

Pengembangan SDM Pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah

Human Development for Employees of the Goods and Services Procurement Section of the Regional Secretariat of Aceh Tengah Regency

Resi Lestari ^{1*}, Siti Aisyah ¹, Cut Khairani ¹

E-mail: resilestari2019@gmail.com¹, aisyah@campus.ac.id¹, cut.fisip13@gmail.com¹

¹ Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka

*corresponding author

Dikirimkan: 17-03-2024; Diterima: 04-04-2024; Diterbitkan: 07-04-2024

DOI: <https://doi.org/10.30996/jpap.v9i2.10678>

Abstract

This research was conducted to analyze human resource development in the Procurement of Goods and Services Section of the Regional Secretariat of Aceh Tengah Regency. The problem identified in this study is the low performance of employees, which is evident from their abilities and levels of discipline within the Goods and Services Procurement Section of the Aceh Tengah Regency Secretariat. The research method is descriptive qualitative, utilizing documentation and interviews as research instruments. The results indicate that human resource development in the procurement of goods and services has yet to be consistently implemented. This is evidenced by the fact that only employees meeting government-mandated education and training requirements for goods and services procurement are afforded development opportunities. While efforts have been made in this regard, they have yet to be uniformly applied. One contributing factor is the restriction of human resource development efforts to employees possessing the requisite goods and services procurement certification, as stipulated by government policies. Consequently, despite some progress, the distribution of developmental opportunities remains unequal. In light of these findings, it is recommended that the Goods and Services Procurement Department provide uniform training to all employees, thereby eliminating discrepancies in skill levels. Additionally, there is a need to enhance the competence of each employee through both formal and informal education and training initiatives, to enhance overall employee performance and organizational effectiveness.

Keywords: Employee Development, Education and Training

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah. Permasalahan pada penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja pegawai dilihat dari kemampuan serta tingkat disiplin pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Kabupaten Aceh Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan instrumen penelitian yaitu dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia pada bagian pengadaan barang dan jasa belum berjalan secara merata. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai yang diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan hanya pada pegawai yang telah lulus mengikuti pendidikan dan pelatihan barang dan jasa berdasarkan faktor kebijaksanaan pemerintah. Berdasarkan faktor ini, upaya pengembangan sumber daya manusia juga telah dilakukan dengan baik walaupun belum secara merata. Hal ini disebabkan hanya pegawai yang memiliki sertifikat pengadaan barang dan jasa yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia terhadap kebijaksanaan pemerintah.

Terkait hal tersebut, saran dari penelitian ini adalah bagian pengadaan barang dan jasa harus memberi pelatihan terhadap seluruh pegawai secara merata sehingga tidak terjadi ketimpangan kemampuan antar pegawai. Kemudian, perlu adanya peningkatan kompetensi bagi setiap pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Pengembangan Pegawai, Pendidikan dan Pelatihan

1. Pendahuluan

Sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam upaya untuk mencapai tujuan kerja yang efektif dan efisien (Kalangi, 2015; Løegreid & Wise, 2007; Poernomo & Mursyidah, 2023; Rasul & Rogger, 2018). Sumber daya ASN adalah penggerak dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan segala aktivitas pemerintahan (AlAmri & Alyafi, 2017; Lægreid & Wise, 2015; Putri & Antoni, 2021). Oleh sebab itu, sumber daya ASN selaku subjek ataupun pelaksana kegiatan harus memiliki keterampilan serta kemampuan yang baik dan relevan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas pemerintahan agar sistem pemerintahan berjalan sebaik-baiknya (Rivai et al., 2022; Riwukore et al., 2021; Rizki et al., 2023; van Deursen & van Dijk, 2010).

Untuk dapat meningkatkan kinerja ASN pada organisasi pemerintah yang merupakan salah satu unsur paling penting dalam menjalankan roda pemerintahan, ASN dituntut untuk dapat bekerja secara profesional, beretika, sopan santun yang baik dan bermoral serta bersih dari perilaku korupsi, kolusi dan nepotisme dalam menjalankan kelancaran pemerintahan dan pembangunan daerah (Junus et al., 2022; Laužikas & Miliūtė, 2019; MT & Nurjaman, 2024; Syamsir, 2016). Keberhasilan organisasi, baik besar ataupun kecil, ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan, mulai dari merencanakan, implementasi serta pengendalian (Bezes & Lodge, 2015; Hambali & Zahro, 2023; Lubis, 2019; Ohemeng et al., 2018).

