisan angka serta gambar yang mampu mendukung penelitian.

Sugiyono (2021:244) teknik analisis data adalah mencari data, menjajarkan secara sistematis data yang diperoleh dari tanya jawab, lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengklasifikasikan data, menguraikannya menjadi satuan-satuan, mensintesis dan menyusunnya menjadi pola-pola, menyeleksi yang penting dan yang hendak di pelajari prosesnya, kemudian menarik kesimpulan yang mudah dipahami baik diri sendiri maupun orang lain. Mendukung pengolahan dan analisis data penelitian dengan menghitung skor rata-rata menggunakan rumus WMS. Skor rata-rata dihitung dari hasil setiap jawaban, dimana setiap jawaban dari responden diberikan skor dengan memakai skala likert berdasarkan lima instrumen, dari tingkatan positif sampai negatif, dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Jawaban Responden

No.	Alternatif Jawaban	Score
1.	Sangat baik	5
2.	Baik	4
3.	Cukup baik	3
4.	Tidak baik	2
5.	Sangat tidak baik	1

Rank jawaban kriteria penilaian responden dapat dilihat did tabel 4:

Tabel 4. Kriteria Penilaian

No.	Skala	Kriteria
A	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
B	1,81 – 2,60	Tidak Baik
C	2,61 – 3,40	Cukup Baik
D	3,41 – 4,20	Baik
E	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Analisis data menggunakan WMS yaitu gambaran untuk menjabarkan jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner, adapun rumus WMS di bawah ini:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan:

M: Pendapatan Angka Penafsiran/ Kriteria Penafsiran

f: Frekuensi Jawaban Responden

x: Skala nilai

n: Jumlah Sampel Peneliti

Hasil pengolahan data jawaban responden berdasarkan WMS ditabulasikan pada tabel 5:

Tabel 5. Alternatif Jawaban Responden

No	Alternatif Jawaban	F	X	F(x)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1	Sangat baik		5		
2	Baik		4		
3	Cukup baik		3		
4	Tidak baik		2		
5	Sangat tidak baik		1		
Jumlah					

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diuraikan menurut dimensi pengembangan SDM pada pegawai seksi kelahiran dan kematian di Disdukcapil Kabupaten Bogor, dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Rekapitulasi Dimensi *Education* (Pendidikan)

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria Penilaian
1.	Melanjutkan pendidikan	4,42	Sangat Baik
2.	Meningkatkan kemampuan praktik	4,28	Sangat Baik
3.	Meningkatkan pengetahuan umum	4,66	Sangat Baik
4.	Strata 1 menjamin kemampuan kerja	4,04	Baik
5.	Semangat dalam Meningkatkan kemampuan melalui pendidikan	4,76	Sangat Baik
6.	Mengaplikasikan materi yang diterima untuk melaksanakan pekerjaan	4,19	Baik
7.	Lebih terampil dan terlatih dalam bekerja	4,19	Baik
Jumlah		4,36	Sangat Baik

Pada tabel 6 diatas, rekapitulasi dimensi *education* (pendidikan) menunjukkan jumlah rerata 4,36 yang masuk kedalam kriteria "Sangat Baik", bisa diartikan bahwa mayoritas pegawai melaksanakan pengembangan SDM melalui *education* (pendidikan) dengan baik, terdapat peningkatan pada kualifikasi pegawai yang dapat dilihat dari hasil yang ada, dengan adanya perubahan pada sikap dan karakter pada karyawan seksi kelahiran dan kematian.

Tabel 7. Rekapitulasi Dimensi *Training* (Pelatihan)

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria Penilaian
1.	Semangat dalam mengikuti pelatihan	4,28	Sangat Baik
2.	Mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	4,28	Sangat Baik
3.	Mendapatkan pelatihan untuk mendukung pengetahuan dan sikap yang berkaitan dengan bidang pekerjaan	4,23	Sangat Baik
4.	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami	4,00	Baik
5.	Menyampaikan materi pelatihan dengan baik	3,90	Baik
6.	Pemateri menguasai materi yang disampaikan	4,33	Sangat Baik
7.	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja saat ini	4,23	Sangat Baik
8.	Setelah mengikuti pelatihan kemampuan dan kinerja semakin meningkat	4,00	Baik
Jumlah		4,15	Baik

