

# **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DIKANTOR UPTD PSDA WILAYAH SUNGAI SADDANG KABUPATEN PINRANG**

*Human Resource Development Strategy to improve employee performance  
at the UPTD PSDA office in the Saddang River area, Pinrang Regency*

**Ridwan<sup>1</sup>, Syarifuddin Yusuf<sup>2</sup>, Nirwana Sampara<sup>3</sup>**

Email : [Manajemenridwan@gmail.com](mailto:Manajemenridwan@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare  
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi  
Selatan  
91112

## **Abstrak**

**RIDWAN, Tahun 2024.** Judul yang diangkat oleh penulis yaitu Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dikantor UPTD PSDA wilayah sungai saddang Kabupaten Pinrang .Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor UPTD PSDA wilayah sungai saddang kabupaten pinrang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif, yang dimana data yang disajikan dalam penelitian ini itu sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi yang dilakukan oleh kantor UPTD PSDA wilayah sungai saddang kabupaten pinrang dalam pengembangan karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan itu meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan nonfomal. Evaluasi dilakukan dengan memonitoring pencapaian yang dibebankan, apakah sudah tercapai dan sudah sejauh mana pencapaiannya.

*Kata Kunci: Strategi Pengembangan; Sumber Daya Manusia; Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

RIDWAN, 2024. The title chosen by the author is Human Resources Development Strategy in improving Employee Performance at the UPTD PSDA Office in the Saddang River area, Pinrang Regency. Thesis for the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Parepare.

This research aims to find out how the Human Resources Development Strategy improves the performance of employees at the UPTD PSDA office in the Saddang River area, Pinrang Regency. The data collection techniques used in this research are interviews, documentation and observation. The data analysis technique used in this research is qualitative descriptive analysis, where the data presented in this research is in accordance with what happens in the field.

The results of this research show that the strategy carried out by the UPTD PSDA office in the Saddang River area of Pinrang Regency in employee development is education and training. Education and training includes formal education and informal and non-formal training. Evaluation is carried out by monitoring the achievements imposed, whether they have been achieved and to what extent they have been achieved.

*Keywords: Development Strategy; Human Resources; Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat vital untuk dilakukan sebuah organisasi karena dengan adanya pengembangan SDM maka organisasi yang bersangkutan berarti telah melakukan adaptasi terhadap lingkungan dan perkembangan demi mencapai SDM yang lebih berkualitas. Dengan adanya pengembangan SDM dalam arti pegawai yang semakin berkualitas tentunya akan semakin meningkatkan kinerja kantor yang bersangkutan. Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan kualitas pegawainya.

Menurut Schuler dan Youngblood (1986) yang menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada

suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan. Dalam konteks Sumber Daya Manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan cara atau rencana yang dibuat kantor untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan kantor tercapai dengan baik.

Melalui pengembangan sumber daya manusia kemampuan yang dimiliki pegawai akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga pegawai dapat optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan semakin optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang nantinya akan membuat suatu meningkatkan kinerja organisasi. Program pengembangan yang dijalankan dengan baik dan ditujukan bagi tenaga kerja akan meningkatkan kemampuan dan kualifikasi tenaga kerja yang dimiliki Organisasi. Peningkatan kemampuan dan kualifikasi tenaga kerja tersebut dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dengan peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan produktivitas Organisasi. Apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi Organisasi, proses selanjutnya adalah pemeliharaan tenaga kerja. Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja yang dimiliki Organisasi terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensinya (Tisnawati dan Saefullah, 2010: 206). Dengan memiliki kekuatan dalam hal sumber daya manusia, Organisasi akan tetap berkembang.

Kualitas suatu organisasi amat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Organisasi apapun, baik kecil maupun besar. Yakni, kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan memiliki motivasi. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika organisasi bergulat dengan tantangan- tantangan yang dihadirkan oleh ekonomi yang semakin mengglobal, bergerak cepat dan semakin dinamis.