Dalam melaksanakan tugas pokok di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa yang begitu kompleks, ASN diuntut untuk bekerja dengan sangat produktif dan memiliki kemampuan tentang teknologi informasi (Husein & Ma'mun, 2022; Nekwek, 2022). Seorang staf pengadaan barang dan jasa harus memiliki aspek terhadap pemahaman peraturan perundang-undangan pengadaan barang dan jasa. Demikian pula, seorang staf harus memiliki sikap loyal serta jujur, integritas yang kuat, dan harus cakap dalam menjalin komunikasi dengan pihak luar (Andrews & Ashworth, 2015; Kurniawan et al., 2023).

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan tentang pengadaan barang dan jasa pemerintah. Salah satu caranya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan barang dan jasa. Dalam melaksanakan pekerjaan di Bidang Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah

Kabupaten Aceh Tengah, tugas pokok ASN yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa, ataupun bimbingan teknik yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa. Adapun jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa secara keseluruhan di Sekretariat Daerah kabupaten Aceh Tengah dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pegawai yang Pernah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah.

No.	Uraian	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
1	Pegawai yang memiliki sertifikat Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE).	9	3
2	Pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa.	23	3
3	Pegawai yang tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa	56	5

Sumber: Unit Layanan Pengadaan Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan secara umum di Sekretariat Daerah masih sangat sedikit yaitu 23 orang. Sedangkan yang memiliki sertifikat pengadaan barang dan jasa hanya 9 orang. Demikian juga, pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa yang memiliki kemampuan terhadap pengadaan barang dan jasa sebanyak 3 orang. Selebihnya, masih terdapat pegawai yang sama sekali tidak pernah mengikuti pelatihan teknis terkait dengan pengadaan barang dan jasa pemerintah.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah pengembangan pegawai di Sekretariat Daerah, terutama pada Bagian Pengadaan barang dan Jasa, belum dilaksanakan dengan optimal. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa menemui banyak kendala dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari, mulai dari kurangnya pengetahuan dan keahlian tentang pengadaan barang dan jasa sampai pada kurangnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Kurangnya tingkat pemahaman terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan dapat berakibat menurunnya kinerja suatu organisasi apalagi hal ini menyangkut dengan pengadaan barang dan jasa yang sangat sensitif di pemerintahan karena bisa berdampak pada permasalahan hukum, seperti kesalahan dalam proses lelang, kesalahan prosedur pengadaan barang dan jasa serta hal hal lain yang berkaitan dengan pengadaan barang dan jasa. Peningkatan kemampuan pegawai yang di dapat melalui pendidikan dan pelatihan sangat bermanfaat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dan organisasi itu sendiri, oleh sebab itu kebutuhan pegawai yang memahami pengetahuan pengadaan barang dan jasa seperti yang tersaji pada Tabel 1 di atas masih sangat kurang dari segi kuantitas untuk

melakukan pekerjaan di wilayah pemerintahan Kabupaten Aceh Tengah.

Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa diketahui sudah melakukan upaya dengan melakukan pendekatan ke setiap pegawai untuk memberikan arahan, masukan serta motivasi. Kepada setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai, Seharusnya setiap pegawai Sekretariat Daerah, terutama pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, memiliki sikap yang profesional dan tanggap, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas tentang pengadaan barang dan jasa terutama pada saat ini pengadaan barang dan jasa telah dilakukan secara elektronik.

Notoadmodjo (2019) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah hal yang berbeda. Pendidikan merupakan suatu hal yang dipersiapkan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan merupakan peningkatan kemampuan SDM ketika karyawan sudah menduduki suatu jabatan. Kinerja ASN merupakan kemampuan atau suatu cara untuk menghasilkan suatu pekerjaan. Kinerja dilihat berdasarkan kualitas kerja, keterampilan dan tanggung jawab (Miao et al., 2019).

Sule dan Wahyuningtyas (2016) menjelaskan elemen-elemen manajemen talenta yaitu menarik talenta, mengembangkan talenta dan mempertahankan talenta. Handoko (2005) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal yang terdiri dari: 1) misi dan tujuan organisasi, dan 2) jenis teknologi yang digunakan, dan faktor eksternal yang terdiri dari: 1) kebijaksanaan pemerintah, dan 2) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan permasalahan yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis bagaimana pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah. Secara khusus, penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah, dan menganalisis upaya-upaya yang dilakukan untuk pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas SDM pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah.

