Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)
Vol. 3 No.1 Agustus 2025 E-ISSN: 3030-9473

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KELURAHANTALAKA, KECAMATAN MA'RANG, KABUPATEN PANGKEP

Muhammad Syachwal Zhalihin[1]; Andi Jam'an[2]; Zalkha Soraya[3]
Universitas Muhammadiyah Makassar[1,2,3]
Email korespondensi:
muhammadsyachwal01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Talaka. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan descriptive research, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian secara sistematis dan faktual. Penelitian deskriptif ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari berbagai subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan melalui penetapan target kerja dan target pencapaian di bidang masing-masing, serta dukungan dari manajemen puncak yang memastikan keberlangsungan program-program pengembangan melalui koordinasi yang terstruktur; (2) Faktor pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi adanya arahan, bimbingan, pendampingan, dan pemeliharaan dari lembaga terhadap pegawai. Sementara itu, faktor penghambatnya adalah beban kerja yang tiba-tiba meningkat, yang mengakibatkan pegawai kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu dan terkadang harus mengalihkan pekerjaan kepada rekan lain.

Kata kunci : *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Strategi organisasi pemerintah memegang peranan krusial dalam mendorong kemajuan organisasi, peningkatan kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan bersama secara efektif dan berdaya saing. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh strategi pengelolaan sumber daya manusianya, terutama dalam hal kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten, inovatif, dan profesional (Kumaat & Dotulong, 2015). ASN yang memiliki keterampilan, keahlian, serta sikap kerja yang baik akan mampu menghasilkan ide-ide baru dan menjadi motor penggerak perubahan dalam organisasi. Ide dan gagasan yang muncul dari pegawai yang berkompeten merupakan kunci penting dalam mendorong kemajuan organisasi.

Dengan semakin kompleksnya tugas-tugas pemerintahan, kebutuhan terhadap pengembangan sumber daya aparatur menjadi semakin mendesak. Pegawai yang tidak memiliki keahlian, rendah keterampilannya, serta tidak profesional justru dapat menjadi beban bagi organisasi. Oleh karena itu, optimalisasi potensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan menjadi salah satu pendekatan strategis untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas aparatur pemerintahan. Pengembangan organisasi, khususnya organisasi pemerintah daerah, hanya akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh pengembangan SDM yang memadai dalam struktur pemerintahan. Sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan berfungsi optimal tanpa diiringi dengan kualitas aparatur yang unggul.

Dalam konteks pengembangan SDM, strategi menjadi elemen utama yang tidak dapat diabaikan. Menurut Amabile dkk. dalam Prabawa & Rizan (2015), strategi merupakan gagasan kreatif yang berhasil diterapkan dalam organisasi. Strategi mencerminkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis dan menjadi bagian dari mekanisme internal organisasi itu sendiri. Strategi yang efektif tidak hanya membutuhkan ide-ide baru, namun juga proses kolaboratif yang melibatkan berbagai pihak dalam organisasi. Ancok (2012) menyebutkan

bahwa strategi merupakan komponen penting yang memerlukan pelibatan banyak orang lintas divisi dan melalui proses yang panjang, termasuk proses berbagi pengetahuan dan pertukaran gagasan. Firmaiansyah (2014) menambahkan bahwa strategi yang baik adalah hasil dari kegiatan berbagi pengetahuan yang menghasilkan gagasan baru yang aplikatif.

Setiap instansi birokrasi diharapkan mampu memaksimalkan SDM yang dimilikinya untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi (Iriawan, 2020). Dalam hal ini, pengembangan mengarah pada penyediaan kesempatan belajar (learning opportunities) yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas para aparatur (Liza & Jamie, 2003). Program pelatihan dan pengembangan yang terintegrasi dengan manajemen SDM secara menyeluruh menjadi bagian dari praktik pengembangan yang bertujuan untuk mencapai sasaran strategis organisasi. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang dirancang secara tepat dapat menjadi landasan utama bagi keberhasilan dan keberlanjutan instansi pemerintah dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

Pengembangan pegawai sangat penting dalam meningkatkan kemampuan teknis pekerja sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja. Pegawai yang memahami tugasnya dengan baik cenderung bekerja lebih efektif. Bagi pemimpin, pengembangan bukan hanya menambah wawasan dan keterampilan, tetapi juga memperluas pemahaman terhadap tugas-tugas yang saling berkaitan dan berkesinambungan. Seorang eksekutif harus memiliki pengetahuan yang luas, terutama terkait kepentingan organisasi baik dalam negeri maupun luar negeri. Dalam melakukan tugasnya, eksekutif bertanggung jawab atas fungsi manajerial seperti perencanaan, pengarahan, pengendaliam, dan pengorganisasian.

Pengemban sumber daya aparatur adalah upaya menyiapkan aparatur agar mampu berperan aktif sesuai dinamika organisasi dan birokrasi. Hal ini mencakup peningkatan kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dengan baik. Fakta bahwa setiap alat memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan yang lebih baik menentukan peningkatan kualitas alat. Pengembangan dapat membantu pegawai mempersiapkan diri untuk perubahan karena ada pasar produk baru atau teknologi baru. Hasil dari pengembangan dapat diukur dalam jangka waktu yang panjang dan terfokus pada kebutuhan jangka panjang. Selain itu, pengembangan diperlukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan yang akan datang.

Pengembangan merupakan strategi peningkatan yang berorientasi waktu yang akan datang bagi aparatur, baik aparatur yang berada pada posisi atasan, maupun pegawai pada posisi bawahan.

Selain itu, pemberian pelayanan publik adalah prioritas dalam pengembangan visi misi pemerintah. Ini sebanding dengan desentralisasi, karena melakukan strategi dalam pelaksanaan tugas aparatur sangat mengedepankan visi, misi, inovasi, dan kemampuan aparatur untuk mengembangkan sumber daya mereka. Semangat pengembangan sumber daya manusia berbeda dari menghabiskan waktu yang sama untuk kepentingan publik, yang justru dapat meningkatkan pelayanannya.

Pembangunan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat strategis dan menentukan karena sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan ini, dibutuhkan upaya yang tinggi, sistematis, dan berkelanjutan. Aparatur yang siap menghadapi persaingan di masa yang akan datang disebut berkompeten. Oleh karena itu, manusia harus dibentuk untuk memiliki rasa percaya diri dan kompetensi, yang akan digunakan untuk menjadi kompetitif dan mampu bersaing di masa depan.

TINJAUAN PUSTAKA

Muhammad Yusuf (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) didefinisikan dalam dua kategori: mikro dan makro. Dalam kategori mikro, individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Sementara dalam kategori makro, SDM terdiri dari semua warga negara di negara tersebut, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara umum , SDM adalah orang yang memimpin suatu organisasi, baik itu organisasi maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas kerja, dan kepuasan karyawan, yang berdampak pada peningkatan nilai perusahaan. Fungsi utama MSDM meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta menjaga hubungan industrial. Fungsi-fungsi ini mendukung pembentukan sistem kerja yang terorganisir yang mampu memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang kompeten.

Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja adalah sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas, dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Manfaat dari pengembangan SDM antara lain meningkatkan produktivitas, mempercepat proses adaptasi terhadap pekerjaan, menumbuhkan sikap positif, mengurangi kecelakaan kerja, serta mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi karyawan dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi sosial berdasarkan data lapangan. Fokus penelitian diarahkan kepada pegawai di Kelurahan Talaka, Kecamatan Ma'rang, Kabupaten Pangkep, dengan lokasi penelitian yang sama dan dilaksanakan dalam kurun waktu sekitar dua bulan. Data primer dan sekunder adalah jenis data yang digunakan. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara dengan pegawai, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen pendukung yang relevan. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu mereka yang dinilai memiliki pemahaman mendalam terhadap permasalahan yang diteliti, seperti Kepala Kelurahan Talaka sebagai informan kunci, Kepala Kesejahteraan Sosial sebagai informan pendukung, serta empat pegawai kelurahan sebagai informan tambahan.

Data dikumpulkan melalui studi pustaka dan lapangan, yang mencakup wawancara serta dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi secara mendalam dari para informan, sementara dokumentasi digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat hasil penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyusun dan menyederhanakan data agar lebih mudah dikendalikan, kemudian disajikan dalam bentuk naratif agar mudah dipahami. Kesimpulan awal yang ditarik bersifat sementara dan akan diperkuat atau direvisi berdasarkan data lanjutan selama proses penelitian berlangsung. Proses analisis dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan bahwa setiap temuan memiliki validitas yang kuat. Peneliti juga membandingkan data dari berbagai sumber guna meningkatkan keakuratan dan objektivitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan Talaka

a) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan dalam setiap organisasi sebagai upaya jangka panjang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Proses ini harus melibatkan seluruh pegawai dan dilaksanakan secara terencana serta berkelanjutan agar mampu menciptakan tenaga kerja yang terampil dan memiliki komitmen tinggi. Pengembangan SDM juga berperan penting dalam mengantisipasi keusangan kompetensi agar siap bersaing di tingkat global. Oleh karena itu, Kantor Kelurahan Talaka memerlukan strategi pengembangan SDM yang memadai untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas pegawainya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam perencanaan SDM

jangka panjang dan berbeda dari pelatihan yang hanya berfokus pada keterampilan jangka pendek. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dari pimpinan untuk terus mendorong pengembangan potensi pegawai, khususnya mereka yang telah lama bekerja di Kantor Kelurahan Talaka.

Dalam wawancara yang dilakukan pada Senin, 17 Januari 2024, Abdul Syukur selaku Kepala Kelurahan Talaka menyatakan:

"Strategi pengembangan sumber daya manusia ini dari sekarang sudah ditarget, yang dimulai dari target bekerja, target pencapaian tugas di divisinya masing-masing. Karena adanya target ini dapat mengukur ketepatan usaha dan waktu pekerjaan, penguasaan dan pemahaman tugas di divisinya, serta kesungguhan mereka selama bekerja di sini."

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Talaka diarahkan melalui penetapan target pada masing-masing divisi, sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas, pemahaman tugas, dan komitmen kerja.

Selain itu, strategi pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai serta target pencapaian tugas di masing-masing divisi. Hal ini dijelaskan oleh Kepala Seksi Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat, Hj. Hajrah, dalam wawancara yang dilakukan pada Senin, 16 Desember 2024. Beliau menyatakan:

"Jadi begini Pak, untuk strategi meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Talaka ini biasanya kami punya kriteria atau faktor dan target yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, misalnya ada faktor lingkungan kerja yang positif dan nyaman, dan faktor kemampuan bekerja sama yang baik untuk setiap target pencapaian tugas di divisinya masing-masing. Karena adanya faktor dan target ini dapat mengukur ketepatan usaha dan waktu pekerjaan, penguasaan pemahaman tugas di divisinya, serta kesungguhan mereka selama bekerja di sini."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Talaka dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kerja sama tim, serta penetapan target yang jelas pada masing-masing divisi, yang sejalan dengan pernyataan informan sebelumnya.

Selain mempertimbangkan faktor-faktor tertentu, strategi pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kelurahan Talaka juga didasarkan pada kriteria internal lembaga. Kepala Kelurahan Talaka, Bapak Abdul Syukur, menjelaskan bahwa proses pengembangan dimulai sejak awal pegawai direkrut, terutama bagi mereka yang belum memiliki latar belakang di bidang pemerintahan. Dalam wawancara pada Senin, 16 Desember 2024, beliau menyampaikan:

"Terdapat proses awal, pegawai di sini itu ada yang dimulai dari nol, dalam artian dia tidak mempunyai dasar dari dunia pekerjaan pemerintahan khususnya di tingkat kelurahan. Sehingga pekerjaan di sini itu butuh pendampingan secara maksimal dari nol. Pertama, yang dilakukan dengan memberi pemahaman mengenai lingkungan pekerjaan. Kedua, setelah paham terkait lingkungan pekerjaan pemerintahan di tingkat kelurahan ini, baru sesuai dengan job description serta tugasnya. Misal dari setiap bidang yang ada di pemerintahan Kelurahan Talaka ini, itu akan ada pendampingan dari setiap kepala seksi di bidang tersebut untuk memberi pemahaman bahwa setiap bidang mempunyai tugas masing-masing yang nantinya akan dijalani oleh pegawai. Setelah kepala seksi memberikan pendampingan itu, dilanjut pemantapan. Karena di dalam kantor kelurahan sini sendiri harus ada tujuan dari diri seseorang dalam bekerja. Dari sana juga, kita harus mencari tahu tentang kelebihan dan kekurangan dalam bekerja di pemerintahan tingkat kelurahan. Tidak hanya itu saja, semua pekerjaan yang ada di kantor Kelurahan Talaka, setiap hari akan didampingi. Hal-hal yang tidak diketahui akan diberitahu dan dasar-dasarnya serta harus aktif bertanya apa pun mengenai kerja pemerintahan di tingkat kelurahan. Dari sana kita juga bisa melihat, pendampingan dan pemantapan ini dapat mengetahui cara atau strategi pengembangan sumber daya manusia."

Hal ini diperkuat oleh pendapat Muhammad Rizal, staf pengelola perangkat kelurahan, yang menekankan pentingnya pelatihan teknis dan non-teknis dalam mendukung kinerja pegawai. Ia mengatakan:

"Jadi untuk strategi kami sebagai pegawai di kantor Kelurahan Talaka ini dalam meningkatkan kinerja itu melakukan yang namanya pelatihan teknis maupun non-teknis. Ketika misalnya ada pegawai baru, itu didampingi dan diberikan pelatihan. Kemudian kami dari pegawai juga lebih meningkatkan kesadaran akan pentingnya kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan."(Wawancara, Senin, 16 Desember 2024)

Islamiah, staf pengelola monitoring dan evaluasi pembangunan, turut menegaskan bahwa strategi pengembangan dilakukan melalui proses pendampingan yang disesuaikan dengan standar dan kriteria lembaga. Dalam keterangannya, ia menjelaskan:

"Semua pegawai sama. Ditraining dulu sesuai dengan pekerjaannya masing-masing. Namun cara mereka menyelesaikan persoalan dalam pekerjaan berbeda-beda. Kalau strategi pastinya mereka punya caranya masing-masing. Dari saya sendiri biasanya cari cara buat menyelesaikan masalah ya cari jalan keluar. Misal saya ambil contoh dari salah satu program di sini, saya ambil program keluarga harapan. Untuk mencari tahu bagaimana kriteria dari program keluarga harapan ini, kita biasanya mendapatkan informasi dari staf-staf. Mereka pekerjaannya juga keliling-keliling. Kalau masih kurang dengan informasi, kita terjun langsung ke tempat tinggal masyarakat tadi. Kita lihat-lihat bagaimana kehidupannya, tinggal sendiri atau tidaknya, kebutuhannya mencukupi untuk sehari-hari atau tidak. Kita benar-benar mencari tahu sangat detail. Kalau sesuai dengan kriteria, ya nanti dikasih. Di program lain juga seperti itu. Jika kurang tepat informasinya, kita langsung survei tempat. Misal nanti juga ada sedikit kendala di salah satu program, nanti cari cara buat menyelesaikannya. Minta bantuan dengan senior pegawai lama, kumpul bersama buat mencari solusi dan terakhir nanti pendampingan. Karena kita tanpa pendampingan dari leader ya kurang akurat. Tentu kita harus lebih memperhatikan kondisi dan lingkungan sekitar." (Wawancara, Selasa, 17 Desember 2024)

Keterangan tersebut menggambarkan bahwa strategi pengembangan SDM telah tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan kelembagaan maupun individu pegawai. Selain itu, sistem informasi manajemen juga menjadi bagian penting dalam proses evaluasi kinerja. Kepala Kelurahan, Bapak Abdul Syukur, kembali menambahkan:

"Setiap waktu dan seterusnya itu manajemen internal terus berubah. Nanti di akhir juga ada evaluasi. Semua pegawai nanti akan dievaluasi sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Karena di evaluasi nanti kita bisa tahu mana saja yang perlu dikembangkan. Misal evaluasi yang paling penting itu cara mereka berkomunikasi dengan calon-calon masyarakat. Itu wajib terus dikembangkan dalam menghadapi situasi dan kondisi di lingkungan sekitar. Selanjutnya kreativitas dan inovasi mereka di setiap program-program yang akan dijalankan. Contoh ada program kajian bunda yatim, nah itu kita cari tema-tema yang sesuai kondisi lingkungan masyarakat. Tentu nanti juga ada koordinasi dengan pemateri. Lalu teknologi saat ini kan terus berkembang, jadi di sini para pegawai terus mengembangkan potensi mereka dalam belajar teknologi." (Wawancara, Selasa, 17 Desember 2024)

