

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG KINERJA DAN INOVASI DI LINGKUNGAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA GORONTALO

Yosef P. Koton¹, Nur'ain Humolungo², Anita Mertosono³, Rizan Rahim⁴, Rafsanjani Yusuf⁵

¹⁻⁴Program Pascasarjana Ilmu Administrasi, Universitas Bina Taruna Gorontalo
yosefpkoton@gmail.com, nurainhumolungo93@gmail.com, nitamertosono@gmail.com,
rizanrahim1993@gmail.com, rafiyusuf47@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam mendukung kinerja organisasi dan mendorong inovasi di lingkungan pemerintahan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis dan meningkatkan kapasitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo melalui program sosialisasi dan pelatihan yang dilaksanakan pada tanggal 20 Mei 2026. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kegiatan dihadiri oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup beserta seluruh pegawai DLH Kota Gorontalo. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang terencana dapat meningkatkan motivasi kerja, mendorong inovasi dalam pelayanan lingkungan hidup, serta memperkuat sinergi antar unit kerja. Meskipun demikian, masih terdapat kendala berupa keterbatasan akses terhadap pelatihan berbasis teknologi dan belum meratanya program peningkatan kompetensi. Kegiatan sosialisasi yang dilaksanakan memberikan dampak positif berupa meningkatnya pemahaman peserta terhadap pentingnya pengembangan SDM dalam mendukung kinerja organisasi dan pelayanan publik di bidang lingkungan hidup.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi, Inovasi, Dinas Lingkungan Hidup, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, organisasi pemerintahan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi jangka panjang yang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo sebagai instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi dalam pengelolaan lingkungan hidup, menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan meningkatnya permasalahan lingkungan dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas lingkungan hidup yang lebih

baik. Dalam konteks ini, kemampuan SDM aparatur DLH dalam mengelola, berinovasi, dan merespons perubahan menjadi sangat krusial bagi keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Pengembangan SDM mencakup berbagai dimensi, mulai dari peningkatan kompetensi teknis, penguatan kapasitas manajerial, hingga pembentukan karakter dan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan prima. Menurut Sedarmayanti (2019), pengelolaan SDM yang berbasis kompetensi akan menghasilkan aparatur yang profesional, adaptif, dan mampu mendorong inovasi dalam setiap aspek pelaksanaan tugas pemerintahan.

Inovasi dalam konteks organisasi pemerintahan bukan hanya berkaitan dengan penerapan teknologi baru, tetapi juga meliputi pembaruan dalam proses kerja, metode pelayanan, serta pendekatan dalam penyelesaian masalah. Inovasi yang didukung oleh SDM yang kompeten akan menghasilkan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi dan masyarakat yang dilayaninya (Dwiyanto, Agus, 2018). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM merupakan prasyarat mutlak bagi terciptanya birokrasi yang inovatif dan responsif.

Melalui kegiatan field study dan sosialisasi yang dilaksanakan di DLH Kota Gorontalo pada tanggal 20 Mei 2026, kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi aktual pengembangan SDM, menganalisis kebutuhan pelatihan, serta memberikan rekomendasi strategis dalam mendukung peningkatan kinerja dan inovasi di lingkungan DLH Kota Gorontalo. Kegiatan yang dihadiri oleh Kepala Dinas dan seluruh pegawai ini diharapkan mampu menjadi momentum penting dalam memperkuat komitmen organisasi terhadap pengembangan kapasitas aparatur secara berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan mendalam mengenai kondisi nyata pengembangan sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang dikaji, khususnya terkait dinamika organisasi, kebutuhan pelatihan, serta tantangan yang dihadapi dalam proses

pengembangan SDM aparatur.

Kegiatan dilaksanakan di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo pada tanggal 20 Mei 2026. Waktu pelaksanaan disesuaikan dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh tim pelaksana, dengan durasi kegiatan mencakup observasi lapangan, pelaksanaan sosialisasi, serta pengumpulan data pendukung. Kegiatan dihadiri oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup beserta seluruh pegawai DLH Kota Gorontalo.