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (dalam Tika, 2016), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, dalam Wirawan, 2012). Yukl (dalam dalamTika, 2016) memakai 8 istilah proficiency yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (dalam Tika, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara kantor untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan kantor dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka kantor perlu mengetahui sasaran kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industry sejenis lainnya, kantor harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan dan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja/prestasi kerja organisasi dan

menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Diperlukan upaya manajemen dalam melaksanakan aktivitasnya. Di kantor UPTD PSDA (Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air) wilayah Sungai Saddang Kabupaten Pinrang, proses kerja melibatkan koordinasi yang cermat dalam pengelolaan dan pemantauan sumber daya air. Tim di kantor ini bertanggung jawab untuk merencanakan, mengawasi, dan mengevaluasi program-program terkait pengelolaan air, termasuk rehabilitasi sungai, pengendalian banjir, dan pemeliharaan infrastruktur irigasi. Mereka bekerja dengan data yang diperoleh dari survei lapangan dan analisis teknis untuk mengidentifikasi kebutuhan serta merumuskan kebijakan yang tepat. Pendidikan dan pelatihan rutin diberikan kepada staf untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan terbaru dalam teknik pengelolaan air dan kebijakan lingkungan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan efisien dan responsif terhadap tantangan yang ada. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik mengangkat judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor UPTD PSDA wilayah sungai saddang kabupaten pinrang”

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dimana data dan informasi diperoleh dari proses Observasi, Wawancara dan hasil Dokumentasi. Penelitian ini dilakukan dikantor UPTD PSDA wilayah sungai saddang kabupaten pinrang, dengan kurun waktu penelitian kurang lebih selama dua bulan. teknik pengumpulan informan yang digunakan adalah Purposive Sampling, guna mengumpulkan data-data real atau nyata dengan mewawancarai seorang informan yang dianggap mengetahui atau menguasai suatu keahlian atau pekerjaan tertentu dibidangnya. Berdasarkan sumbernya data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Dalam analisis deskriptif kualitatif peneliti memaparkan terkait fenomena atau temuan yang didapatkan dilokasi penelitian dalam bentuk naratif. beberapa tahap dilakukan dalam teknik analisis data kualitatif mulai dari Reduksi data, Penyajian data, Penarikan Kesimpulan Dan Verifikasi.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Keterampilan/Pelatihan Sumber Daya manusia

Pelatihan atau training sumber daya manusia akan menungkingkan meningkatnya kompetensi setiap pegawai, memepelajari inovasi baru, keahian baru yang berhubungan dengan pekerjaanya. Dengan demikian pelatihan sumber daya manusia dapat menjadi manfaat bagi pegawai untuk mendapatkan ilmu baru, dan berdampak pada kantor dengan meningkatnya produktifitas kerja pegawai.

Hasil wawancara peneliti dengan pihak Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang mengenai bagaimana perencanaan yang dilakukan dalam melakukan pelatihan di Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang mengatakan :

“Biasanya kita cek dulu kebutuhan, kalau di sini misalnya dari berbagai bagian, dari masing membutuhkan represmen, sudah lama di repres lagi tata cara operasi, bisa jadi pengetahuan baru di update semua., diadakanya pelatihan itu bisa secara regional dengan mengundang narasumber dari pusat maupun dari sini tergantung kegiatannya”.

Adapun hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses perencanaan pelatihan dilakukan pemeriksaan terkait dengan kebutuhan yang diperlukan, di mana setiap bidang mengajukan saran pelatihan yang dibutuhkan untuk mengupdate kemampuan yang selanjutnya akan di ajukan ke pusat untuk untuk ditanggapi terkait dengan saran pelatihan yang diajukan, kegiatannya diadakan secara regional dengan mengundang pemateri dari pusat, atau mengundang pemateri skala regional yang ahli dibidangnya.