Senada dengan hal tersebut, Dini Amalia Amry, staf pengelola pengendalian, monitoring, dan evaluasi pembangunan, juga menjelaskan pentingnya pembaruan sistem informasi manajemen sebagai pendukung pengembangan SDM:

"Selama terjun lapang, kami juga mengasah pengembangan diri dengan melihat situasi dan kondisi lapangan terbaru atau upgrade. Dari sana kita memang masih belum mengetahui kondisi masyarakat. Akan tetapi, saat kita berhadapan langsung dengan masyarakat, jadi kita bisa mengira apa saja yang harus kita hadapi. Terutama dalam berkomunikasi yang tepat dan santun kepada orang lain. Jadi nanti juga kita bisa melihat dari respon selanjutnya setelah memberitahu informasi dari Kelurahan. Kita tetap harus mengembangkan komunikasi agar tetap baik dan tepat, maka dapat belajar dari masyarakat tersebut."(Wawancara, Selasa, 17 Desember 2024).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Talaka merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Strategi tersebut mencakup pendampingan intensif, pemantapan tugas

sesuai bidang masing-masing, serta pelatihan teknis dan non-teknis yang diberikan terutama kepada pegawai baru. Pengembangan diri juga dilakukan melalui inisiatif pegawai dalam memahami tugas-tugas dengan bertanya kepada pegawai senior atau kepala seksi.

Kemampuan komunikasi menjadi aspek penting yang terus diasah, baik melalui interaksi langsung (offline) maupun media digital (online), menyesuaikan dengan respon masyarakat dan kondisi lingkungan sekitar. Selain itu, sistem informasi manajemen turut mendukung efektivitas strategi pengembangan dengan menyediakan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai, guna mengetahui kekurangan dan merancang langkah perbaikan ke depan. Semua upaya ini bertujuan agar produktivitas dan kualitas pelayanan publik di Kelurahan Talaka terus meningkat sesuai dengan target yang ditetapkan.

b) Kinerja Pegawai

Kinerja ini dapat berarti kinerja, hasil kerja, atau pencapaian tugas kantor seseorang. Kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Talaka sangat penting karena memberi tahu mereka seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Untuk menentukan kriteria yang tepat dan dapat diukur, evaluasi dari hasil kerja karyawan diperlukan. Hasil evaluasi ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja karyawan.

Evaluasi hasil kerja dengan menentukan apakah kinerja karyawan lebih baik atau lebih buruk berdasarkan perolehan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan untuk masing-masing karyawan. Karena hasil dari pencapaian target akan diakumulasikan menjadi perolehan rata-rata selama satu bulan. Oleh karena itu, kepala kelurahan melakukan evaluasi seminggu sekali dengan kepala seksi masing-masing dan staf kelurahan talaka untuk mengidentifikasi indeks pengembangan kinerja.

Kepala kelurahan bertanggung jawab untuk menilai hasil kerja atau pencapaian tugas pegawai yang paling berwenang. Untuk melihat bagaimana indeks sasaran membantu hasil kerja ini, lebih baik menggunakan manajemen berdasarkan tujuan, juga dikenal sebagai MBS. MBS berarti manajemen berdasarkan tujuan, yang dimulai dengan menetapkan tujuan atau sasaran untuk periode kinerja mendatang. Kemudian kepala kelurahan dan pegawai dapat menunjukkan strategi yang tepat dan akurat untuk mencapai sasaran tersebut. Hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari pengembangan strategi, yang mencakup tahap-tahap sasaran, teknik perencanaan, pembuatan program pekerjaan, dan pembaharuan sistem di lembaga tersebut.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan Talaka

Faktor pendukung dan penghambat sangat perlu diketahui oleh setiap organisasi, perusahaan maupun lembaga tersebut. Terutama yang ada di Kantor Kelurahan Talaka agar dapat menjadi acuan untuk mengetahui efektivitas semua pegawai. Peneliti mendapatkan gambaran dari faktor pendukung dan faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Talaka.

a) Faktor Pendukung

Bapak Abdul Syukur selaku Kepala Kelurahan menjelaskan bahwa penyuluhan pegawai dilakukan melalui dua metode, yaitu online melalui media sosial seperti Facebook, Instagram, dan WhatsApp, serta offline dengan promosi tatap muka kepada masyarakat. Setiap kegiatan mengikuti arahan pimpinan dan aturan yang berlaku, serta dilaksanakan tepat waktu. Pegawai diberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas secara terarah. Pengembangan kemampuan komunikasi pegawai terus diupayakan dengan menyesuaikan situasi lingkungan, serta menanamkan budaya kerja kekeluargaan dan saling membantu antarpegawai. Kepala Kelurahan juga aktif melakukan pendampingan, evaluasi, dan memberikan solusi terhadap kendala pekerjaan.

Nurfadila Arti, staf kesejahteraan sosial, menekankan pentingnya manajemen waktu dan manajemen pekerjaan agar tugas dapat terlaksana dengan baik dan sesuai amanah. Sistem kolaborasi antarpegawai melalui pencatatan pekerjaan yang belum selesai mendukung penyelesaian tugas tepat waktu. Motivasi, arahan, dan komunikasi aktif di antara pegawai menjadi pendorong keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan secara total.

Islamiyah, staf pengelola perangkat kecamatan/kelurahan, menyatakan bahwa dukungan dari Kepala Kelurahan dan senior devisi sangat membantu dalam mengatasi permasalahan pekerjaan. Kepatuhan terhadap amanah dan aturan memotivasi pegawai untuk terus berkembang dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Secara keseluruhan, pengembangan kinerja pegawai Kelurahan Talaka dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, manajemen tugas, dan komunikasi yang efektif, didukung oleh pimpinan serta lingkungan kerja yang kondusif.

b) Faktor Penghambat

Hambatan dalam pelaksanaan tugas di Kelurahan Talaka berasal dari perbedaan kemampuan individu maupun tim, terutama dalam penggunaan metode online dan offline. Kepala Kelurahan, Abdul Syukur, menjelaskan bahwa kendala utama dalam tugas online sering kali terkait dengan masalah jaringan internet yang lambat. Sedangkan dalam pelaksanaan offline, terdapat hambatan pada ketidakterampilan pegawai dalam penyuluhan langsung kepada masyarakat, yang kadang menimbulkan kesalahpahaman, misalnya dalam pemberian bantuan sosial. Selain itu, beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi kerja, sehingga dilakukan pelatihan dan pendampingan untuk meminimalisir kesalahan.

Nurfadila Arti, staf kesejahteraan sosial, menyampaikan bahwa beban kerja yang kadang berlebihan menjadi hambatan utama, terutama saat target pekerjaan sulit dicapai dan mengharuskan lembur. Ia mengatasi kendala ini dengan meminta bantuan dari pegawai lain, baik dari divisi maupun wilayah kelurahan berbeda, melalui koordinasi pembagian tugas untuk meringankan beban pekerjaan. Meskipun demikian, tidak semua pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal.

Pendapat yang sejalan disampaikan oleh Islamiyah, S.Sos, staf pengelola perangkat kecamatan/kelurahan. Ia mengakui kesulitan serupa terutama pada awal masa kerja dan saat beban tugas menumpuk. Strategi yang digunakan adalah meminta bantuan antarpegawai dari divisi lain agar pekerjaan yang belum selesai dapat diselesaikan tepat waktu. Meski demikian, amanah dan tanggung jawab pekerjaan tetap menjadi prioritas, sehingga pegawai sebisa mungkin tidak mengabaikan tugas yang belum terselesaikan.

Secara keseluruhan, hambatan pelaksanaan tugas di Kelurahan Talaka meliputi masalah teknis, keterampilan komunikasi, serta beban kerja yang berfluktuasi. Penanganan hambatan tersebut dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, dan koordinasi antarpegawai untuk memastikan tugas selesai sesuai target.

Kesimpulan hasil wawancara mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Talaka dapat dijelaskan sebagai berikut. Faktor pendukung yang berperan signifikan meliputi penerapan sistem kekeluargaan yang menciptakan suasana kerja harmonis, serta arahan dan bimbingan dari pegawai lama yang berpengalaman. Selain itu, pendampingan dan pemantapan tugas yang diberikan oleh kepala seksi maupun kepala kelurahan turut membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja dan rasa amanah terhadap tugas juga menjadi dorongan penting bagi peningkatan kinerja. Pegawai juga dapat mengalihkan sebagian pekerjaan dengan meminta bantuan dari rekan sejawat, sehingga beban kerja dapat terbagi secara efektif. Tidak kalah penting adalah tersedianya sistem informasi manajemen yang memadai, yang memungkinkan pembaharuan dan peningkatan sistem kerja secara berkelanjutan.

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban pekerjaan yang terkadang meningkat secara mendadak menjadi tantangan utama, begitu pula dengan tekanan untuk mencapai target pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh lembaga. Kesulitan dalam mencari calon donatur secara online juga menjadi kendala tersendiri dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, kurangnya keaktifan pegawai dalam bertanya dan belajar mengenai aplikasi-aplikasi pendukung pekerjaan yang terus mengalami pembaruan turut menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan memahami faktor-faktor pendukung dan penghambat ini, diharapkan dapat dirancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Talaka.

Pembahasan

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Talaka

Strategi pengembangan sumber daya manusia di Kelurahan Talaka berfokus pada pengoptimalan potensi dan kemampuan unik setiap pegawai sehingga proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi tugas dapat berjalan dengan tepat dan akurat. Kepala kelurahan menetapkan target kerja yang jelas, dimulai dari pemahaman lingkungan kerja dan tugas masing-masing hingga pelaksanaan sesuai job description serta amanah yang berlaku. Pencapaian target diukur melalui nilai rata-rata hasil pekerjaan dengan standar maksimal 100, yang mencerminkan ketepatan waktu, penguasaan tugas, dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendampingan dan evaluasi oleh pimpinan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai target tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan strategi pengembangan tersebut antara lain dukungan manajemen puncak, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, dan gaya belajar pegawai. Dukungan dari pimpinan pusat dan kepala kelurahan melalui arahan, bimbingan, dan koordinasi program sangat penting untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan pengembangan SDM. Teknologi berperan besar dalam memberikan pengetahuan serta mempermudah penyelesaian tugas melalui sistem informasi manajemen yang selalu diperbarui, sekaligus mendukung komunikasi dan kolaborasi antarpegawai. Meskipun struktur organisasi sederhana, pegawai sering menangani tugas tambahan dan merangkap divisi lain, yang meningkatkan kompleksitas pekerjaan sehingga memerlukan pengelolaan waktu dan penguasaan tugas yang baik. Selain itu, perbedaan gaya belajar antarpegawai memengaruhi efektivitas pengembangan keterampilan, di mana pegawai di Kelurahan Talaka mampu mengembangkan potensi dan kreativitasnya dengan dukungan sistem dan teknologi yang tersedia. Dengan strategi ini, Kelurahan Talaka mampu meningkatkan kinerja pegawai secara terpadu dan berkelanjutan.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan Talaka

Strategi pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kelurahan Talaka dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Peran kepala kelurahan sebagai pemimpin sangat krusial dalam memberikan arahan, bimbingan, pendampingan, serta evaluasi secara berkelanjutan kepada pegawai agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan lembaga. Dukungan tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Namun, hambatan utama yang dirasakan adalah beban kerja yang mendadak meningkat, meskipun tidak terjadi setiap hari, serta tekanan pencapaian target yang ketat. Kondisi ini mendorong pegawai untuk mengalihkan sebagian pekerjaan kepada rekan sejawat, yang berpotensi memperlambat proses kerja dan menurunkan kinerja individu maupun kolektif.

Faktor komunikasi antara pimpinan dan pegawai menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan suasana kerja yang efektif dan harmonis. Komunikasi yang terbuka dan didasarkan pada kepercayaan membangun hubungan positif yang memperkuat kolaborasi dan semangat kerja. Di samping itu, sistem kekeluargaan yang diterapkan di antara pegawai serta pemanfaatan sistem informasi manajemen yang efisien turut menjadi pendukung utama dalam pelaksanaan tugas. Amanah pekerjaan yang diberikan dengan jelas serta dukungan komunikasi yang baik memungkinkan pencapaian sasaran lembaga secara optimal.

Sebaliknya, pencapaian target kerja yang ketat dan beban pekerjaan yang belum terselesaikan merupakan hambatan signifikan yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, lembaga perlu memberikan perhatian lebih dalam pengembangan pegawai melalui manajemen kinerja yang tepat sasaran. Konsep manajemen kinerja yang berkesinambungan menekankan pentingnya keselarasan antara pembelajaran organisasi dan pekerjaan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kerja sama, kemampuan teknis, dan kompetensi secara keseluruhan. Dengan demikian,

pengembangan SDM yang terpadu akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan mendorong kemajuan individu dalam lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Talaka, pengembangan SDM mencakup menetapkan tujuan untuk masing-masing bidang pekerjaan dan pencapaian. Strategi ini sangat bergantung pada dukungan manajemen puncak melalui koordinasi program manfaat yang mendorong partisipasi pegawai, seperti penyuluhan bantuan sosial termasuk program PKH. Selain itu, Selama proses pengembangan, komitmen para generalis dan spesialis untuk memberikan keahlian teknis juga sangat penting. Kemajuan teknologi membuat sistem informasi manajemen lebih baik dan lebih sering diupdate. Kompleksitas organisasi yang melibatkan perluasan tugas individu atau tim ke divisi lain menambah tantangan dalam pelaksanaan tugas. Gaya belajar pegawai yang beragam juga memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas dengan dukungan sistem informasi manajemen yang tersedia.

Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kelurahan Talaka antara lain adanya arahan, bimbingan, pendampingan, dan pemeliharaan yang konsisten dari lembaga terhadap pegawai. Sementara itu, faktor penghambat utama berasal dari beban kerja yang berlebih secara mendadak yang menuntut pencapaian target tepat waktu. Kondisi ini menyebabkan pegawai terkadang harus mengalihkan sebagian pekerjaannya kepada rekan lain, yang berpotensi menurunkan efisiensi dan efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu banyak orang. Untuk peneliti lain, hasilnya dapat meningkatkan pengetahuan tentang manajemen dan kemampuan untuk berpikir kritis, khususnya tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Bagi civitas akademika, penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi yang berguna untuk memperkaya wawasan dan pengetahuan mahasiswa dan mahasiswi di Universitas Muhammadiyah Makassar mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia. Sementara itu, bagi institusi, khususnya Kantor Kelurahan Talaka, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan antara lain memberikan reward atau penghargaan atas prestasi pegawai, menerapkan sistem kompetisi dan jenjang karir untuk meningkatkan kualitas potensi yang terintegrasi, serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung beban kerja pegawai secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Al Istiqomah, (2015), *strategi pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur desa dengan menggunkan analisis swot (studi kasus di desa pinggan, kecamatan bulu, kabupaten rembang).*

Arifah Rosmajudi, (2019), *strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja aparatur di kota tasikmalaya. Vol. 4 No. 1, Agustus 2019, hlm 15 - 23 . [ISSN: 2528-3693].*

Dasar Metodologi Penelitian – Sugiyono (2016)

Dafa Romi Ayas, Kariaman Sinaga, (2017), *analisis strategi pengembangan sumber daya aparatur dalam meningkatkan kinerja pegawai di badan kepegawaian serdang bedagai.*

Daryanto (2017:15) *Definisi Manajemen sumber daya manusia*

Edy Sutrisno (2016:6) *Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Hermanu Iriawan, (2021), *strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur pada pemerintah daerah kabupaten biak numfor.* Vol. 5 Issue 1 Februari 2021. [ISSN: 2622-1373].

Hj.Tita Meirina Djuwita, (2011), *pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai.* MANAJERIAL Vol. 10, No. 19, Juli 2011 : 15 – 21.

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.

Kasmir (2016:25) *Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Muhammad Yusuf (2016) *Pengertian Sumber Daya Manusia*

Nur Asiyah, Deddy Mulyadi, Nita Nurliawati, (2020), *strategi pengembangan sumber daya aparatur di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten asahan.* Jurnal Ilmu Administrasi, *Vol. 17 No.1, [ISSN: 1829 – 8974].*.

Ummidiah Islamiaty & Ella Afnira, (2022), *Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.* Vol.1, No.1, pp.24-44.

Yaqub (2012:10) *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Yoni Meilia & Safrida, (2022), *Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) Vol 4, No. 4, Mei 2022: 2191-2200, ISSN 2622-374.

Yuan badrianto, Muhamad ekhsan, (2018), *strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pemberdayaan dan peningkatan kualitas lingkungan desa cikedokan. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Pamulang* Volume: 1 Nomor: 1.