Subjek dalam kegiatan ini meliputi Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo, pejabat struktural, dan seluruh pegawai DLH. Penentuan informan dilakukan secara *purposive* berdasarkan keterlibatan langsung dalam pengelolaan SDM dan pelaksanaan program inovasi di lingkungan DLH, sehingga data yang diperoleh lebih relevan dan mendalam.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama. Pertama, observasi langsung terhadap kondisi kerja, pemanfaatan teknologi, serta dinamika interaksi antar pegawai di lingkungan DLH. Kedua, wawancara semi-terstruktur kepada informan terpilih untuk memperoleh informasi mendalam mengenai program pengembangan SDM, hambatan yang dihadapi, serta inovasi yang telah atau sedang direncanakan. Ketiga, dokumentasi melalui pengumpulan arsip, laporan kegiatan, serta dokumentasi foto selama pelaksanaan kegiatan.

Pelaksanaan kegiatan sosialisasi dilakukan melalui beberapa tahapan yang terintegrasi. Tahap persiapan meliputi penyusunan materi sosialisasi, koordinasi dengan pihak DLH, serta penentuan jadwal dan peserta kegiatan. Tahap pelaksanaan meliputi penyampaian materi mengenai konsep pengembangan SDM, strategi peningkatan kinerja, dan pentingnya inovasi dalam pelayanan lingkungan hidup, dilanjutkan dengan sesi diskusi interaktif. Tahap akhir berupa evaluasi untuk menilai tingkat pemahaman peserta dan efektivitas kegiatan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, digunakan teknik triangulasi dengan membandingkan data dari berbagai sumber, teknik, dan waktu pengumpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo pada tanggal 20 Mei 2026, diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi pengembangan SDM, kinerja organisasi, serta potensi inovasi yang dimiliki oleh instansi tersebut.

Kondisi Pengembangan SDM di DLH Kota Gorontalo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa DLH Kota Gorontalo telah melaksanakan berbagai program pengembangan SDM, antara lain pelatihan teknis di bidang pengelolaan lingkungan hidup, bimbingan teknis, serta pengiriman pegawai untuk mengikuti diklat fungsional. Kepala Dinas Lingkungan Hidup menyatakan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kapasitas pegawai sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang lingkungan hidup.



Gambar 1. Pembukaan Kegiatan Sosialisasi oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Gorontalo (20 Mei 2026)

Kinerja Organisasi dan Tantangan yang Dihadapi

Dalam aspek kinerja organisasi, DLH Kota Gorontalo telah menunjukkan perkembangan yang positif dalam pelaksanaan program pengelolaan lingkungan hidup, termasuk program pengelolaan sampah, pemantauan kualitas lingkungan, serta penegakan aturan lingkungan. Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang diidentifikasi, antara lain keterbatasan jumlah SDM teknis yang memiliki kompetensi khusus di bidang lingkungan, belum meratanya akses terhadap program pelatihan, serta perlunya penguatan koordinasi antar bidang dalam pelaksanaan program kerja.

Resistensi terhadap perubahan sistem kerja juga teridentifikasi sebagai hambatan yang perlu diatasi secara sistematis. Hal ini sejalan dengan temuan Rachmawati, Ike Kusdyah (2018), yang menyatakan bahwa resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan umum dalam proses transformasi organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen perubahan yang komprehensif dan inklusif.



Gambar 2. Sesi Diskusi dan Tanya Jawab Bersama Pegawai DLH Kota Gorontalo (20 Mei 2026)

Inovasi dalam Pelayanan Lingkungan Hidup

Dalam aspek inovasi, DLH Kota Gorontalo telah mengembangkan beberapa inisiatif yang patut diapresiasi, antara lain penggunaan sistem pelaporan berbasis digital untuk pengaduan masyarakat terkait masalah lingkungan, serta program edukasi lingkungan yang melibatkan komunitas dan sekolah. Inovasi-inovasi ini mencerminkan upaya DLH dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan.