2. Metode

Nazir (2013) menjelaskan bahwa desain penelitian merupakan seluruh proses pada saat penelitian dilakukan, mulai dari tahap perencanaan sampai pada pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dimana jenis penelitian yang mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya (Irawan, 2012). Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Sifat penelitian deskriptif mempunyai tujuan utama membuat gambaran tentang suatu keadaan secara objektif, guna memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi. Penelitian ini khusus menempatkan diri pada permasalahan pengembangan SDM di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah. Data sekunder diperoleh dari dokumen seperti sertifikat pengadaan barang dan jasa para pegawai, peraturan perundangan-undangan yang berlaku terkait dengan pengadaan barang dan jasa pemerintah daerah, dan surat keputusan kepala daerah tentang pajabat pengadaan barang dan jasa pemerintah.

Dalam menentukan *key informant*, teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan suatu pertimbangan tertentu. Alasan penggunaan *purposive sampling* dikarenakan tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan kriteria yang akan diteliti. Adapun kriteria yang harus dipenuhi dan yang menjadi informan kunci, yaitu:

- 1) Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tengah,
- 2) Para asisten di Sekterariat Daerah dan Kepala BPKSDM Kabupaten Aceh Tengah,
- 3) Tiga Kepala Bagian di Sekretariat Daerah,
- 4) Tiga staf fungsional Badan Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah, dan
- 5) Lima staf Sekretariat Daerah kabupaten Aceh Tengah.

Selanjutnya, instrumen penelitian sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2018) adalah alat yang digunakan dalam mengamati fenomena alam maupun sosial. Instrumen penelitian dapat diartikan juga sebagai suatu alat bantu ataupun fasilitas yang digunakan dalam penelitian agar pekerjaan menjadi lebih mudah dan memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun pedoman dari instrumen penelitian ini adalah wawancara.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Proses Pengembangan SDM pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan, pengembangan kemampuan pegawai di Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah, khususnya di Sekretariat Daerah, telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditandai dengan adanya dukungan anggaran yang disediakan bagi ASN untuk melanjutkan pendidikan baik S-1, S-2 maupun S-3. Besaran anggaran yang disediakan

sebagaimana yang tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Anggaran Beasiswa Pendidikan ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2021-2023

No.	Pendidikan	T.A. 2021	T.A. 2022	T.A. 2023
1	S1	Rp 20.000.000	Rp 20.000.000	Rp 20.000.000
2	S2	Rp 75.000.000	Rp 75.000.000	Rp 75.000.000
3	S3	Rp 260.000.000	Rp 260.000.000	Rp 260.000.000

Sumber: BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah 2023

Untuk dapat mengikuti berbagai pendidikan yang dilaksanakan baik oleh lembaga pemerintah maupun lembaga resmi lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai pada pemerintah Kabupaten Aceh Tengah, adalah dengan menyediakan anggaran bagi pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh Handoko (2005), tujuan dari program pelatihan adalah untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan pegawai dengan kebutuhan jabatan, serta meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan. Jumlah anggaran pendidikan dan pelatihan dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Anggaran Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Anggaran
1	2021	Rp 132.000.000
2	2022	Rp 156.000.000
3	2023	Rp 37.000.000

Sumber: Unit Layanan Pengadaan Tahun 2024

Kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa dilihat berdasarkan kualitas kerja memiliki beberapa indikator, seperti penyelesaian kerja tepat waktu, pelayanan yang baik, tanggung jawab serta keefektifan dalam bekerja. sebagaimana pernyataan Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa yang mengemukakan bahwa kualitas kerja pegawai dinilai berdasarkan penyelesaian pekerjaan dengan ketelitian, pelayanan yang baik dan tanggung jawab, serta produktivitas kerja diketahui kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah, dari aspek kualitas kerja dinilai sangat memuaskan

Hal ini sesuai dengan Sedarmayanti (2015) bahwa kualitas kerja merupakan beban kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut dan mampu melaksanakannya dengan benar hingga pekerjaannya itu selesai. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kualitas kerja dilihat berdasarkan

