

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG RUMAH TANGGA BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Hendra Rondonuwu¹⁾, Maria H. Pratiknjo²⁾, Very Y. Londa³⁾

^{1),2)3)}**Universitas Sam Ratulangi**

Email: hendrarondonuwu77@gmail.com¹⁾, mariapratiknjo31@gmail.com²⁾,
verylonda@gmail.com³⁾

Abstract: *This study aims to analyze human resource development in the Household Sector of the General Bureau of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province. Specifically, this study aims to determine how human resource development is implemented based on Becker's (1993) Human Capital theory, which emphasizes three main aspects: education, training, and work experience. Human resource development is considered important because the household sector plays a strategic role in supporting the smooth administration and internal services of the regional government. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation. The research informants consisted of the Head of the General Bureau, the Head of the Household Section, the Head of Subsections, and implementing staff in the relevant work environment. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data presentation, and systematic conclusion drawing to obtain a comprehensive picture of the implementation of HR development. The results of the study indicate that human resource development in the Household Sector has been implemented through three main aspects according to Becker, namely education, training, and work experience. The educational aspect serves as a basis for improving employee knowledge, work understanding, and communication skills. The training aspect functions to improve technical skills, service abilities, and work professionalism. Meanwhile, work experience contributes to improving employee adaptability, independence, work speed, and effectiveness in completing operational tasks. The conclusion of this study shows that human resource development in the Household Sector of the General Bureau of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province has been running quite well based on Becker's three aspects of Human Capital, but still needs to be improved continuously to optimize service quality. These three aspects are proven to be interrelated and mutually supportive in improving employee performance and the effectiveness of government services. This study recommends the need to strengthen education and training programs on an ongoing basis, improve job coaching, and optimize work experience through mentoring and job rotation so that human resource development becomes more effective and professional.*

Keywords: *Human Resources Development, Education, Training, Work Experience.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia di Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan berdasarkan teori Human Capital oleh Becker (1993) yang menekankan tiga aspek utama, yaitu pendidikan (education), pelatihan (training), dan pengalaman kerja (work experience), serta bagaimana ketiga aspek tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan operasional pemerintahan. Pengembangan SDM dipandang penting karena bidang rumah tangga memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran administrasi dan pelayanan internal pemerintahan daerah. **Metode penelitian** yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari Kepala Biro Umum, Kepala Bagian Rumah Tangga, Kepala Subbagian, serta staf pelaksana di lingkungan kerja terkait. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai implementasi pengembangan SDM. **Hasil penelitian** menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Bidang Rumah Tangga telah dilaksanakan melalui tiga aspek utama menurut Becker, yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Aspek pendidikan berperan sebagai dasar dalam meningkatkan pengetahuan, pemahaman kerja, serta kemampuan komunikasi pegawai. Aspek pelatihan berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, kemampuan pelayanan, dan profesionalisme kerja. Sementara itu, pengalaman kerja berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan adaptasi, kemandirian, kecepatan kerja, serta efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional. **Kesimpulan penelitian** ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah berjalan cukup baik berdasarkan tiga aspek Human Capital Becker, namun masih perlu ditingkatkan secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan dapat lebih optimal. Ketiga aspek tersebut terbukti saling berkaitan dan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan pemerintahan. Saran penelitian ini adalah perlunya penguatan program pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan, peningkatan pembinaan kerja, serta optimalisasi pengalaman kerja melalui mentoring dan rotasi kerja agar pengembangan sumber daya manusia semakin efektif dan profesional.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi publik, keberadaan sumber daya manusia memiliki peran yang lebih kompleks karena tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian target organisasi, tetapi juga berkewajiban memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Keberhasilan

penyelenggaraan pemerintahan pada dasarnya sangat ditentukan oleh kualitas aparatur yang menjalankan fungsi-fungsi birokrasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu instrumen penting dalam reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Menurut Rivai (2004), *“sumber daya manusia merupakan motor penggerak yang memberi energi dan dinamika pada sebuah organisasi; tanpa dukungan kualitas manusia yang baik, seluruh sistem dan perangkat organisasi tidak akan berjalan optimal.”* Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan sekadar faktor produksi, melainkan elemen utama yang menentukan efektivitas seluruh proses organisasi. Dalam konteks pemerintahan, kualitas aparatur menjadi indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik yang profesional, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia semakin terasa pada unit-unit kerja yang memiliki fungsi pelayanan langsung maupun pelayanan pendukung pemerintahan. Salah satu unit kerja tersebut adalah Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Bidang ini memiliki tanggung jawab dalam mendukung kelancaran operasional pemerintahan melalui pelayanan administrasi, pengelolaan sarana dan prasarana, pelayanan tamu pemerintahan, serta berbagai kegiatan pendukung lainnya. Tugas tersebut menuntut pegawai memiliki kompetensi teknis, kemampuan komunikasi interpersonal, etika pelayanan, disiplin kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan organisasi.

Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris yang ditemukan di lapangan, masih terdapat berbagai tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia pada bidang rumah tangga. Tantangan tersebut antara lain keterbatasan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, belum optimalnya pembinaan kompetensi secara berkelanjutan, serta adanya variasi kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pimpinan maupun pengguna layanan internal pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengembangan sumber daya manusia yang sistematis dan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan daerah.

Penelitian ini menggunakan teori Human Capital yang dikembangkan oleh Becker (1993). Teori ini memandang bahwa investasi pada manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan menghasilkan peningkatan produktivitas individu maupun organisasi. Becker (1993) menyatakan bahwa *“training increases skills that are directly related to job performance and organizational productivity”*. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa investasi pada pendidikan dan pelatihan merupakan upaya strategis yang mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Selain itu, Becker juga menegaskan bahwa *“experience enhances productivity because it reflects accumulated knowledge and skills that cannot be fully acquired through formal learning.”* Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam pembentukan kompetensi dan profesionalisme aparatur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia di Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan aspek pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sebagai komponen utama Human Capital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara mendalam fenomena pengembangan sumber daya manusia yang terjadi dalam lingkungan organisasi pemerintahan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan informan mengenai implementasi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi.

Lokasi penelitian adalah Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berlokasi di Kompleks Kantor Gubernur Sulawesi Utara. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive karena unit kerja ini memiliki karakteristik yang unik dalam pelaksanaan pelayanan internal pemerintahan, terutama yang berkaitan dengan pelayanan pimpinan, pelayanan tamu pemerintahan, dan pengelolaan fasilitas pendukung pemerintahan.

Informan penelitian terdiri atas Kepala Biro Umum, Kepala Bagian Rumah Tangga, serta pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas rumah tangga

pemerintahan. Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling karena informan dianggap memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterlibatan langsung dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Total informan penelitian berjumlah sembilan orang yang terdiri dari unsur pimpinan dan staf pelaksana.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Menurut Miles dan Huberman (1994), analisis data kualitatif merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus selama penelitian sehingga memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik. Dalam konteks Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, pengembangan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga diarahkan untuk membentuk karakter pelayanan, etika kerja, disiplin, kemampuan komunikasi, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di lingkungan kerja ini telah dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan yang mengacu pada peningkatan kapasitas pegawai secara berkelanjutan. Pengembangan tersebut mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sebagai tiga komponen utama Human Capital yang dikemukakan oleh Becker (1993).

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pimpinan organisasi memahami pentingnya investasi sumber daya manusia sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan internal pemerintahan. Hal ini terlihat dari adanya kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan, pelatihan teknis, maupun pembelajaran melalui pengalaman kerja sehari-hari. Meskipun belum seluruh pegawai memperoleh

kesempatan yang sama, namun secara umum organisasi telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai.

Dalam perspektif Human Capital, investasi pada manusia dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberikan manfaat bagi organisasi. Becker (1993) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa konsep tersebut relevan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, khususnya pada Bidang Rumah Tangga yang memiliki fungsi pelayanan internal yang sangat bergantung pada kualitas pegawai yang menjalankan tugas. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyadari pentingnya pengembangan kompetensi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pegawai memahami bahwa tuntutan pekerjaan saat ini semakin kompleks sehingga membutuhkan kemampuan yang terus berkembang. Kesadaran tersebut menjadi modal penting bagi organisasi dalam mendorong terciptanya budaya belajar (learning organization) yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan.

Pendidikan (Education) sebagai Fondasi Pengembangan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia di Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pendidikan dipandang sebagai fondasi utama yang membentuk kemampuan intelektual, cara berpikir, kemampuan komunikasi, serta profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, diketahui bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analisis yang lebih baik, lebih mudah memahami prosedur kerja, dan lebih cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga membentuk pola pikir yang sistematis dalam menyelesaikan berbagai persoalan pekerjaan. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, kemampuan memahami regulasi, tata naskah dinas, prosedur administrasi, serta mekanisme pelayanan menjadi sangat penting. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik umumnya mampu melaksanakan tugas

dengan lebih efektif karena memiliki pemahaman yang lebih komprehensif mengenai aturan dan standar kerja yang berlaku.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan komunikasi pegawai. Bidang Rumah Tangga memiliki karakteristik pekerjaan yang banyak berhubungan dengan pelayanan pimpinan, penerimaan tamu pemerintahan, koordinasi lintas bagian, serta penyelenggaraan berbagai kegiatan kedinasan. Kondisi tersebut menuntut pegawai memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Pegawai yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung lebih percaya diri dalam berinteraksi dengan pihak lain dan lebih mampu menyampaikan informasi secara jelas dan profesional.

