

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PALEMBANG

LIZA OKTAPIA

Nim : 21.11.207

Program Studi : Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

ABSTRACT

Organizational performance is largely determined by the quality of its human resources (HR). HR with strong motivation, skills, and competencies will be able to support the achievement of organizational goals, particularly in public service. The Palembang City Public Order Agency (Satpol PP) Office, as a government organization, has the primary task of enforcing Regional Regulations, maintaining public order, and protecting the public. However, initial observations indicate obstacles to employee performance, such as procrastination, low discipline, and prioritizing personal interests. This indicates suboptimal implementation of HR development, whether through training, education and training, or ongoing development. This study aims to analyze HR development in improving employee performance at the Palembang City Satpol PP.

The research results indicate that human resource development has been implemented through training, job rotation, task allocation, and evaluation. These efforts have had a positive impact on improving technical understanding and employee discipline, although implementation has not been uniform and sustainable. The main obstacles identified include limited training, a lack of post-training evaluation, weak ongoing development, and low employee motivation. Therefore, it can be concluded that human resource development in the Palembang City Public Order Agency (Satpol PP) is good but not yet optimal. Improvements are needed through supportive regulations, the implementation of tiered and equitable training, comprehensive evaluations, motivation and rewards, and intensive work attitude development. Through targeted and sustainable human resource development, it is hoped that the performance of Satpol PP employees will improve, thereby supporting the achievement of the organization's goal of providing excellent public service.

Keywords: Human Resource Development, Employee Performance, Public Order Agency (Satpol PP)

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan atau disebut pula sebagai pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. 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.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai khususnya bidang pemerintahan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi organisasi harus berfokus pada pelanggan. Dalam rangka memberikan pelayanan prima dan untuk mencapai keberhasilan organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh kualitas SDM atau pegawai yang bekerja di dalamnya. Pegawai merupakan aparatur negara serta merupakan ujung tombak yang memegang peranan penting sebagai alat untuk mewujudkan tercapainya tujuan instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain. Setiap perusahaan maupun organisasi selalu ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik. Menurut Mangkuprawira (2004:166) Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki



berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja.

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Pegawai selalu diperhatikan agar organisasi dapat berjalan lancar, tetap terpelihara dan semakin meningkat. pegawai merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Kontribusi pegawai bagi organisasi pemerintahan sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga kemampuan pegawai adalah salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan tugas pegawai. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka organisasi harus merekrut pegawai yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja.

Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja merupakan organisasi pemerintah yang mempekerjakan pegawai yang bertanggung jawab untuk menjaga tata kelola pemerintahan yang baik selama melayani masyarakat, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu sebagai Menegakkan Perda dan Perkada, Menyelenggarakan Ketertiban Umum dan Ketenteraman, Menyelenggarakan Perlindungan Masyarakat, dan Menyusun program dan melaksanakan penegakan Perda dan Perkada.

Kinerja tenaga Satpol PP sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja Satpol PP, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan, yang secara umum berdampak pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat

berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan.

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.

Berdasarkan observasi awal pada pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang ditemukan beberapa gejala-gejala yang akan menghambat Peran Polisi Pamong Praja dalam melayani masyarakat. Adapun gejala-gejala yang ditemukan yaitu masih ada pegawai yang menunda pekerjaan, mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor, dan rendahnya tingkat disiplin pegawai. hal tersebut diindikasikan karena terbatasnya pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada menurunnya kinerja SDM atau pegawai dalam menjalankan kinerja yang baik. Dalam rangka peningkatan kualitas SDM maka dibutuhkan upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan SDM. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM yaitu dengan mengikuti pelatihan, training dan kegiatan lainnya yang bersifat pengembangan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi yaitu pengembangan SDM Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum optimal mengadakan pelatihan, diklat dan seminar bagi pegawai juga tidak merata serta tidak dilaksanakan secara berjenjang dan berkesinambungan sehingga menyebabkan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang mengalami banyak kendala seperti kurangnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sudah dilakukan dengan training dalam bentuk rapat dan study kasus, under study atau praktek langsung dari pegawai yang telah disiapkan, job rotation and planned progression atau praktek langsung dengan cara memindahkan pegawai, coaching and counselling couching atau mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahan.