Hasil wawancara peneliti dengan Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang mengatakan bahwa:

“Perencanaan pelatihan sesuai kebutuhan, kalau ada fungsi yang ingin, kan biasa ada kepala bagian yang di mutasi, jadi kadang ilmunya itu tidak ditransfer ke yang baru seperti itu tergantung dari serah terima jabatan pada saat itu, kantor melihat perlu di repres lagi ilmu-ilmu atau ada aplikasi baru di tampilkan atau diterapkan di kantor dilakukan pelatihan”.

Adapun hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan setiap fungsi, jika terjadi pergantian jabatan dilakukan pelatihan untuk mengingat kembali ilmu yang sudah diberikan atau mengupdate ilmu baru. Pelatihan juga dilakukan jika ada aplikasi baru yang akan diterapkan di Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang.

Pelatihan yang dilakukan Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang meliputi :

- a. Pelatihan informal yaitu pelatihan yang dilakukan ditempat kerja pegawai dengan intruksi langsung dari atasan. Pelatihan ini berupa: Cara menghadapi pelanggan, pelatihan mengenai proses pengolahan air minum, pelatihan mengenai pembayaran air minum.
- b. Pelatihan nonformal yaitu pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja

pekerja dengan instruksi langsung dari seorang pelatih. Biasanya dilakukan untuk menduduki jabatan yang dipromosikan di UPT PSDA Kabupaten Pinrang, seperti penugasan mengikuti seminar–seminar kerjasama dengan Pemkot, mengikuti program pendidikan yang ditawarkan, studi banding ke kantor lain atau negara lain. Studi banding diikuti oleh pegawai yang dipilih kantor tentunya pegawai yang berprestasi dan yang dibutuhkan oleh kantor sesuai dengan bidangnya.

## **2. Pendidikan Sumber Daya Manusia**

Kualitas pegawai suatu organisasi sangat ditentukan oleh jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai. Keberadaan sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan kinerja yang berkualitas sesuai dengan harapan pemerintahan. Ditengah perkembangan zaman secara umum pegawai Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang sudah ada yang berpendidikan tinggi, namun kebutuhan akan pegawai yang memiliki kualitas yang baik sangat diperukan.

Hasil wawancara peneliti dengan bagian Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang mengatakan bahwa :

Kalau pendidikan biasa tidak di sini itu kewenangan pusat, tapi kalau kebijakannya itu dilimpahkan di regional dari sisi mulai dari tes awal mereka yang hadir di sini, ada tim yang datang kita bantu baik semua rangkaian teks kita bantu siapkan, kemudian apa bila nanti ditempatkan di training di sini, nanti tim pusat yang training kita bantu laksanakan”.

Adapun hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang dilakukan di Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang merupakan kewenangan dari pusat, namun jika kebijakannya dapat dilimpahkan ke Regional dengan melakukan tes kepada pegawai yang memenuhi kriteria, dengan dibantu oleh tim pusat yang datang langsung dalam proses training di Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang, selain itu jika tidak memungkinkan maka akan diadakan di pusat yang sifatnya nasional.

Hasil wawancara peneliti dengan Fungsional Pengembangan dan Pelatihan SDM Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang mengatakan bahwa :

“Pegawai kan ada waktu masuk melampirkan ijazah SMA, terus pada saat di dalam ikut kuliah sudah dapat gelar sarjana, dan pada saat itu kantor membutuhkan jadi tidak selalu ada tergantung kebutuhan kantor saja, kemarin sempat ada dua tahun berturut-turut, jadi banyak pegawai yang menyertakan ijazah sarjananya dan itu hasilnya sekarang alhamdulillah mereka bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi dan juga jika punya talenta yang bagus bisa dipromosikan”.

Adapun hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang diterima bekerja di Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang banyak yang berijazah SMA, untuk itu diikutkan dalam kuliah untuk mendapatkan gelar sarjana, yang disesuaikan dengan kebutuhan kantor. Manfaat yang diperoleh

dari pendidikan tersebut adalah jenjang karir pegawai bisa naik atau dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi tentunya dengan mempunyai talenta yang bagus.