penyelesaian kerja yang tepat waktu dan penuh ketelitian, pelayanan yang baik dan tanggung jawab, serta produktif.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan informasi bahwa pekerjaan pada Bagian Pengadaan Barang dan jasa sangat berat dan membutuhkan kemampuan serta keterampilan yang khusus sesuai dengan bidang pekerjaan. Kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan jasa berdasarkan definisi kualitas kerja menurut Sedarmayanti (2015) diatas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja para pegawai pengadaan barang dan jasa sudah sangat memuaskan. Kinerja pegawai yang baik dan sangat memuaskan dapat tercapai dikarenakan pejabat memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sehubungan adanya temuan sementara dengan tidak ditemukannya pegawai pada saat jam kerja, klarifikasi dari Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa serta Pejabat Pengadaan barang dan jasa adalah banyak pekerjaan yang tidak bisa dilakukan di dalam kantor, dan juga sebagian pejabat sedang melakukan perjalanan dinas keluar daerah. Demikian pula, sehubungan dengan tidak adanya pejabat pengadaan barang dan jasa yang tidak bisa mengerjakan pekerjaan di dalam kantor adalah dengan tujuan untuk menghindari pertemuan dengan para peserta lelang pekerjaan sehingga transparansi dan akuntabilitas pengadaan barang dan jasa tetap dapat dilaksanakan.

Wahyudi (2002) menjelaskan keterampilan merupakan suatu keahlian yang diperoleh ketika melaksanakan pekerjaan, dan akan berdampak pada kualitas pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tidak semua pegawai memiliki keterampilan yang sama. Hal ini didasarkan bahwa tidak semua pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa mengikuti berbagai Pendidikan dan Pelatihan (diklat) yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan pegawai.

3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengembangan SDM pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah

3.2.1. Faktor Internal

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tujuan organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah adalah mewujudkan pengadaan barang dan jasa di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah berdasarkan azas keterbukaan informasi sesuai dengan tata nilai pengadaan. Salah satu tujuan organisasi adalah mengembangkan SDM yang andal dalam melaksanakan kegiatan pengadaan barang dan jasa. Untuk dapat melaksanakan pengadaan barang dan jasa yang akuntabel dan transparan tentu membutuhkan SDM yang terampil dan dapat diandalkan. Oleh sebab itu, setiap pegawai yang

ada pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa harus memiliki kemampuan dan keterampilan, baik diperoleh melalui pengembangan dengan mengikuti berbagai bimbingan teknis maupun melalui pendidikan dan pelatihan.

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah telah melaksanakan pengembangan pegawai sesuai dengan tujuan dan misi organisasi. Peningkatan kemampuan pengetahuan pegawai tidak terbatas hanya pada pejabat yang mengelola pengadaan barang dan jasa, namun juga seluruh staf yang ada pada Bagian Pengadaan barang dan Jasa. Staf Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah yang memiliki kompetensi diberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa, dan diharapkan mampu lulus dan mendapatkan sertifikat keahlian pengadaan barang dan jasa. Namun, kenyataannya tidak semua staf dapat lulus dan mendapatkan sertifikat pengadaan barang dan jasa tersebut.

Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa hanya diberikan satu kali hingga lulus ujian. Namun, bagi pegawai yang ingin mengikuti ujian berikutnya segala beban biaya dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan. Hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai dilihat dari kemampuan pegawai masih tidak merata. Namun pelaksanaan tujuan dan misi organisasi telah dilaksanakan dengan baik yaitu memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan kemampuan.

3.2.2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan SDM pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah adalah kebijaksanaan pemerintah. Kebijaksanaan pemerintah dalam hal ini sehubungan dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan. Terkait dengan kebijaksanaan pemerintah dalam pengadaan barang dan jasa yang selalu berubah-ubah sehingga membutuhkan penyesuaian terhadap pelaksanaan pengadaan barang dan jasa. Oleh sebab itu, untuk melakukan penyesuaian diperlukan bimbingan teknis terhadap pegawai yang mengelola atau pejabat pengadaan barang dan jasa.

Pejabat pengadaan barang dan jasa adalah pejabat yang telah lulus dan mendapatkan sertifikat pengadaan barang dan jasa. Berbagai diklat yang bertujuan dalam penyesuaian kebijakan pemerintah dalam hal pengadaan barang dan jasa hanya boleh diikuti oleh pejabat yang telah memiliki sertifikat. Hal ini menyebabkan kemampuan pegawai menjadi sangat timpang antara pegawai atau staf biasa dengan pejabat pengadaan barang dan jasa. Ketimpangan ini disebabkan oleh prioritas yang diberikan kepada pejabat pengadaan barang dan jasa yang terdiri dari 5 orang saja termasuk ketua yang mengikuti perubahan atas kebijaksanaan pemerintah.