Dalam perspektif teori Human Capital, Becker (1993) menegaskan bahwa pendidikan merupakan bentuk investasi yang menghasilkan peningkatan kemampuan produktif individu. Pendidikan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga meningkatkan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan mengambil keputusan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan karena pegawai menjadi lebih memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendidikan memberikan dampak terhadap pembentukan etika kerja dan profesionalisme pegawai. Pendidikan membantu pegawai memahami nilai-nilai pelayanan publik, tanggung jawab birokrasi, serta pentingnya integritas dalam menjalankan tugas pemerintahan. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya menghasilkan peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk karakter aparatur yang profesional.

Meskipun demikian, penelitian menemukan bahwa masih terdapat pegawai yang belum memperoleh kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal maupun mengikuti pendidikan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan perlunya kebijakan organisasi yang lebih sistematis dalam mendukung peningkatan kualifikasi pendidikan pegawai. Organisasi perlu memberikan dukungan berupa kesempatan studi lanjut, beasiswa pendidikan, maupun program pengembangan

kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi agar kualitas sumber daya manusia dapat terus meningkat.

Pelatihan (Training) sebagai Instrumen Peningkatan Kompetensi

Selain pendidikan, pelatihan merupakan aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia di Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan teknis, keterampilan pelayanan, disiplin kerja, dan profesionalisme pegawai. Pelatihan dipandang sebagai sarana yang memungkinkan pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang secara langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara, para informan menyatakan bahwa pelatihan membantu mereka memahami prosedur kerja dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan penggunaan teknologi administrasi, serta memperkuat keterampilan pelayanan kepada pimpinan dan tamu pemerintahan. Pelatihan juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mempelajari metode kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Becker (1993) yang menyatakan bahwa *“training increases skills that are directly related to job performance and organizational productivity.”* Kutipan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan investasi organisasi yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pegawai yang pernah mengikuti pelatihan menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dibandingkan pegawai yang belum memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan.

Pelatihan juga memiliki fungsi strategis dalam membentuk sikap kerja dan budaya organisasi. Melalui pelatihan, pegawai tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis, tetapi juga mendapatkan pemahaman mengenai etika pelayanan, disiplin kerja, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Aspek-aspek tersebut sangat penting dalam lingkungan birokrasi karena keberhasilan pelayanan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan bekerja secara kolektif dalam organisasi.

Selain meningkatkan kompetensi individu, pelatihan juga berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai memiliki keterampilan yang lebih baik, kualitas pelayanan yang diberikan organisasi akan meningkat. Pelayanan menjadi lebih cepat, lebih akurat, dan lebih responsif terhadap kebutuhan pengguna layanan. Dengan demikian, pelatihan memiliki dampak ganda, yaitu meningkatkan kompetensi individu sekaligus memperkuat kinerja organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan anggaran, keterbatasan jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan, serta belum optimalnya pelatihan yang secara khusus dirancang sesuai kebutuhan Bidang Rumah Tangga. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan pelatihan yang lebih berbasis kebutuhan (*training needs assessment*) sehingga pelatihan yang dilaksanakan benar-benar mampu menjawab kebutuhan kompetensi pegawai dan organisasi.

Pengalaman Kerja (Work Experience) sebagai Sumber Pembelajaran Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan sumber daya manusia di Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pengalaman kerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk belajar secara langsung melalui praktik pekerjaan sehari-hari sehingga mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara, para informan menjelaskan bahwa pengalaman kerja membantu mereka memahami pola kerja organisasi, mempercepat proses adaptasi terhadap lingkungan kerja, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi berbagai situasi yang muncul dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung lebih memahami prosedur kerja, lebih mandiri dalam menyelesaikan tugas, dan lebih mampu mengambil keputusan dalam kondisi tertentu.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Melalui pengalaman, pegawai memperoleh pembelajaran yang tidak selalu dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun pelatihan. Pengalaman memungkinkan pegawai memahami dinamika organisasi secara

lebih mendalam, mengenali karakteristik pekerjaan, serta mengembangkan kemampuan menyelesaikan masalah secara praktis.

Dalam teori Human Capital, Becker (1993) menyatakan bahwa *“experience enhances productivity because it reflects accumulated knowledge and skills that cannot be fully acquired through formal learning.”* Pernyataan tersebut sangat relevan dengan temuan penelitian ini. Pengalaman kerja terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karena melalui pengalaman pegawai mengembangkan keterampilan yang diperoleh secara langsung dari praktik kerja.

Selain meningkatkan kemampuan teknis, pengalaman kerja juga membentuk karakter dan sikap profesional pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja panjang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik, kemampuan komunikasi yang lebih efektif, serta rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Pengalaman kerja juga meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam berinteraksi dengan pimpinan maupun pengguna layanan.