### **3. Motivasi/Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia**

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pengembangan sangat kurang di kantor karena begitu banyaknya pegawai yang mengikuti pelatihan maka pegawai menggunakan fasilitas secara bergantian, sehingga perlu ditambah dan dikembangkan. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

Hasil wawancara peneliti dengan pihak Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang mengatakan bahwa :

“Tahapan pengembangan karir itu ada level-levelnya, nah kalau mau naik level itu banyak kriteria termasuk tadi kinerja individu yang di pantau atasan langsung itu per tri wulan yang di input ke sistem, setelah cukup, kalau ada tes online nanti di tes sama pusat langsung ke yang bersangkutan bisa lewat E-mail, google document dan macam-macam, nanti di nilai tim pusat apa layak naik level atau tidak,”.

Adapun hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan karir ada level-levelnya dan setiap level ada kriterianya seperti dari kinerja individu yang di masukkan langsung ke sistem setiap tiga bulan sekali, setelah memenuhi kriteria yang ada akan di tes oleh tim pusat melalui E-Mail atau Google Document untuk dinilai kelayakannya untuk naik level.

Level ini dibagi menjadi dua bagian yaitu level personal dan level jabatan, level jabatan bisa di isi oleh personal level satu garis dibawahnya dan maksimal satu garis diatasnya. Sebelum menempati jabatan tetap dilakukan uji coba selama enam bulan, dan akan dievaluasi untuk menempati jabatan tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan pihak Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang mengatakan bahwa:

“Kalau naik karir dari posisi staf yang sarjana tiap tahun tidak selalu ada, tapi kalau yang sudah menjadi kepala regional, seperti kepala cabang , kalau ia mau menambah wawasan bisa ikut yang jelas sudah menduduki jabatan struktural”.

Adapun hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa jenjang karier setiap tahun tidak selalu ada, sedangkan untuk yang menduduki jabatan kepala regional atau kepala cabang dapat menambah wawasan dengan ikut jenjang karir yang perlu diperhatikan adalah menduduki jabatan struktural.

### **4. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang di lakukan perusahaan nantinya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada setiap individu, karena pada saat pelatihan kita akan di latih dan di bina untuk meningkatkan pengetahuan atau keahlian. berdasarkan wawancara dengan pimpinan sebagai berikut:

“Ada perubahan setelah di lakukan pelihan, tetapi masi ada juga yang belum terlalu terlihat perubahannya, mungkin pemahaman setiap orang berbeda-beda, tapi dari situ nantinya akan kita arahkan terus. Supaya nantinya tercipta SDM yang sangat berkualitas, intinya harus sabar dalam berproses mas, semua nanti akan ada hasilnya kalau bersungguh-sungguh”.

Berdasarkan pernyataan di atas UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang semaksimal mungkin meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan berbagai metode, seperti pelatihan. Pelatihan juga harus di lakukan dengan maksimal, di lakukan dengan sungguh-sungguh terencana dan terus menerus, hal ini di maksudkan supaya nantinya akan benar-benar meningkatkan kualitas pelayanan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang tentang pelatihan sebagai berikut:

“Dampak dilakukannya pelatihan terhadap pegawai sangat terasa, pegawai menyadari pengetahuan yang dimilikinya masih terbatas, dan belum memaksimalkan pelatihan yang di lakukan, karena untuk pelatihan sendiri tidak ada jadwalnya”,

Berdasarkan pernyataan di atas pegawai merasa terbantu jika di adakan pelatihan, kemampuan setiap pegawai akan bertambah, dalam segi pengetahuan, kecepatan, keahlian, ketanggapan masih belum maksimal dalam melakukan pelatihan karena untuk pelatihan nya sendiri tidak terjadwal dengan baik, yang nantinya kemungkinan untuk pengembangan kualiat sumber daya manusianya pun juga akan lambat.