Upaya yang dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan informal ke ruangan masing-masing, bimbingan yang lebih spesifik dari pimpinan, memberikan pemahaman terkait tugas

dan fungsi, memberi motivasi, perhatian khusus, reward dan memperhatikan kebutuhan pegawai. Seharusnya sebagai pegawai harus bisa memiliki kemampuan yang sama, tidak terbatas faktor pendidikan maupun usia. Setiap pegawai harus bersikap profesional, tanggap, cepat, sigap dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Kegiatan operasional sebagian besar dilaksanakan oleh pegawai. Untuk dapat menjalankan kegiatan operasional dengan baik, dibutuhkan pegawai yang terampil dan memiliki kinerja yang baik. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pada pegawai dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung kegiatan operasional Organisasi secara maksimal. Pemilihan metode pengembangan yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia. Dengan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang mengharapkan kinerja pegawainya dapat ditingkatkan sehingga dapat terus memberikan hasil kerja yang terbaik dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang fenomena yang terjadi dilapangan dalam bentuk tulisan dengan judul **"Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka didapatlah permasalahan yaitu, bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam skripsi ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang.

B. LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan 2002:69).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:334) Pengembangan SDM adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi.

Organisasi memandang pentingnya diadakan Pengembangan SDM sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu dalam kegiatan Pengembangan SDM, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada dalam organisasi dengan bagian kepegawaian (Martoyo 2007:21)

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang bersifat umum. Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoatmodjo, 2003:79).

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain yakni pelatihan dan pengembangan SDM itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai kegiatan awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada dalam organisasi.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2014:148), Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Instansi memiliki banyak tujuan pengembangan SDM sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas.
2. Meningkatkan efisiensi organisasi.
3. Meningkatkan efektivitas organisasi.
4. Mencegah kerusakan fasilitas organisasi
5. Mengurangi kecelakaan kerja
6. Meningkatkan pelayanan internal.
7. Meningkatkan moral pegawai
8. Membuka kesempatan dalam pengembangan karir.
9. Mengembangkan *skill leadership* dalam diri pegawai.

10. Meningkatkan kompensasi yang akan diterima pegawai terlatih.

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut John H. Proctor dan William M. Thorton dalam bukunya “*Training a handbook for line managers*” (2009) menyebutkan terdapat 13 manfaat pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

- meningkatkan kepuasan para pegawai
- pengurangan pemborosan
- mengurangi ketidakhadiran pegawai
- memperbaiki metode dan sistem kerja.
- meningkatkan tingkat penghasilan
- mengurangi biaya-biaya lembur
- mengurangi biaya pemeliharaan mesin.
- mengurangi keluhan karyawan.
- mengurangi kecelakaan kerja.
- memperbaiki komunikasi
- meningkatkan pengetahuan pegawai
- memperbaiki moral pegawai
- menimbulkan kerjasama yang baik.

Jika disimak dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan pegawai pada umumnya adalah sebagai berikut :

- a. Agar pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien
- b. Agar pegawai lebih cepat berkembang
- c. Menstabilkan pegawai

Manullang (2007:32) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, sesungguhnya ada tiga golongan yang bertanggung jawab terhadap pengembangan pegawai, yaitu :

- a. Pegawai yang bersangkutan.
- b. Atasan atau pimpinan pegawai yang bersangkutan.
- c. Staf pelaksana pada semua bagian.

Metode-Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:69), metode-metode pengembangan sumber daya manusia yang tujuannya pada pegawai terdiri atas:

- a. Metode Latihan atau *training*

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

Metode-Metode latihan menurut Andrew. F. Sikula (2008:7), antara lain sebagai berikut:

on the job

Para peserta latihan bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah

bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan dalam 2 cara yaitu:

1. Cara informal yaitu pelatihan menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya.
2. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang pegawai senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan pegawai senior.

Kebaikan cara *on the job* ini ialah para peserta belajar langsung pada kenyataan pekerja dan peralatan. Adapun keburukannya adalah pelaksanaan sering tidak teratur dan kurang efektif

- d. *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu instansi untuk memperkenalkan pekerjaan pada pegawai baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

- e. *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

11. Metode pendidikan atau *education*

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manager memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manager yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal, hal ini lah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap pegawai manajerialnya.

Metode-metode pendidikan menurut Andrew F. Sikula (2008:243) antara lain sebagai berikut:

1. *Training methods*

Training methods merupakan metode pelatihan dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan, karena manajer juga adalah pegawai. Latihan dalam kelas seperti rapat, studi kasus dan ceramah.