Lebih jauh lagi, pengalaman kerja berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran berkelanjutan yang memungkinkan pegawai terus meningkatkan kompetensinya sepanjang karier. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan pengalaman kerja sebagai instrumen pengembangan SDM melalui program mentoring, coaching, rotasi jabatan, dan pembelajaran berbasis praktik kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja merupakan tiga komponen Human Capital yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan kemampuan berpikir, pelatihan meningkatkan keterampilan dan profesionalisme, sedangkan pengalaman kerja memperkuat kemampuan praktis serta efektivitas pelaksanaan tugas. Ketiga aspek tersebut secara simultan membentuk kualitas sumber daya manusia yang mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan.

Temuan penelitian ini memperkuat teori Becker (1993) bahwa investasi pada sumber daya manusia merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam konteks Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, investasi tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap

peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas pelayanan pegawai. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus ditempatkan sebagai prioritas strategis organisasi dalam upaya mewujudkan birokrasi yang profesional, efektif, dan berorientasi pelayanan publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia di Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan menggunakan perspektif Human Capital Theory dari Becker, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia telah dilaksanakan melalui tiga komponen utama, yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Pertama, pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan, kemampuan berpikir, keterampilan komunikasi, serta pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mudah memahami prosedur kerja, mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi, serta menunjukkan profesionalisme yang lebih baik dalam menjalankan tugas pelayanan pemerintahan. Pendidikan menjadi fondasi utama dalam membangun kompetensi aparatur yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kedua, pelatihan terbukti menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kompetensi teknis dan nonteknis pegawai. Pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan keterampilan kerja, disiplin, etika pelayanan, kemampuan penggunaan teknologi administrasi, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada pimpinan dan pengguna layanan internal. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Namun demikian, pelaksanaan pelatihan masih memerlukan peningkatan terutama dalam aspek pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan serta penyelenggaraan pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan spesifik bidang pekerjaan.

Ketiga, pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai memperoleh pembelajaran praktis yang tidak sepenuhnya dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun pelatihan. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam memahami pekerjaan, menyelesaikan masalah, beradaptasi terhadap perubahan, serta memberikan pelayanan yang efektif. Pengalaman kerja juga berkontribusi terhadap pembentukan sikap profesional, tanggung jawab, dan kedisiplinan dalam bekerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja merupakan tiga komponen Human Capital yang saling melengkapi dalam pengembangan sumber daya manusia di Bidang Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Ketiga aspek tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas pelayanan pegawai. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu terus menjadi prioritas organisasi dalam rangka mewujudkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Organisasi perlu menyusun program pengembangan sumber daya manusia yang lebih sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Pengembangan tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi manajerial, komunikasi, pelayanan publik, dan kepemimpinan. Perencanaan pengembangan SDM perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga mampu menjawab tantangan pelayanan pemerintahan yang semakin kompleks.

2. Peningkatan Kesempatan Pendidikan Formal

Pimpinan organisasi perlu memberikan dukungan yang lebih besar kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi melalui

pemberian izin belajar, tugas belajar, maupun program beasiswa. Peningkatan kualifikasi pendidikan diharapkan dapat memperkuat kapasitas intelektual dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintahan.

3. Optimalisasi Program Pelatihan

Pelatihan hendaknya dilaksanakan secara berkala berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan (*training needs assessment*). Materi pelatihan perlu disesuaikan dengan tugas dan fungsi Bidang Rumah Tangga, seperti pelayanan prima, manajemen administrasi perkantoran, pengelolaan fasilitas pemerintahan, teknologi informasi, komunikasi organisasi, dan pelayanan protokoler. Selain itu, pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan perlu diperhatikan agar seluruh pegawai memiliki peluang yang sama untuk meningkatkan kompetensinya.

4. Penguatan Pembelajaran Berbasis Pengalaman Kerja

Organisasi perlu mengembangkan mekanisme pembelajaran berbasis pengalaman melalui program mentoring, coaching, *job rotation*, dan *knowledge sharing*. Pegawai senior yang memiliki pengalaman kerja panjang dapat dilibatkan sebagai mentor bagi pegawai baru sehingga proses transfer pengetahuan dan pengalaman dapat berlangsung secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Rahman, S. (2022). Human Resource Development and Public Service Performance in Local Government Institutions. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 115–128.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Prasetyo, B., & Nugroho, D. (2023). Human Capital Investment and Employee Performance in Public Organizations. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 7(1), 45–58.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sari, N., & Putra, R. (2021). The Role of Training and Education in Improving Public Service Quality. *Journal of Public Administration Studies*, 5(3), 211–223.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2017). *Human Resource Development* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Wibowo, A., & Kurniawan, F. (2024). Human Capital Development and Organizational Effectiveness in Government Institutions. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 21(1), 34–49.
- Yuliana, D., & Hidayat, M. (2022). Work Experience and Employee Professionalism in Public Sector Organizations. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 6(2), 89–101.