Faktor eksternal berikutnya adalah perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi turut serta mempengaruhi cara kerja birokrasi pemerintah, tak terkecuali pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini tercermin dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang pengadaan barang dan jasa secara elektronik yang mengharuskan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa secara elektronik. Pelaksanaan pengadaan barang dan jasa secara elektronik mengharuskan setiap pegawai yang ada untuk tidak hanya mampu dalam mengoperasikan komputer, namun juga mampu dalam menyusun dan mengolah berbagai informasi secara elektronik. Faktor eksternal ini memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan SDM di bagian Pengadaan Barang dan jasa. Setiap pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan setiap tahap proses pengadaan barang dan jasa secara elektronik yang tersaji di dalam sebuah sistem informasi mulai dari proses pendaftaran perusahaan hingga pada proses penetapan penyedia barang dan jasa pemerintah.

3.3. Upaya Pelaksanaan Pengembangan SDM pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah

Upaya pengembangan SDM pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah adalah dengan mengikutsertakan pegawai dan staf dalam pendidikan dan pelatihan. Notoadmodjo (2019) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kemampuan manusia baik secara intelektual maupun kepribadian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, proses pengembangan SDM sudah berjalan dengan baik. Diketahui bahwa setiap pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa pemerintah agar memperoleh sertifikat kelulusan. Walaupun kesempatan ini hanya diberikan sekali bagi setiap pegawai dan untuk yang belum lulus diharuskan mengikuti pelatihan secara mandiri.

Bagi pegawai yang telah ditetapkan sebagai pejabat pengadaan barang dan jasa diharuskan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa untuk penyesuaian berbagai kebijakan pemerintah sehingga kemampuan pejabat tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Terkait hal ini sebagaimana yang di jelaskan oleh Notoadmodjo (2019), yaitu: 1) Pelatihan sebelum menjalankan pekerjaan. Dalam hal ini yaitu pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa. Mengikuti pendidikan dan pelatihan ini wajib bagi pegawai yang akan menjadi pejabat pengadaan barang dan jasa. Tanpa

ada diklat ini pegawai tidak akan bisa menjadi pejabat pengadaan barang dan jasa. 2) Pendidikan dan pelatihan setelah menjalankan tugas. Pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan setelah pegawai menjadi pejabat pengadaan barang dan jasa. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan berkaitan dengan perubahan-perubahan kebijakan pengadaan barang dan jasa. Sementara itu, pegawai yang tidak menjadi pejabat tidak mengikuti pelatihan ini.

4. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah, maka kesimpulannya yaitu Pengembangan SDM dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tengah dinyatakan belum sepenuhnya berjalan secara merata. Pengembangan SDM hanya diberikan kepada para pejabat pengadaan barang dan jasa, serta yang telah lulus terhadap pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa saja. Sementara bagi yang belum lulus tidak mendapat pengembangan lebih lanjut sampai pegawai memperoleh sertifikat pengadaan barang dan jasa.

Faktor pendukung pengembangan SDM adalah tersedianya anggaran yang cukup memadai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Di sisi lain, faktor penghambat pengembangan SDM adalah kebijaksanaan pemerintah yang sering berubah dan berganti dalam pengelolaan pengadaan barang dan jasa dimana mengharuskan setiap pegawai dan pejabat pengadaan barang dan jasa untuk selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, sedangkan pendidikan dan pelatihan hanya dibatasi pada pejabat pengadaan yang telah lulus sertifikasi saja. Upaya pengembangan pegawai diketahui yaitu dengan mengikutsertakan setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pengadaan barang dan jasa, serta mengikutsertakan setiap pegawai yang telah menjadi pejabat pengadaan maupun yang telah lulus pengadaan barang dan jasa untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terhadap berbagai pengelolaan barang dan jasa.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut: 1) Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah, melalui Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah, disarankan selain mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan yang wajib, juga memfasilitasi pegawai yang belum lulus hingga mendapatkan sertifikat kelulusan agar kemampuan pegawai pada Bidang Pengadaan Barang dan Jasa dapat merata. 2) Disarankan sebaiknya pejabat yang telah mengikuti bimbingan teknologi yang

berkaitan dengan perubahan peraturan perundang-undangan dapat memberikan ilmu kepada seluruh pejabat pengadaan barang dan jasa yang ada pada Pemerintahan Kabupaten Aceh Tengah. 3) Selain memfasilitasi setiap pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan hingga lulus, disarankan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa juga mengikutsertakan setiap pegawai pada diklat yang berhubungan dengan pengelolaan barang dan jasa sehingga ketimpangan kemampuan dapat diminimalisasi.