2. *Under study*

Under study adalah teknik pengembangan

yang dilakukan dengan praktek langsung bagi Seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

3. *Job rotation and planned progression*

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Teknik pelaksanaan *planned progression* dengan *job rotation*. Letak perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan gaji, tetapi tugas dan tanggung jawab semakin besar.

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo Notoadmodjo konsep pengembangan sumber daya manusia terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan kepada rencana. Dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan lain yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia lebih terarah.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Zais (1986:317) mengemukakan bahwa pendidikan dapat diartikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya..

3. Pengelolaan

Edwin B. Flippo (1984) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja atau prestasi kerja sebenarnya berasal dari bahasa Inggris "performance". Kinerja menurut Maier (1965) yang dikutip oleh Asad (1991) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebarkannya (dalam Notoatmodjo, 2015:124). Gilbert

(1977) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya (dalam Notoatmodjo, 2015:124).

Menurut Soeprihanto (2001:25) kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai. Kinerja sebagai setiap gerakan perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapainya suatu tujuan atau target tertentu (Kusnadi 2005:12).

Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan. Menurut Gibson (1977) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi tiga faktor utama, yaitu :

a. Variabel Individu

Terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya).

b. Variabel Organisasi

Terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

c. Variabel Psikologis

Terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya (dalam Notoatmodjo 2015:124).

Berdasarkan pembahasan di atas, agar seseorang mempunyai kinerja yang baik, seseorang tersebut harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Tanpa adanya kinerja berarti tidak ada upaya untuk mencapai hasil atau target dan tidak akan terjadi suatu perubahan sedikitpun. Kinerja yang baik memiliki beberapa karakteristik yaitu rasional, konsisten, tepat, efisien, tertantang, terarah, disiplin, sistematis, dapat dicapai, disepakati, terkait dengan waktu dan berorientasi pada kerjasama kelompok.

Penilaian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2003:45) bahwa

penilaian dan pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang pegawai.

Penilaian kinerja merupakan peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Sulistiyani (2003) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu :

1. Kualitas, menyangkut masalah kesesuaian hasil dengan yang diinginkan
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktivitas
3. Ketepatan waktu, sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.
4. Kehadiran, yaitu jumlah absensi kehadiran pegawai selama masa kerja
5. Dampak interpersonal, yaitu tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan self-esteem (harga diri), goodwill dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah menjadi tugas dan tanggungjawabnya yaitu bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya.

Penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja Pegawai yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu. Suyadi (2009:216) menyatakan bahwa: Penilaian Kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para Pegawai secara individual, tentang mutu hasil perkerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:10) bahwa: Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan Pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja

Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa "Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS"

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja Pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu juga untuk memberikan informasi kepada para Pegawai secara individual tentang mutu hasil pekerjaannya, menentukan pelatihan kerja secara tepat dan untuk memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang. Penilaian kinerja Pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Menurut Sugiyono (2019:) Aspek tersebut antara lain:

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*).
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*)
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*).
- e. Kreatifitas (*Creativity*)
- f. Inovasi (*Innovation*)
- g. Inisiatif (*Initiative*)

Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019), diantaranya adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Disiplin dalam bekerja
- d. Inisiatif
- e. Tanggung Jawab.

Berdasarkan indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Disiplin dalam bekerja adalah Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
5. Tanggung Jawab adalah kesediaan Pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksa-

naan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja Pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, inisiatif dan tanggung jawab.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang atau tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem, prestasi kerja. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:56) adalah:

- Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2019:12) adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan

memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

- Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- Menilai proses dan rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004:68), yaitu:

- Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu:

1. Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor team, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

Dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Menurut Sjafriz Mangkuprawira (2011:232) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Perbaikan Kinerja
- b. Penyesuaian Kompensasi
- c. Keputusan Penempatan
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir
- f. Defisiensi Proses Penempatan Staf
- g. Ketidak Akuratan Informasi
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- i. Kesempatan Kerja yang Sama
- j. Tantangan-Tantangan Eksternal
- k. Umpan Balik pada SDM

Penilaian seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja seseorang. Penilaian tidak dilakukan untuk mengevaluasi perilaku-perilaku kritis yang mengandung keberhasilan pekerjaan.