Hasil kegiatan sosialisasi menunjukkan antusiasme yang tinggi dari seluruh peserta. Diskusi interaktif yang berlangsung selama kegiatan menghasilkan berbagai gagasan inovatif dari para pegawai, termasuk usulan untuk mengembangkan aplikasi pemantauan lingkungan berbasis smartphone dan program pelatihan lintas bidang untuk memperkuat kapasitas tim secara kolektif.



Gambar 3. Pelaksanaan Kegiatan (20 Mei 2026)

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di DLH Kota Gorontalo telah berada pada arah yang positif. Komitmen pimpinan yang kuat, ditunjukkan oleh kehadiran langsung Kepala Dinas dalam kegiatan sosialisasi, menjadi modal penting dalam mendorong budaya belajar dan berinovasi di lingkungan DLH. Namun demikian, diperlukan strategi yang lebih sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan pengembangan SDM dapat berjalan secara merata dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan dan pembahasan mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung kinerja dan inovasi di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor determinan dalam mendukung terciptanya organisasi yang berkinerja tinggi dan inovatif.

Kegiatan sosialisasi yang dilaksanakan pada tanggal 20 Mei 2026 dan dihadiri oleh Kepala Dinas beserta seluruh pegawai DLH Kota Gorontalo telah memberikan dampak positif berupa peningkatan pemahaman dan motivasi pegawai terhadap pentingnya pengembangan kapasitas diri dalam mendukung kinerja organisasi. Program-program pengembangan SDM yang telah dijalankan menunjukkan perkembangan yang positif, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi.

Inovasi dalam pelayanan lingkungan hidup yang mulai dikembangkan oleh DLH Kota Gorontalo mencerminkan dinamika positif dalam organisasi, yang perlu didukung dengan investasi SDM yang berkelanjutan. Sinergi antara pengembangan kompetensi teknis, penguatan budaya inovasi, dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi kunci keberhasilan DLH dalam mewujudkan pelayanan lingkungan hidup yang berkualitas bagi masyarakat Kota Gorontalo.

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan:

1. Perlu dilakukan penguatan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan merata bagi seluruh pegawai DLH, khususnya dalam

- bidang teknis lingkungan hidup dan pemanfaatan teknologi informasi.
2. Perlu dikembangkan sistem manajemen kinerja yang lebih terstruktur dan berbasis indikator yang terukur untuk mendorong akuntabilitas dan motivasi kerja pegawai.
 3. Diperlukan upaya penguatan budaya inovasi melalui pembentukan forum berbagi pengetahuan, penghargaan terhadap inovasi, serta keterbukaan organisasi terhadap ide-ide baru dari seluruh jenjang pegawai.
 4. Peningkatan infrastruktur teknologi informasi perlu menjadi prioritas untuk mendukung digitalisasi proses kerja dan pelayanan publik di bidang lingkungan hidup.
 5. Kegiatan sosialisasi dan pembinaan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan konsistensi peningkatan kapasitas aparatur dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

Dengan implementasi rekomendasi tersebut secara konsisten, diharapkan DLH Kota Gorontalo mampu mewujudkan organisasi yang profesional, inovatif, dan berdaya saing tinggi dalam memberikan pelayanan lingkungan hidup yang terbaik bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. (2018). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. (2019). Manajemen Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Jakarta: BKN.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2021). Laporan Pengawasan Penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Jakarta: KASN.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2020). Pengembangan Kompetensi ASN dalam Era Digital. Jakarta: LAN.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). Road Map Reformasi Birokrasi 2020–2024. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Mardiasmo. (2018). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi.
- Ningrum, A. S., & Ginting, K. B. (2020). Strategi penanganan berbasis mitigasi dalam pelayanan publik. *Geography Science Education Journal*, 1(1).
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.

Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, H. (2020). Implementasi reformasi birokrasi dalam pelayanan publik. Jurnal Administrasi Publik, 10(2), 120–130.

Sinambela, Lijan Poltak. (2019). Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo, J. (2019). Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.