5. Referensi

- AlAmri, M., & Alyafi, R. (2017). Impact of Elements of Quality of Work Life: Applied Study on Civil Service Employees in Saudi Arabia. *Jordan Journal of Business Administration*, 13(1).
- Andrews, R., & Ashworth, R. (2015). Representation and Inclusion in Public Organizations: Evidence from the U.K. Civil Service. *Public Administration Review*, 75(2), 279–288. <https://doi.org/10.1111/puar.12308>
- Bezes, P., & Lodge, M. (2015). Civil Service Reforms, Public Service Bargains and Dynamics of Institutional Change. In *Comparative Civil Service Systems in the 21st Century* (pp. 136–161). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137491459_8
- Hambali, H., & Zahro, M. (2023). Efektivitas Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mojokerto. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 8(2), 292–306. <https://doi.org/10.30996/jpap.v8i2.7388>
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Husein, M. B., & Ma'mun, S. (2022). Akuntabilitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Pamekasan. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 8(1), 173–192. <https://doi.org/10.30996/jpap.v8i1.6333>
- Irawan, P. (2012). *Metodologi Penelitian*. Universitas Terbuka.
- Junus, D., Sahi, N. A., Arsjad, M. F., Podungge, A. W., & Nuna, M. (2022). Analisis Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 355–368.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 2(1), 1–18.
- Kurniawan, K., Hardianto, W. T., & Suprojo, A. (2023). Implementasi Kebijakan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 215–220.

- Læg Reid, P., & Wise, L. R. (2015). Transitions in Civil Service Systems: Robustness and Flexibility in Human Resource Management. In *Comparative Civil Service Systems in the 21st Century* (pp. 203–222). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137491459_11
- Laužikas, M., & Miliūtė, A. (2019). Transformational Communication via Evolving Ethical and Moral Norms of Lithuanian Civil Service Organizations. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1750–1761. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4\(14\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4(14))
- Løeg Reid, P., & Wise, L. R. (2007). Reforming Human Resource Management in Civil Service Systems: Recruitment, Mobility, and Representativeness. In *The Civil Service in the 21st Century* (pp. 169–182). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230593084_11
- Lubis, B. (2019). Dampak Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Papatung: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 2(2), 129–138.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public Service Motivation and Performance: The Role of Organizational Identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- MT, A. K., & Nurjaman, R. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan (Studi Pada Poliklinik RSUD Dok II Jayapura). *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 9(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.30996/jpap.v9i1.9695>
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nekwek, L. (2022). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Yalimo Provinsi Papua. *Jurnal Adhikari*, 1(3), 141–151.
- Notoadmodjo, S. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Ohemeng, F. L. K., Amoako-Asiedu, E., & Obuobisa Darko, T. (2018). The Relationship between Leadership Style and Employee Performance. *International Journal of Public Leadership*, 14(4), 274–296. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2017-0025>
- Poernomo, T., & Mursyidah, L. (2023). Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kependudukan di Desa Kalidawir Kecamatan Tanggulangin. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 9(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.30996/jpap.v9i1.9684>
- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 14–26.

<https://doi.org/10.47747/jismab.v2i3.376>

- Rasul, I., & Rogger, D. (2018). Management of Bureaucrats and Public Service Delivery: Evidence from the Nigerian Civil Service. *The Economic Journal*, 128(608), 413–446. <https://doi.org/10.1111/ecoj.12418>
- Rivai, A. M., Baharuddin, A., Syarifuddin, Seppa, Y. I., & Yusri. (2022). The Effect of Communication Skills of Civil Servant in Public Service on Community Satisfaction. *SHS Web of Conferences*, 149, 03029. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214903029>
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 87–96.
- Rizki, M., Sujianto, S., & Asari, H. (2023). Kapabilitas Dynamic Governance Dalam Pembangunan Zona Integritas Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 8(2), 321–338. <https://doi.org/10.30996/jpap.v8i2.5745>
- Sedarmayanti, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi.
- Syamsir, S. (2016). The Influence of Public Service Motivation on Service Quality of Civil Servants in West Sumatra Indonesia. *European Journal of Economics and Business Studies*, 5(1), 33. <https://doi.org/10.26417/ejes.v5i1.p33-41>
- van Deursen, A., & van Dijk, J. (2010). *Civil Servants' Internet Skills: Are They Ready for E-Government?* (pp. 132–143). https://doi.org/10.1007/978-3-642-14799-9_12
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). SULITA.