## **5. Evaluasi Kinerja Pegawai**

Evaluasi kinerja pegawai di Kantor UPTD PSDA Wilayah Sungai Saddang, Kabupaten Pinrang, melibatkan penilaian terhadap berbagai aspek yang berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi kerja. Beberapa aspek yang biasanya dievaluasi meliputi:

### **a. Monitoring dan Pencapaian Target:**

- 1) Evaluasi dilakukan dengan memonitor pencapaian target yang dibebankan kepada setiap bidang.
- 2) masa pandemi, setiap bidang diberikan target untuk memaksimalkan kinerjanya.

### **b. Pelatihan dan Evaluasi:**

- 1) Evaluasi pelatihan dilakukan dengan memonitor pelaksanaan melalui aplikasi terkait dan sistem di kantor.
- 2) Evaluasi juga dilakukan oleh kantor untuk melihat sejauh mana hasil pelatihan diterapkan dalam pekerjaan.
- 3) Jika hasil tidak sesuai dengan harapan dalam satu bulan, kendala yang dihadapi akan dibahas langsung dengan yang bersangkutan.

### **c. Pendidikan dan Pengembangan Karir:**

- 1) Pendidikan di Kantor UPTD PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang merupakan kewenangan pusat, tetapi kebijakannya dapat dilimpahkan ke regional.
- 2) Pegawai dengan ijazah SMA didorong untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana untuk mendukung pengembangan karir.

- 3) Pengembangan karir di kantor ini dibagi menjadi tiga jenis: lokal, regional, dan nasional.
- 4) Pendidikan dan pelatihan dianggap sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai.

d. Manfaat Pengembangan Karir:

- 1) Pegawai memperoleh pengetahuan yang lebih luas tentang pekerjaan setelah mengikuti program pengembangan karir.
- 2) Adanya peningkatan kesadaran tentang kekurangan penguasaan produk dan kemampuan leader dalam memajemen pegawai.
- 3) Pengembangan karir membantu mengisi posisi kosong, sehingga mencegah terjadinya kekosongan jabatan dalam jangka waktu yang lama.

Secara keseluruhan, evaluasi yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan karir pegawai di Kantor UPTD PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang. Pemantauan melalui sistem serta diskusi di FGD membantu dalam mengidentifikasi dan mengatasi kendala yang dihadapi.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor UPTD PSDA wilayah sungai saddang kabupaten pinrang.**

Pegawai merupakan faktor utama dalam menjalankan kantor karena pegawai merupakan pelaksanaan dari tugas pokok dan fungsi dari kantor dalam mencapai tujuan. Untuk dapat terus hidup dan berhasil baik, Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang memerlukan pegawai yang cakap dan berkualitas. Dalam memperoleh pegawai yang cakap memerlukan suatu pendidikan dan pelatihan karena pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mempersiapkan pegawai yang berkualitas agar tujuan kantor dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi sekarang ini. Strategi yang dipakai kantor adalah strategi formal yaitu melalui pendidikan formal yang diberikan kantor kepada pegawai untuk meningkatkan pengembangan dengan memberikan pendidikan yang lebih tinggi. Melalui pendidikan ini pegawai di berikan kesempatan oleh kantor untuk mengembangkan karier mereka misalnya pegawai yang mempunyai pendidikan lulusan SLTA diberikan kesempatan untuk melanjutkan ke program Diploma atau Sarjana. Kesempatan ini