Berdasarkan tabel 7 diatas, rekapitulasi dimensi *training* (pelatihan) menunjukkan jumlah rata-rata sebesar 4,15 yang masuk kedalam kriteria "Baik", bahwa pegawai yang mendapatkan pengembangan sumber daya manusia melalui *training* (pelatihan)

tersebut dibutuhkan oleh suatu instansi, kemudian diberikan pelatihan yang sepadan dengan keahlian serta keterampilan yang diperlukan. Namun berdasarkan observasi langsung dilapangan, pelatihan yang diberikan kepada pegawai seksi kelahiran dan kematian belum merata keseluruh pegawai.

Tabel 8. Rekapitulasi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Dimensi	Mean	Kriteria Penilaian
1.	<i>Education</i> (pendidikan)	4,36	Sangat Baik
2.	<i>Training</i> (pelatihan)	4,15	Baik
Jumlah		4,25	Sangat Baik

Pada tabel 8 diatas, menghasilkan analisis yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki rerata 4,25 masuk kedalam kriteria "Sangat Baik". Berdasarkan hasil penilaian tersebut dan berdasarkan obeservasi sebagian besar pegawai seksi kelahiran dan kematian di Disdukcapil Kabupaten Bogor mendapatkan dan menerima pendidikan dan pelatihan, sehingga memiliki kemampuan serta keterampilan yang baik dibidang pekerjaannya. Kendatipun masih terdapat satu atau dua hal yang sebaiknya di perbaiki dana ditingkatkan, seperti keikutsertaan pelatihan bimtek yang merata kepada seluruh pegawai seksi kelahiran dan kematian.

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian beserta pembahasan diatas bisa disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan sumber daya manusia pada seksi kelahiran dan kematian di Disdukcapil Kabupaten Bogor dilihat dari hasil perhitungan keseluruhan mendapatkan skor 4,25 yang masuk kedalam kriteria "Sangat Baik" yang terbukti berdasarkan hasil jawaban dari responden. Berdasarkan hasil penilaian tersebut dan berdasarkan obeservasi sebagian besar pegawai seksi kelahiran dan kematian di Disdukcapil Kabupaten Bogor mendapatkan dan

menerima pendidikan dan pelatihan, sehingga memiliki kemampuan serta keterampilan yang baik dibidang pekerjaannya.

2. Hambatan yang terdapat dalam pengembangan sumber daya manusia berdasarkan data dan observasi langsung bersumber dari tidak meratanya keikutsertaan pelatihan bimtek kepada pegawai seksi kelahiran dan kematian di Disdukcapil Kabupaten Bogor.

REFERENSI

Buku

- Akdon, dan Ridwan. (2009) *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Benjamin, Malusa Tasmann, Rahmat Abdul. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishiing.
- Busro, Muhamad. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitass Diponegoro.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2014) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Priansa, D. (2018) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Stephen P, Robbins, (2016) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sujono E. (2017) *Metode Penelitian Administrasi & Management*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Sugiyono. (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.

Tsauri Sofyan. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Pres.

Jurnal

Adinda Ayu Utami. (2020) Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor Jenis Angkutan Barang Dinas Perhubungan Kota Bogor. Universitas Djuanda Bogor.

Dadang, D. (2020) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan & Keluarga Berencana Kabupaten Biak. *Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media*.

Masirete, I. M. (2020) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso. *Ekomen*, 15(1).

Monalis, E. Rumawas, W & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1 (3), 279-284.

Olisah O, Hernawan D, & Purnamasari I. (2019). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 5(2), 149-156.

Setiyaniingsih, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah, 5(1).

- Sururama, R. Winowoda, O. & Eka, A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupatenn Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 9(2), 142-156.
- Yang, J. S, Hernawan D. & Seran G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governance*, 6(1), 57-62.
- Yusran, A. & Sodik S. (2019). Analisis Pengaruh Peembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-11.

Landasan Hukum

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Provinsi dan Kabupaten/Kota.