Pengertian Pegawai

Menurut Musanef (2009:5), pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Jadi disimpulkan bahwa pegawai merupakan seseorang yang bekerja pada suatu instansi demi mencapai tujuan instansi dan mendapat imbalan jasa pegawainya

Macam-Macam Status Pegawai

Berdasarkan cara perhitungan pph pasal 21 pegawai dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Pegawai tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- b. Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa macam-macam pegawai itu merupakan kelompok-kelompok pegawai yang membedakan antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap/tenaga lepas dan hanya digunakan untuk perhitungan pph pasal 21 atas penghasilan yang diterima.

Cara Mengelola pegawai

Menurut Kasmir (2011:158) hal-hal yang harus diperhatikan dalam mengelola pegawai dapat dilihat dalam cara-cara mengelola pegawai adalah:

1. Recruitment : pengambilan pegawai dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu memasang iklan dan referensi dari pegawai yang sudah ada (kerabat atau kenalan)..
2. Gaji: penghasilan yang dibrikan kepada pegawai haruslah sesuai dengan standar instansi yang ada, jika tidak maka pegawai tersebut akan dengan mudah berpindah dari satu instansi ke instansi yang lain karena mencari penghasilan yang lebih besar
3. Pendidikan: Berikanlah pendidikan yang memadai kepada pegawai sebagai penunjang pekerjaannya. Peningkatan skill pegawai secara berkelanjutan (*continues improvement skill*) merupakan keharusan agar tidak ketinggalan dengan instansi lain.
4. Keluarga: Perlakukanlah para pegawai dengan cara kekeluargaan. Apabila pegawai tersebut melakukan kesalahan, maka beritahukanlah kesalahannya tersebut dengan bertindak sebagai seorang ibu yang sedang menasehati anaknya, jangan terlalu menggurui tetapi beritahukanlah batasan-batasan yang sewajarnya yang harus dilakukan oleh pegawai tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa cara mengelola pegawai itu anatara lain dengan cara merekrut pegawai, menghargai setiap kerja yang dilakukan pegawai, memberi gaji yang sepadan dengan kerjanya serta, memberikan pengarahan pada pegawai dalam pekerjaannya.

Pengembangan pegawai

Menurut nawawi (2008:292), pengembangan pegawai semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau instansi mempertimbangkan untuk mekakukan pengembangan pegawai yang



menggunakan alternative, yaitu:

- a. Organisasi mempertahankan pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu.
- b. Organisasi perlu memindahkann perkerja pada jabatan atau posisi lain secara horizontal.
- c. Organisasi perlu mempromosikan perkerjaan secara vertical.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang telah diterima kemudian ditempatkan memerlukan program pengembangan pegawai.pengembangan pegawai ditunjukkan baik kepada bar maupun lama agar pegawai dapat mengikuti tuntutan instansi atau organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang terbaik bagi oerorganisasinya.

Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran dalam sugiyono (2012:60), mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data penelitian menggunakan metode penelitian lapangan, yaitu mendatangi langsung kantor satuan polisi pamong paraja Kota Palembang sebagai objek penelitian. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif secara signifikan dapat mempengaruhi substansi penelitian. Artinya bahwa metode kualitatif menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan informan, objek dan subjek penelitian.

Dimana penelit mengadakan penelitian secara langsung ke objek penelitian yang ditentukan agar dapat melihat dan mengamati secara langsung masalah-masalah yang akan diteliti.

Berdasarkan metode yang digunakan di atas, maka akan diperoleh suatu gambaran yang jelas mengenai pengembangan sumber daya manusia

dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang.

Definisi Konsep

Menurut Bahri (2008:30), Definisi konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama.

Judul penelitian ini terdiri dari kedua konsep yaitu pengembangan sumber daya manusia dan kinerja kerja pegawai, maka konsep dari judul pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

1. Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk memenuhi persyaratan kerja ini dan yang akan datang.
2. Penilaian Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat di ukur serta di nilai.

Definisi Operasional

Agar konsep data diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalisasikan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Mengacu pada pendapat Hersey dan Blanchard (1995:178), disusun defenisi konseptual gaya kepemimpinan dengan tiga dimensi kajian yaitu kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin; dimensi perilaku hubungan antara pemimpin dan pengikut; dan dimensi kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas dan fungsi, atau tujuan tertentu. Berikut operasional yang disajikan oleh peneliti berdsarkan indicator peneitian:

Setiap variabel yang digunakan perlu dijabarkan suatu definisi konsep dan definisi operasional variabel yang jelas dan spesifik yang menggambarkan karakteristik masing-masing agar dapat mempermudah penelitian. Definisi konsep dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (Soekidjo Notoadmodjo)	1. Perencanaan SDM 2. Pendidikan dan Pelatihan 3. Pengelolaan SDM
2	Penilaian Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Dampak interpersonal

(Sulistiyani 2003)

Jadi, yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan cara merencanakan SDM, mendidik dan melatih manusianya, dan mengelola SDMnya agar dapat meningkatkan hasil yang dicapai, dan semangat kerja dan tujuan instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang tersebut.

