

# PENINGKATAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

Irawan dan Zulkarnaini

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

**Abstract: Improvement of Human Resource Development.** This study aims to identify and analyze the implementation of human resource development in support of efforts to optimize the tasks and functions of Parliament in the Parliament Secretariat Rokan Hilir and the factors that influence it. The method used is descriptive qualitative. Types and sources of data used are primary and secondary data. Informants in this study is Civil Servant Parliament Secretariat Rokan Hilir. Data collection techniques using in-depth interviews, documentation and observation. Analysis using interactive analysis techniques. The results showed that the implementation of human resource development in terms of education is not maximized, it can be seen there are many employees who have a low educational level. Improved development of human resources in terms of training as a solution to overcome the shortage of human resources in terms of education. The factors that influence the development of human resources in Rokan Hilir Parliament Secretariat consists of: 1) internal factors such as: vision, mission, objectives, strategies to achieve goals, the nature and type of activity, and the type of technology used; and 2) external factors include: government policy and the development of science and technology.

**Abstrak: Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya optimalisasi dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD di Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, dokumentasi, dan pengamatan (observasi). Teknik analisis data menggunakan teknik analisis interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia dari segi pendidikan belum maksimal, ini dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia dari segi pelatihan merupakan solusi untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia dari segi pendidikan. Adapun faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir terdiri dari: 1) faktor internal antara lain: visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan; dan 2) faktor eksternal antara lain: kebijakan pemerintah dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

**Kata Kunci:** sumber daya manusia, pendidikan, pelatihan

## PENDAHULUAN

Organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya manusia sebab pada saat ini pegawai merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Era reformasi membawa perubahan yang sangat besar dalam berbagai bidang, termasuk bagi pemerintahan selaku eksekutif. Pemerintah sebagai lembaga pelayanan masyarakat dituntut mampu menjembatani antara aspirasi masyarakat yang diakomodasi dalam lembaga legislatif dengan masyarakat yang secara riil menerima dan menikmati pelayanan pemerintah. Sehingga bukan sebaliknya dimana eksekutif hanyalah penyedia pelayanan pada

masyarakat tanpa memperhatikan keinginan masyarakat. Paradigma yang seharusnya diubah adalah pemerintah merupakan pelayan masyarakat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi, yang seharusnya diawasi dan dikendalikan oleh rakyat dan legislatif.

Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Siswandari (2006) mengungkapkan kunci keunggulan bersaing (*competitive advantage*)

organisasi manapun tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi-organisasi unggul di dunia selalu mendahulukan dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia walaupun pekerjaan tersebut memakan waktu yang cukup lama sekitar lima sampai sepuluh tahun tetapi manfaat yang dirasakan dari pekerjaan tersebut sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Mitrani (1995) menyatakan agar organisasi dapat berhasil diperlukan empat syarat: misi organisasi, kompetensi atau kemampuan manusia, informasi, dan budaya. Pengembangan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru (Sadili, 2006).

Pengembangan pegawai mempunyai beberapa alasan dan tujuan. Terkhusus pada organisasi Pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil sebagai asset utama SDM aparatur negara yang merupakan pilar utama pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil ini sangat strategis dalam menciptakan efisiensi pelayanan kepada masyarakat yang memang menjadi tugas pokok pemerintah. Mengingat peran yang strategis itu, upaya pemberdayaan dan pengembangan karier PNS harus dilakukan secara terencana, terpadu, terorganisasi sehingga dapat terbentuk sosok Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi, semangat pengabdian, pengayoman dan profesionalisme.

Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 11 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok Sekretariat Daerah Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Salah satu tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir, yaitu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dimana berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indo-

nesia Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Dalam mendukung Pelaksanaan Tugas dan Fungsi DPRD tersebut di atas, Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir tentunya memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara optimal. Namun di sisi lain yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir, pengembangan pegawai sering kurang mendapat perhatian. Adanya kendala mengenai pengembangan kemampuan pegawai menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat diwujudkan. Kualitas kerja pegawai masih kurang terlihat dari segi ketepatan dan kecepatan serta hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini menunjukkan terabaikannya aspek efisien dan sudah tentu juga tidak efektif. Menyadari hal tersebut, maka pegawai perlu dikembangkan atau dibina secara berkelanjutan agar mereka dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan.