diberikan kepada seluruh pegawai tentunya dengan seleksi apabila pegawai tersebut lolos dalam seleksi maka akan diikuti program pendidikan yang lebih tinggi. Program pendidikan formal ini biayanya akan ditanggung oleh kantor sepenuhnya. Strategi pendidikan nonformal di Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang digunakan biasanya program pendidikan nonformal dilakukan di luar tempat kerja pegawai. Ada sebagian kecil pegawai yang menggunakan pendidikan nonformal ini akan tetapi biaya tidak akan ditanggung oleh kantor. Apabila pegawai yang mengikuti pendidikan informal ini mereka mengikutinya sendiri di luar jam kerja, misalnya pada sore hari setelah mereka bekerja atau pada hari libur Sabtu dan Minggu. Tujuan mereka mengikuti pendidikan nonformal sendiri adalah untuk menambah pengetahuan dan memperoleh pengalaman baru serta mengembangkan karier mereka. Melihat begitu pentingnya pengembangan pegawai dalam pencapaian tujuan kantor, maka Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang berusaha untuk meningkatkan kualitas pegawai selain dengan pendidikan juga mengadakan pelatihan. Pelatihan yang diadakan Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang adalah pelatihan informal yaitu berupa pelatihan cara kerja pegawai setiap harinya, misalnya pelatihan mengenai cara menghadapi pengaduan pelanggan, pelatihan mengenai pengawasan teknik, dan sebagainya. Ada juga pelatihan nonformal yaitu pelatihan di luar tempat kerja pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Pelatihan ini sudah sesuai dengan teori Hani Handoko hanya istilah yang berbeda yaitu dengan *on the job training* dan *of the job training*. Pemberian pendidikan dan pelatihan ini diharapkan agar dapat mendorong semangat kerja pegawai, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan loyalitas pegawai pada kantor, pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu, dan adanya hubungan yang baik antar pegawai.

## **2. Dampak pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor UPT PSDA WILAYAH SUNGAI SADDANG Kabupaten Pinrang**

Evaluasi dilakukan dengan memonitoring pencapaian yang dibebankan

apakah sudah tercapai, dan sudah sejauh mana pencapaiannya, di masa pandemi sekarang ini memberikan target-target pencapaian kepada setiap bidang untuk bersaing dalam memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai target yang dibebankan. Pelatihan yang telah dilakukan evaluasinya dapat di lihat di sistem, untuk memantau secara langsung digunakan grup telegram untuk melihat keberhasilan dan pencapaian yang telah dilakukan. Jika ada yang tidak berjalan dengan baik selanjutnya akan di bahas di FGD yang dilakukan setiap pekan. Untuk penilaian secara individu dilakukan secara berjenjang dan di pantau dari kinerja pegawai tersebut. Mengevaluasi pegawai yang mendapatkan pelatihan di lihat dari aplikasi terkait tentang pekerjaan yang sudah dilakukan. Evaluasi juga dilakukan oleh kantor yang bersangkutan tentang pelaksanaan dari hasil pelatihan yang sudah didapatkan. Jika memang hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan harapan selama satu bulan, maka langsung ditanyakan secara langsung kepada yang bersangkutan terkait kendala yang dihadapi dalam proses pelaksanaannya. Pendidikan yang dilakukan di Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang merupakan kewenangan dari pusat, namun kebijakannya dapat dilimpahkan ke Regional dengan melakukan tes kepada pegawai yang memenuhi kriteria, dengan di bantu oleh tim pusat yang datang langsung dalam proses training di Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang, selain itu jika tidak memungkinkan maka akan diadakan di pusat yang sifatnya nasional. Pegawai yang diterima bekerja di Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang banyak yang berijazah SMA, untuk itu diikutkan dalam kuliah untuk mendapatkan gelar sarjana, yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Manfaat yang diperoleh dari pendidikan tersebut adalah jenjang karir pegawai bisa naik atau dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi tentunya dengan mempunyai talenta yang bagus dengan latar belakang pendidikan yang sesuai. Pengembangan karir Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang dibagi menjadi tiga jenis karir trasvariabe lokal, trasvariabel regional dan trasvariabel nasional. Pendidikan yang dilakukan bukan hanya untuk pegawai baru, melainkan juga untuk pegawai yang didik ulang dengan disetarakan pendidikan strata satu (S1) yang dilakukan oleh tim pusat dengan menginformasikan kepada seluruh jajaran.