Informan Penelitian

Tabel Informan Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja	1 orang
2	Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang	1 orang
3	Kepala Bagian Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1 orang
4	Kepala Bidang Sumber Daya Aparatur	1 orang
5	Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat	1 orang
Total		5 orang

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nursalam (2013), Pengumpulan data adalah proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penulisan ini terapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer menurut Sugiyono (2009:86), yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data primer dikumpulkan dengan teknik:
 - a. Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti
 - b. Wawancara (*interview*), dengan cara mendatangi langsung pimpinan instansi dan pihak-pihak lain dalam instansi yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan.
2. Data sekunder menurut Sugiyono (2009:87), yaitu data yang diperoleh dari pustaka buku, dokumentasi, majalah dan berbagai bahan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2008:244), Analisa data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, okumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori,

Informan penelitian adalah sumber-sumber yang dijadikan informasi dalam penelitian. Menurut Faisal (dalam sugiyono 2008:293), dengan pendapat spradley mengatakan bahwa hendaknya informan memenuhi kriteria yang menguasai atau memahami sesuatu proses enkulutasi sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui, tetapi juga dihayati. Untuk lebih jelasnya jumlah informan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kualitatif, dengan tahap sebagai berikut:

1) *Data reduction* (reduksi data)

Data yang didapatkan dilapangan diketik atau ditulis dengan rapi, terperinci secara sistematis setiap selesai mengumpulkan data. Data-data terkumpul semakin bertambah biasanya mencapai ratusan bahkan ribuan lembar. Oleh sebab itu, laporan itu harus dianalisis sejak dimulainya penelitian.

2) *Data display* (penyajian data)

Data yang semakin bertumpuk-tumpuk itu kurang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh. Oleh sebab itu, diperlukan display data. Display data ialah menyajikan data dalam bentuk matrik, atau grafik dan sebagainya. Dengan demekian, peneliti dapat menguasai data dan tidak terbenam dengan setumpuk data.

3) *Conclusion drawing/verification* (pengambilan Keputusan dan Verifikasi)

Penelitian berusaha mencari makna dari data yang diperoleh. Untuk maksud itu, ia berusaha mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, dan sebagainya. Mula-mula kesimpulan itu kabur, tetapi lama- kelamaan semakin jelas karena data yang diperoleh semakin jelas karena data yang diperoleh semakin banyak dan mendukung.

Verifikasi dapat dilakukan dengan singkat yaitu dengan cara mengumpulkan data baru.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat juga dikaitkan dalam suatu rangkaian kegiatan organisasi atau instansi yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawab di masa depan. Pengembangan SDM juga adalah salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan sumber daya manusia seperti turt over karyawan, karyawan yang kompetensinya terbatas, diverifikasi tenaga kerja, dan sebagainya.

Perencanaan seleksi (SDM) di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang telah disusun secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari aspek struktural maupun fungsional. Proses seleksi dilaksanakan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kompetensi dasar yang relevan. Meskipun secara administratif perencanaan dan pelaksanaan seleksi telah berjalan dengan baik, implementasinya di lapangan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab individu pegawai dalam menjalankan tugas. Efektivitas hasil seleksi masih dipengaruhi oleh inkonsistensi kinerja individu, serta keterbatasan sumber daya dan kebijakan internal yang belum sepenuhnya mendukung optimalisasi pengembangan SDM.

Berdasarkan wawancara pada dasarnya telah dirancang sesuai dengan kebutuhan kerja di lapangan. Substansi materi dinilai relevan dan mencakup aspek penting dalam pelaksanaan tugas, seperti hukum, pelayanan publik, serta teknik pengamanan. Namun, pelaksanaannya masih belum merata dan belum menjangkau seluruh pegawai secara berjenjang dan sistematis. Selain itu, metode penyampaian pelatihan dinilai masih perlu ditingkatkan agar efektivitas pelatihan lebih optimal dan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugasnya..