Berdasarkan data yang didapat di Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir, Jumlah PNS sebanyak 40 orang terdiri dari 1 Sekwan, 4 Kepala Bagian, 3 Kasubbag dan 32 Staf biasa serta tenaga kontrak/honorer sebanyak 32 orang, dengan rincian pendidikan antara lain: S2 2 orang, S1 13 orang, D3 2 orang, SMA 50 orang dan SMP 4 orang. Selanjutnya formasi Jabatan terdiri dari; 1 Sekwan, 4 Kepala Bagian, 12 Kasubbag (3 Terisi dan 9 kosong). Dari gambaran diatas Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir dalam upaya memberikan dukungan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DPRD sebanyak 40 orang perlu melakukan peningkatan pengembangan sumber daya manusia. Dari 40 orang PNS tersebut hanya sebagian saja yang pernah mengikuti diklat.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa beberapa jenis diklat teknis yang harus dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir dalam rangka peningkatan SDM pegawai hanya sebahagian saja dilaksanakan, hal ini wajar

apabila masih terdapat banyak pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir yang belum secara menyeluruh mampu melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Menurut Bangun (2012) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suprihanto (2001) pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM). Ruky (2003) menyatakan istilah sumber daya manusia yang seringkali disingkat dengan SDM adalah peng-Indonesiaan dari istilah *human resource*. Kata *resource* berarti sumber daya yang berarti sumber dari daya atau kekuatan. Daya atau kekuatan tersebut dapat diperoleh dari beberapa sumber daya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya optimalisasi dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD di Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## METODE

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif kualitatif yang dilakukan pada suatu obyek dan mengkondisikannya seperti apa adanya. Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Teknik analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisa data ini menguraikan, menafsirkan dan menggambarkan data yang terkumpul secara sistemik dan sistematis. Kegiatan pengumpulan data dan analisis data tidak dapat dipisahkan. Pengumpulan data ditempatkan sebagai komponen yang merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Analisis data pada dasarnya sudah dilakukan sejak awal kegiatan penelitian sampai akhir penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir dilihat dari dua indikator yaitu pendidikan dan pelatihan. Menurut Notoatmodjo (2009) pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

#### Pendidikan

Berdasarkan data yang didapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat DPRD adalah tamatan SMA sederajat. Dengan tingkat pendidikan tersebut masih dianggap belum mampu melaksanakan dan mendukung tugas yang diberikan secara optimal. Peningkatan pendidikan dianggap hal yang sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia untuk mendukung visi dan misi organisasi. Menurut Ranupandojo (2001) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

Tingkat pendidikan yang rendah yang dimiliki pegawai di Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir merupakan penghalang dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Menurut Ekaningsih (2013) pemerintah memerlukan pegawai atau aparatur yang berkompeten dan

berkualitas agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud atau tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan sumber daya yang ampuh dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran instansi. Disamping itu, keberadaan pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, karena dengan adanya pegawai yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai tersebut dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja instansi.

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa dalam upaya peningkatan pengembangan sumber daya manusia dari segi pendidikan, Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir mempunyai hambatan yaitu kurangnya minat pegawai dan kurangnya anggaran dana bagi pegawai yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

### **Pelatihan**

Ada empat langkah dalam proses pelatihan yakni, kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan.

#### **a. Kebutuhan Pelatihan**

Berdasarkan analisis data dari analisis organisasional, analisis kerja, dan analisis individu, yang dilakukan peneliti ini merupakan salah satu cara yang bisa diambil oleh organisasi dalam hal ini adalah Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan pengembangan SDM dari segi pelatihan.

#### **b. Perancangan Pelatihan**

Penulis menggunakan tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain: kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan. Berdasarkan observasi didapatkan bahwa: 1) pada umumnya pegawai termotivasi untuk mengikuti pelatihan, apalagi pelatihan tersebut sangat penting untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya; 2) kemampuan pelatih sudah diketahui sebelumnya, karena pihak instansi/organisasi selalu berkordinasi terhadap lembaga pendidikan yang akan menyelenggarakan pelatihan tersebut; dan 3) materi pelatihan tidak dirancang oleh pihak organisasi tetapi lembaga yang menyelenggarakan pelatihan

yang menyusunnya sesuai dengan permintaan organisasi/instansi.

#### **c. Pelaksanaan Pelatihan**

Berdasarkan analisis dalam pelaksanaan pelatihan di Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir mulai dari jenis-jenis pelatihan yang pernah diikuti, siapa saja yang menjadi target pelatihan, tempat diadakannya pelatihan, dan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pelatihan. Dari keseluruhan keterangan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan pengembangan SDM di Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir belum dilaksanakan secara maksimal, dimana jenis pelatihan yang diikuti masih kurang, sementara bidang tugas masih membutuhkan pegawai yang mempunyai keterampilan dan kemampuan dibidangnya. Membutuhkan dana yang besar karena tempat kegiatan pelatihan selalu berada diluar organisasi, serta kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan.

#### **d. Penilaian Pelatihan**

Untuk mengevaluasi pelatihan ada tiga tahap, yaitu tahap menyerap isi materi pelatihan dan tahap penerapan kerja. Dari ketiga tahap evaluasi pelatihan tersebut, pelatihan yang sudah dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir masih menghadapi kendala yaitu pada tahap menyerap isi pelatihan, dimana materi yang diberikan pada saat pelatihan masih sulit dipahami oleh pegawai yang mengikuti pelatihan, pelatihan juga tidak diberikan secara berkelanjutan/kontinue. Sedangkan penerapannya sudah memberikan perubahan pada pekerjaannya. Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar.

### **Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumberdaya Manusia**

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu "*condition sine quanon*", yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun dalam pelaksanaannya pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan.

### **Faktor Internal**

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain:

#### a. Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan Organisasi

Organisasi bagaimanapun bentuknya dituntut memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapainya, tanpa adanya visi, misi, sasaran dan tujuan yang jelas organisasi akan sulit untuk diarahkan. Untuk mencapai visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi ini diperlukan perangkat sumber daya manusia yang baik, baik dalam artian kualitas. Apabila perangkat ini tidak memenuhi syarat maka diperlukan perbaikan, berupa pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan analisis bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir dalam mendukung visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Notoadmodjo (2009) pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi itu harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

#### b. Strategi Pencapaian Tujuan.

Visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi bisa saja sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, akan tetapi strategi yang digunakan untuk mencapainya bisa bermacam-macam. Di Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir telah mempunyai strategi yang untuk mencapai tujuan tersebut. Peningkatan pengembangan SDM melalui pelatihan adalah salah satu strategi untuk mengatasi keterbatasan SDM di Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir yang umumnya pegawainya masih banyak memiliki pendidikan yang rendah.

#### c. Sifat dan Jenis Kegiatan.

Jenis dan sifat kegiatan organisasi sangatlah penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang

bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.

Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir merupakan organisasi yang banyak menyelenggarakan kegiatan teknis dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Kondisi seperti ini menuntut organisasi tersebut untuk lebih banyak mengembangkan sumber daya manusianya melalui berbagai cara, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 4. Jenis Teknologi yang Digunakan

Perkembangan jaman telah menuntut setiap organisasi untuk menggunakan teknologi baik yang sudah sangat canggih ataupun sederhana. Kondisi seperti ini menuntut organisasi untuk dapat mempersiapkan sumber daya manusia agar dapat menangani dan mengoperasikan teknologi tersebut. Pihak manajemen harus sudah memperhitungkan beberapa program pengembangan sumber daya manusia sebelum mereka menggunakan atau menerapkan suatu teknologi di dalam organisasinya. Di era persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini, dimana informasi merupakan bagian yang paling penting menuntut organisasi untuk selalu dapat meng *update* setiap informasi terkini yang sedang berkembang.

### **Faktor Eksternal**

Organisasi selalu berada dalam lingkungan yang tidak akan terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal dimana organisasi tersebut berada. Agar visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi tersebut dapat terlaksana, maka organisasi harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan eksternal tersebut. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

#### a. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan pemerintah, surat keputusan menteri atau

pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia organisasi yang bersangkutan.

Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir akan merespon peraturan pemerintah, sebagai contoh: peraturan pemerintah tentang pendidikan dan pelatihan dalam jabatan. Dimana pendidikan dan pelatihan struktural merupakan persyaratan bagi pegawai negeri sipil yang akan di angkat dalam jabatan struktural. Peraturan ini akan direspon oleh pihak Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir dengan mengirimkan pegawainya untuk mengikuti pendidikan latihan tersebut.

#### b. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini dirasakan sangat pesat sekali. Sebagai suatu organisasi, Sekretariat DPRD Kab. Rokan Hilir harus mampu mengikuti arus perkembangan teknologi tersebut, akan tetapi tidak semua teknologi yang berkembang tersebut harus di adaptasi, karena tidak semua teknologi tepat dengan kebutuhan organisasi. Setelah organisasi mampu menyesuaikan dengan teknologi, sekarang giliran sumber daya manusianya yang harus disesuaikan dengan teknologi tersebut. pegawai harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi baru yang diakibatkan oleh perubahan tersebut. Kondisi baru tersebut bisa dalam bentuk yang berbeda prosesnya ataupun mekanisme penggunaannya, sehingga diperlukan suatu program pengembangan staf dalam upaya penyesuaian dengan teknologi baru tersebut.

#### SIMPULAN

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang terdiri dari diklat struktural dan diklat teknis. Diklat struktural telah dilaksanakan sepenuhnya, sedangkan pelaksana-

an diklat teknis masih belum maksimal, ini dapat dilihat dari jenis-jenis diklat teknis yang sudah diikuti oleh pegawai, dimana masih banyak diklat teknis yang belum dilaksanakan, sementara bidang pekerjaan menuntut pegawai untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan tersebut. Peningkatan pengembangan sumber daya melalui pelatihan dalam upaya optimalisasi dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD ini mengalami hambatan diantaranya kurangnya minat pegawai, kesibukan dan intensitas kerja yang tinggi di Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir, dan terbatasnya dana untuk melaksanakan pelatihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir terdiri dari dua faktor, yaitu: 1) faktor internal yang terdiri dari: visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan; 2) faktor eksternal yang terdiri dari kebijakan pemerintah dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kedua faktor tersebut menuntut Sekretariat DPRD Kabupaten untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: GunungAgung
- Heidjrachman, Husnan. 1983. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Irawan, Prasetya. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA-LAN Press
- Notoatmodjo, Sukijo. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Samsyudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.