Pendidikan bagi pegawai Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang di lihat sangat penting dan dibutuhkan, dengan pendidikan tersebut pengetahuan pegawai akan meningkat. Manfaat yang peroleh pegawai dalam pengembangan karirnya adalah bertambahnya jumlah penghasilan yang di terima lebih besar dari jabatan yang lama, mendapatkan pengalaman baru karna harus beradaptasi dengan lingkungan yang berbeda, juga harus bisa mengetahui kondisi bawahnya untuk melakukan langkah yang tepat dalam membentuk tim kerja yang sukses. Dari segi perusahaan manfaatnya dapat memberikan inovasi baru yang nantinya bisa diterapkan dalam proses pengembangan pegawai. Dampak pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi, seperti UPTD PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang, memiliki beberapa implikasi penting terhadap kualitas SDM di setiap individu. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi para pegawai melalui pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Sebagai akhir penulisan tugas akhir maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi yang dilakukan oleh Kantor UPT PSDA Wilayah Sungai Saddang Kab. Pinrang dalam pengembangan karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan itu meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan nonformal.
2. Evaluasi dilakukan dengan memonitoring pencapaian yang dibebankan apakah sudah tercapai, dan sudah sejauh mana pencapaiannya, di masa pandemi sekarang ini memberikan target-target pencapaian kepada setiap bidang untuk bersaing dalam memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai target yang dibebankan.

### **SARAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian ada indikasi mengenai metode pelatihan yang digunakan.

1. Peningkatan kualitas SDM di bidang IT dimana perubahan teknologi sekarang ini sangat canggih, dengan cara memperbanyak pelatihan terkait dengan teknologi.
2. Untuk memberikan motivasi kerja kepada pegawai sebaiknya memberikan perencanaan karir yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia

### DAFTAR PUSTAKA

- Ade Mukhtar Agustia 2024. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Hati Tangerang. ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan, Vol. 2, No. 1, Februari 2024 ISSN 2986-0334. 2024 Jurnal Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan. Published by BAIK Publishers.
- Amiruddin. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Biak Numfor. PDF SKRIPSI. STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PDAM *Jurnal "Gema Kampus" Ilmu Administrasi*, 11, 1–10.
- Arifah Rosmajudi (2019) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Kota. Vol. 4 No. 1, Agustus 2019, hlm 15 - 23 [ISSN: 2528-3693]
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 1–14.
- Henriyaldi, Y. O. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4), 1–10.
- Ismail. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada departemen Kitchen di restoran Fire Flies Hertasing Makassar*. 1–84.
- Karina Shinta Puspitarani, Harun Al Rasyid, Tanto Pratondo Utomo, Erdi Suroso (2023) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa). *JURNAL Agroindustri Berkelanjutan* Vol. 2 No. 2 (2023) 224 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Puspitarani et al.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2018). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3, 1–

16. <https://doi.org/10.15575/Fakultas>

- Mustiyah Nurul Indah, H. V. M. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam dunia kerja Untuk meningkatkan kinerja pegawai*. 1–6.
- Ningrum Nurani Puspa, F. A. (2020). peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai bmt mubarakah kudas. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*, 1, 1–7.
- Nur, S. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*. 1–99.
- Nurhaliza Itna, B., & Mayvita Prihatini Ade. (2021). *Pengembangan SDM dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai ID Expres Kota Banjarmasin*. 4, 1–15.
- Purnomo Moch Eko, W. Nugroho Mardi, H. C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya Peningkatan kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5, 1–11.
- Putri, R. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai pada lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*. 1–87.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Schuler, R.S. & Youngblood, S.A. (1986). *Effective Personal Management*. West Publishing Co., USA.
- Selvias Maya Cherly, Utari Septia Tri, Nurlina Sherly, P. A. M. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada ACE Hardware Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 1–10.
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS. Surabaya.
- Sutrisno, H. E. (2006). *pengaruh pengembangan sdm dan kepribadian terhadap kompetensi dan prestasi kerja pegawai pada pt. barata indonesia di gresik*. 55, 1–19.
- Sudjana. 1996. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung:
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.*, Alfabeta. Bandung.
- Tika, Sudarso, Y. (2016). *Management Sumber Daya. Manusia.*, Andi, Anwar, Sanusi. Yogyakarta

Tisnawati, Ernie, Sule & Saefullah, Kurniawan. (2010). *Pengantar Manajemen.*, Kencana. Jakarta.