Berdasarkan wawancara mengenai pengelolaan sumber daya manusia agar efektif yang dilakukan oleh pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa, Pengelolaan sumber daya manusia di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang telah

dilaksanakan melalui pembagian tugas yang jelas serta program pembinaan pegawai. Meskipun sistem pengelolaan telah dirancang dan diterapkan dengan baik, efektivitas pelaksanaannya masih belum optimal. Hal ini terlihat dari belum tumbuhnya etos kerja dan kedisiplinan pegawai secara merata, serta belum konsistennya peningkatan kinerja individu sebagai cerminan dari keberhasilan pengelolaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembinaan yang lebih intensif dan berkelanjutan untuk mendorong peningkatan tanggung jawab dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan wawancara dapat disimpulkan bahwa kuantitas kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang secara umum sudah menunjukkan hasil yang baik. Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas rutin harian sesuai dengan target yang ditetapkan, terutama dalam kegiatan lapangan yang menuntut kecepatan, ketanggapan, dan kerja sama tim. Hal ini menunjukkan adanya kapasitas kerja yang memadai dalam memenuhi beban tugas yang diberikan. Namun demikian, masih terdapat kekurangan yang terlihat pada sebagian pegawai, khususnya dalam aspek konsistensi dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan disiplin serta perbaikan dalam manajemen pembagian beban kerja agar seluruh pegawai dapat menunjukkan produktivitas yang merata. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa meskipun kuantitas kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sudah baik, optimalisasi pada aspek konsistensi kerja dan pengelolaan waktu tetap menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya kemampuan manajemen waktu yang cukup baik, terutama dalam pelaksanaan tugas lapangan maupun pekerjaan rutin harian, sehingga target organisasi dapat tercapai secara efektif. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum konsisten dalam memenuhi tenggat waktu, khususnya pada pekerjaan yang bersifat administratif dan membutuhkan tingkat ketelitian tinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun secara umum penyelesaian pekerjaan telah sesuai dengan jadwal, tetap diperlukan peningkatan

disiplin kerja dan penguatan pembinaan agar seluruh pegawai mampu menunjukkan konsistensi kinerja dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan wawancara dapat disimpulkan bahwa, Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang pada umumnya sudah tergolong baik. Sebagian besar pegawai hadir sesuai jadwal kerja yang ditetapkan dan menunjukkan komitmen dalam melaksanakan tugas, baik di lingkungan kantor maupun pada kegiatan lapangan. Hal ini mencerminkan adanya kedisiplinan serta rasa tanggung jawab yang cukup tinggi terhadap kewajiban sebagai aparatur pemerintah. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum konsisten dalam menjaga kedisiplinan kehadiran, seperti keterlambatan masuk kerja atau izin mendadak. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya pengawasan yang lebih intensif serta pembinaan disiplin secara berkelanjutan. Dengan demikian, meskipun tingkat kehadiran pegawai secara umum sudah baik, peningkatan konsistensi tetap diperlukan guna mendukung efektivitas kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan wawancara dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sama (interpersonal) antarpegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang berada pada kondisi yang baik dan harmonis. Hal ini ditunjukkan dengan adanya dukungan timbal balik dalam pelaksanaan tugas, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang dilandasi rasa kekeluargaan. Tidak adanya laporan mengenai konflik antar pegawai semakin mengindikasikan bahwa iklim kerja di lingkungan Satpol PP Kota Palembang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kualitas hubungan interpersonal pegawai berperan penting dalam menjaga stabilitas organisasi serta meningkatkan efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Satpol PP Kota Palembang

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah suatu perkiraan yang sistematis tentang kebutuhan dan pengadaan atau pasokan tenaga kerja. Dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia, bagian kepegawaian atau manajer SDM akan mempunyai

perencanaan yang baik dalam pengelolaan SDM Satpol PP Kota Palembang.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Satpol PP Kota Palembang telah dilakukan secara sistematis dan berbasis pada analisis kebutuhan organisasi. Hal ini terlihat dari proses seleksi dan perencanaan SDM yang dilakukan melalui pemetaan kebutuhan struktural dan fungsional, yang kemudian dilanjutkan dengan analisis terhadap latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi pegawai. Proses ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan melalui mekanisme yang terukur dan rasional.

Namun, meskipun perencanaan telah dilakukan dengan pendekatan yang terstruktur, implementasi dari rencana tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi tantangan di lapangan. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah ketidakseimbangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja akibat keterbatasan anggaran dan belum optimalnya regulasi mengenai penambahan formasi pegawai. Hal ini menyebabkan beban kerja pegawai menjadi tidak seimbang, sehingga berdampak pada efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Sebagai respons terhadap situasi tersebut, dilakukan redistribusi tugas dan pelibatan staf administrasi untuk mendukung operasional, meskipun langkah ini masih bersifat sementara dan belum menyelesaikan permasalahan mendasar.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Unsur kedua dalam pengembangan SDM adalah pendidikan dan pelatihan atau diklat. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Satpol PP Kota Palembang telah diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme, disiplin, dan kompetensi teknis maupun manajerial pegawai. Materi pelatihan yang disusun mencakup aspek penting seperti pemahaman hukum, peraturan daerah, teknik pengamanan, pelayanan publik, hingga etika kerja. Bentuk pelatihan yang diberikan pun beragam, mulai dari kelas tatap muka, pelatihan praktik di lapangan, hingga seminar dan diklat teknis.

Namun demikian, pelaksanaan pelatihan belum dilakukan secara merata dan berkesinambungan. Pelatihan cenderung bergantung pada ketersediaan anggaran dan belum menjangkau seluruh pegawai, khususnya pegawai baru maupun pejabat struktural dan fungsional yang membutuhkan peningkatan kapasitas secara konsisten. Evaluasi pasca pelatihan juga belum berjalan optimal, sehingga

dampak pelatihan terhadap perubahan perilaku kerja pegawai belum sepenuhnya terlihat.

Meskipun beberapa pegawai menunjukkan peningkatan pemahaman dan kedisiplinan setelah mengikuti pelatihan, masih terdapat sejumlah individu yang belum mampu mengimplementasikan ilmu dan keterampilan yang telah diperoleh ke dalam tugas sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada substansi materi, tetapi juga pada aspek metodologis dan sistem evaluasi berkelanjutan yang mendukung proses pembelajaran jangka panjang.

3. Pengelolaan SDM

Unsur ketiga dalam pengembangan SDM adalah pengelolaan SDM yang harus dilakukan berdasarkan tujuan yang akan dicapai baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pada satu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Oleh karena itu pengelolaan SDM pada organisasi berpusat pada pengarahan, pengendalian, serta pemeliharaan SDM.

Pengelolaan SDM di Satpol PP Kota Palembang telah dilaksanakan melalui pembagian tugas yang jelas, rotasi kerja, serta evaluasi kinerja secara berkala. Strategi ini bertujuan untuk menciptakan struktur organisasi yang dinamis dan mendukung efektivitas kerja di setiap lini. Selain itu, pembinaan pegawai juga telah menjadi bagian integral dari upaya peningkatan kinerja.

Namun, permasalahan utama yang masih dihadapi dalam pengelolaan SDM adalah rendahnya kedisiplinan dan inisiatif sebagian pegawai. Meskipun sistem pengelolaan telah diterapkan dengan baik, hasilnya belum menunjukkan perubahan sikap kerja yang signifikan di kalangan pegawai. Kinerja individu masih bervariasi dan belum sepenuhnya mencerminkan hasil dari sistem pengelolaan yang telah dirancang.

Untuk itu, diperlukan pendekatan pembinaan yang lebih intensif dan fokus pada pembentukan karakter kerja, etos kerja, serta rasa tanggung jawab yang lebih kuat. Pengelolaan SDM tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga harus mampu menyentuh aspek psikologis dan motivasional pegawai, agar tercipta perubahan perilaku kerja yang berkelanjutan.

Penilaian Kinerja

1. Kualitas Hasil Kerja Pegawai

Kualitas berkaitan dengan sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Hal ini menyangkut ketelitian, kerapian, serta kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, kualitas menilai apakah hasil kerja pegawai telah memenuhi harapan organisasi baik dari segi mutu maupun manfaatnya. Pegawai dinilai kompak, semangat, dan memiliki rasa tanggung jawab tinggi. Namun, masih terdapat kelemahan seperti kurang disiplin dalam ketepatan waktu dan keterbatasan dalam penyelesaian tugas administratif.

2. Kuantitas Kinerja Pegawai

Kuantitas didefinisikan sebagai jumlah hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu, baik berupa jumlah unit yang dihasilkan, nilai uang, maupun volume aktivitas. Faktor ini menekankan produktivitas pegawai, yakni seberapa banyak pekerjaan dapat diselesaikan dibandingkan dengan target yang ditentukan organisasi. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target, terutama dalam kegiatan penertiban dan pengawasan. Namun, masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang konsisten, sehingga terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan akibat disiplin dan pembagian beban kerja yang belum merata.

3. Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Ketepatan waktu menurut Sulistiyani (2003) merujuk pada kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditentukan organisasi. Faktor ini menilai efisiensi kerja, yaitu sejauh mana pegawai mampu menggunakan waktu secara efektif tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan. Sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, baik dalam kegiatan lapangan maupun pekerjaan rutin. Kendati demikian, sebagian kecil pegawai masih mengalami keterlambatan, terutama dalam pekerjaan administratif yang memerlukan ketelitian lebih tinggi.

4. Tingkat Kehadiran Pegawai

Kehadiran berhubungan dengan tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugasnya, termasuk kedisiplinan dalam hadir tepat waktu dan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Kehadiran dinilai penting karena absensi yang baik menunjukkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Tingkat kehadiran

pegawai Satpol PP Kota Palembang tergolong baik. Sebagian besar hadir sesuai jadwal kerja dan menunjukkan komitmen terhadap tugas. Namun, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang terkadang terlambat masuk atau izin mendadak.

5. Hubungan Kerja Sama (Interpersonal) Pegawai

Sulistiyani (2003) mendefinisikan dampak interpersonal sebagai tingkat sejauh mana pegawai dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, ditandai dengan adanya sikap saling menghargai (self-esteem), goodwill, dan kerja sama. Faktor ini menilai kontribusi pegawai dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, harmonis, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hubungan kerja sama antarpegawai berlangsung baik dan harmonis. Pegawai saling mendukung, bekerja sama dengan kompak, serta menjaga komunikasi yang lancar. Hingga saat ini tidak terdapat konflik serius antarpegawai, sehingga suasana kerja kondusif dan mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM secara umum telah berjalan baik, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan. Perencanaan seleksi pegawai dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, pendidikan, serta kompetensi, namun efektivitasnya masih dipengaruhi keterbatasan kuota, anggaran, dan inkonsistensi kinerja individu. Materi pelatihan dinilai relevan dengan kebutuhan kerja, tetapi implementasinya belum optimal karena belum berjenjang dan masih bergantung pada ketersediaan anggaran. Pengelolaan SDM melalui pembagian tugas, rotasi, dan evaluasi sudah terlaksana, namun masih ditemui masalah kedisiplinan dan kurangnya inisiatif sebagian pegawai. Secara keseluruhan, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas pegawai menunjukkan hasil yang baik, meski terdapat kelemahan pada konsistensi dan penyelesaian tugas administratif. Kehadiran pegawai dapat dikatakan cukup baik dengan tingkat disiplin yang masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, pengelolaan SDM di Satpol PP Kota Palembang telah mendukung pelaksanaan tugas pokok dan

fungsi organisasi, meskipun diperlukan peningkatan kedisiplinan, konsistensi kinerja, serta pelatihan dan pembinaan berkelanjutan guna memperkuat profesionalisme pegawai.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka penulis memberikan saran, yaitu: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan menekankan pada program pembinaan dan pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan, berjenjang, serta menggunakan metode yang lebih interaktif agar kompetensi pegawai semakin berkembang. Selain itu, penting pula untuk memperkuat sistem pengawasan dan penegakan disiplin sehingga dapat meminimalisir permasalahan terkait kedisiplinan dan konsistensi kinerja. Upaya ini hendaknya dibarengi dengan strategi peningkatan motivasi dan etos kerja, sehingga pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab, profesionalisme, serta dedikasi tinggi dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- A Noe Roymonnel. 2010. *Manajemen Sumber daya manusia : mencapai Keunggulan*. Jakarta : Selemba Empat
- Andrew E, Sikula. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Erlangga
- Ardana, I Komang ddk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bahri. 2008. *Konsep dan Definisi Konseptual*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuanm Malayu S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara
- Musanef. 2009. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta : Mandar Maju
- Ningsih, Nilam Sari. 2012. *Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. UIN SUSKA. Skripsi tidak dipublikasi
- Nursalam. 2013. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Jakarta : Selamba Medika
- Rivai, veithzal, Ella Jauvani Sagla. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers