



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 6726-6740

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Klaurung

James Kastanya<sup>1✉</sup>, Lili Sarce Joi Sapari<sup>2</sup>, Fravia Fratetiot Baru<sup>3</sup>

Manajemen, Universitas Kristen Papua

Email: [fraviafratetiotb@gmail.com](mailto:fraviafratetiotb@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong. Metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Salah satu cara terpenting untuk meningkatkan potensi pegawai adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini membantu pegawai mengasah keterampilan, pengetahuan, dan bahkan aspek kepemimpinan mereka, sangat menekankan pentingnya Diklat sebagai alat untuk mengembangkan sumber daya manusia para pagawainya. Selain itu menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengembangkan sumber daya manusia para pagawainya. Mereka menggunakan berbagai pendekatan, seperti pendidikan lanjutan, evaluasi kinerja, dan partisipasi pegawai dalam perencanaan pengembangan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai. Kualitas kerja mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya keuangan dengan baik, sementara kuantitas kerja berkaitan dengan efisiensi penggunaan anggaran. Pelaksanaan tugas mencakup akurasi, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemampuan berkolaborasi. Sedangkan tanggung jawab pegawai mencakup perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan inisiatif yang mendukung kemajuan distrik. Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia dan pengukuran kinerja pegawai berusaha untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, dan efektivitas layanan publik yang mereka berikan kepada masyarakat. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan yang efisien dan pelayanan publik yang berkualitas.

Kata Kunci: *Pengembangan SDM, Kinerja pegawai, Distrik Klaurung*

## Abstract

The purpose of this research is to determine the analysis of human resource development to improve the performance of employees at the Klaurung District Office, Sorong City. The research method used was descriptive qualitative, the data analysis techniques used were data reduction, data presentation and conclusions. The results of this research show that: One of the most important ways to increase employee potential is through education and training. This activity helps employees hone their skills, knowledge and even aspects of leadership, emphasizing the importance of education and training as a tool for developing the human resources of employees. Apart from that, it shows a strong commitment to developing the human resources of its employees. They use a variety of approaches, such as continuing education, performance evaluation, and employee participation in development planning. The main goal is to improve employee performance in providing better services to the community. Apart from that, indicators for measuring employee performance include work quality, work quantity, task implementation and employee responsibilities. Work quality includes the ability to manage financial resources well, while work quantity is related to the efficient use of the budget. Implementation of tasks includes accuracy, timeliness, efficiency, and ability to collaborate. Meanwhile, employee responsibilities include planning, monitoring and implementing initiatives that support district progress. By focusing on developing human resources and measuring employee performance, we strive to improve the efficiency, quality and effectiveness of the public services they provide to the community. This approach is in line with the principles of efficient government management and quality public services.

*Keywords: HR development, employee performance, Klaurung District*

## PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai merupakan topik-topik studi yang ada dalam ranah ilmu manajemen, khususnya tema manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen (SDM) sangat penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan, seperti distrik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Yuniarsih & Suwatno, 2008) Manajemen juga diartikan sebagai sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2009) Tercapainya tujuan organisasi, sering berkaitan dengan kegiatan seperti pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan (Dipan Ludfia, 2013)

Kualitas pelayanan adalah sebuah lembaga merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah manajemen organisasi, baik di swasta maupun pemerintahan. Pelayanan yang baik kepada

masyarakat, menunjukkan bahwa kinerja pegawai atau karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik. Hal ini berlaku juga di Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong. Distrik merupakan bagian struktural pemerintahan daerah yang berdekatan langsung dengan masyarakat, sehingga kantor distrik menjadi pintu terdepan, yang sering memberi pelayanan kepada masyarakat, seperti mengurus surat pengantar pembuatan KTP, atau surat-surat lainnya. Intinya kantor distrik memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pemerintahan.

Untuk mewujudkan tujuan pemerintahan yang dilakukan oleh kantor distrik, perlu dukungan kinerja yang baik dari pegawai kantor distrik tersebut. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, Z, 2004), Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Wibowo, 2007)

Beragam pendapat di atas, peneliti rangkum bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, dalam mencapai target atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Artinya jika pekerjaan tersebut dijalankan dan diselesaikan sesuai target yang ditentukan, maka bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan/ pegawai tersebut baik. Namun, sebaliknya, jika tidak mencapai target yang ditentukan, maka, kinerja karyawan/pegawai tersebut kurang baik atau gagal. Kinerja yang baik, akan menunjang tercapainya tujuan organisasi dalam hal ini tujuan kantor distrik, terutama memberi pelayanan kepada masyarakat di wilayah administratif tersebut (Ahmad Yusran Sodik, 2018)

Kinerja juga berkait dengan peran individu (pegawai) dalam menjalankan peran sesuai posisi jabatan dan tugasnya. Sehingga kinerja lebih lekat dengan peran individu. Contohnya, di Kantor Distrik Klaurung, ukuran kinerja kepala distrik dan bendahara distrik tentu berbeda, begitu juga kepala bagian atau seksi-seksi dalam struktur organisasi di distrik tersebut. Perbedaan posisi jabatan, sering menuntut kemampuan dan ketrampilan yang berbeda juga, antara para pegawai di kantor distrik.

Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk

barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Dipan Ludfia, 2013)

Sehingga, kinerja seharusnya tidak bisa diukur dengan hal-hal yang terlihat atau angka-angka semata, namun kinerja juga berkaitan dengan sesuatu yang abstrak, seperti ide atau konsep, serta kebijakan yang dihasilkan dan digunakan, untuk menunjang efektifitas kerja.

Pada titik ini, dapat dilihat bahwa keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, perlu didukung oleh kinerja pegawai yang baik. Kinerja baik dalam artian, setiap pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuatu posisi serta kedudukannya. Namun, ketika kita membicarakan kinerja pegawai, kita tidak bisa lepas dari topik sumber daya manusia (SDM). Karena SDM merupakan aktor utama yang menjalankan sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks kantor distrik Klaurung Kota Sorong, SDM yang dimaksud adalah pegawai-pegawai di kantor tersebut, merekalah aktor utama jalannya dan terwujudnya tujuan pemerintahan di tingkat distrik. Atau, dalam bahasa lain bahwa keberhasilan distrik Klaurung dalam menjalankan tugas-tugasnya, seperti memberi pelayanan kepada masyarakat, perlu dukungan SDM (pegawai) yang berkualitas. (Yuniarsih & Suwatno, 2008)

SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi Artinya, SDM merupakan aktor utama jalannya sebuah organisasi, baik itu swasta maupun pemerintahan. Dalam memberikan pelayanan yang prima, perlu dilakukan upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme pekerja/karyawan (SDM) karena kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat sentral pada sebuah organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat/publik (Dewi Maharani, 2019) Pembinaan dan pengembangan bisa dicapai dengan kegiatan seperti pelatihan dan pendidikan. Kegiatan seperti ini sangat penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai/karyawan dalam organisasi tersebut.

Pada kenyataannya SDM di sebuah organisasi tidak selalu memiliki kemampuan yang sama rata atau seimbang, bahkan perkembangan zaman dan persaingan pasar, sering membutuhkan adaptasi terhadap pengetahuan dan keterampilan baru, agar mampu bekerja dan memberi pelayanan yang prima sesuai kebutuhan dan zaman. Kondisi ini membutuhkan pengembangan SDM, Artinya harus ada kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM, yang berdampak pada kualitas kinerja. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kita bisa melihat bahwa untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, kinerja pegawai memainkan peran penting, di sisi lain sumber daya manusia yang kompeten juga berperan penting. Kedua hal tersebut bisa saling berhubungan, bisa juga tidak berhubungan secara langsung dalam mendorong keberhasilan sebuah organisasi (Edi Sutrisno, 2009)

Kinerja dan SDM jika dilihat secara saksama, maka kedua hal ini memiliki keterhubungan, SDM berkaitan dengan subjek (orang), sedangkan kinerja berkaitan dengan apa yang dilakukan (peran) orang tersebut. Artinya untuk mencapai tujuan organisasi seperti pelayanan yang baik di kantor distrik Klaurung Kota Sorong, maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Jumlah pegawai yang berada di Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong sebanyak 25 orang yang memiliki tugas dan fungsi kerja yang berbeda-beda menurut jabatannya. Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan SDM yang kompeten, sehingga, argumen yang dibangun dalam penelitian ini, adalah; ada pengaruh hubungan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong. Namun, sejauh dan sekuat apa pengaruh tersebut, menjadi misteri sekaligus upaya yang akan dilakukan dalam penelitian ini, untuk melihat relasi dan pengaruh relasi kedua variabel penelitian

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif-kualitatif. Pada penelitian kualitatif memberikan pengertian tentang teknik penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif bersifat deskriptif dimana data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, dan bukan menekankan pada angka-angka.

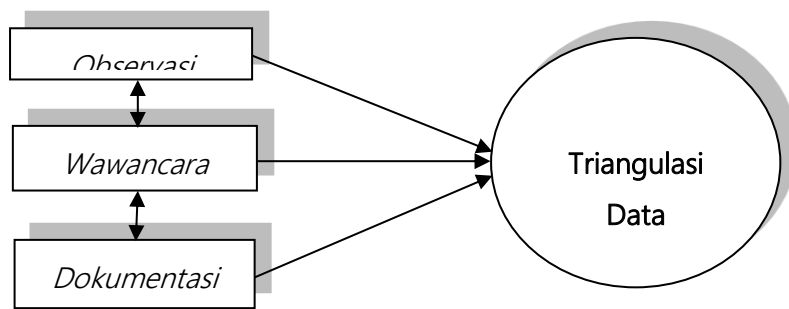
### B. Objek Penelitian

Objek penelitian kualitatif dinamakan situasi sosial yang terdiri atas tiga komponen yaitu; *place* (tempat), *actor* (pelaku), dan *activities* (aktivitas) (James P, 2007)

### C. Subjek Penelitian

Moleong mendeskripsikan subjek penelitian sebagai informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Subjek penelitian adalah jumlah orang yang mampu menerangkan tentang diri orang lain atau keadaan tertentu, juga orang yang benar-benar tahu atau pelaku yang terlibat langsung dengan masalah penelitian.

#### D. Triangulasi/Keabsahan Data



Keabsahan data, memuat triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik triangulasi yang paling banyak adalah pemeriksaan melalui sumber lain. Triangulasi dicapai dengan jalan (meleong, 2017) : 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara; 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi; 3) Membandingkan apa yang dikatakan dalam situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.; 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, seperti rakyat biasa atau orang dalam pemerintahan; 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi sesuatu dokumen yang berkaitan.

#### E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan terutama dapat diinformasikan kepada orang lain. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Ada tiga komponen yang dilakukan oleh peneliti setelah mengumpulkan data (data collection) yakni, data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), dan conclusions: drawing/verifying (penarikan kesimpulan / verifikasi) (Bogdan dan Taylor)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menitik beratkan pada dua hal yaitu pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Setiap fokus dijabarkan ke dalam dimensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini digambarkan dari aspek-aspek, khususnya: pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan dan pelatihan merupakan

suatu program yang dikatakan dapat mempengaruhi seseorang agar dapat meningkatkan kemampuannya. Tujuan dari program pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan kompetensi khususnya dalam hal kepemimpinan dan manajemen dalam suatu organisasi/instansi. Pertanyaan peneliti kepada Bapak YK selaku Bupati Klaurung adalah: Bagaimana cara mengembangkan potensi pegawai? Informan kemudian menjawab sebagai berikut :

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini di deskripsikan ke dalam dimensi yaitu : pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan memberikan efek kepada seseorang agar mereka dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki, tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kecakapan serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki, khususnya dalam kepemimpinan maupun manajerial dalam sebuah organisasi /instansi. Adapun pertanyaan peneliti kepada Bapak YK selaku Kepala Distrik Klaurung yaitu bagaimana cara mengembangkan potensi yang pegawai miliki? Kemudian informan menjawab sebagai berikut : *"Adapun cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), kegiatan-kegiatan seperti ini menjadi salah satu cara agar para pegawai seperti kami dapat mengembangkan potensi yang dimiliki"*

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu cara untuk mengembangkan kinerja pegawai yakni dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dapat mengasah kemampuan serta pengetahuan yang mereka miliki. Senada dengan penjelasan di atas maka hasil wawancara peneliti dengan Bapak SS selaku Sekretaris Distrik Klaurung mengatakan bahwa :

*"Kami biasanya mengadakan program pelatihan tahunan untuk semua pegawai di kantor camat ini. Program ini mencakup berbagai topik seperti manajemen waktu, komunikasi efektif, dan keterampilan kepemimpinan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pelayanan kami kepada masyarakat"*

Pernyataan tersebut di atas mencerminkan upaya organisasi atau kantor Distrik Klaurung untuk mengembangkan dan meningkatkan pegawai mereka agar lebih kompeten, efisien, dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip yang penting dalam manajemen pemerintahan dan pelayanan publik yang berkualitas. Pendapat diatas memberi isyarat bahwa pengembangan sumber daya manusia pada pegawai pada Kantor Distrik Klaurung lebih diutamakan seperti yang disampaikan oleh Bapak YK selaku Kepala Distrik Klaurung dalam hasil wawancara dengan peneliti yaitu :

*"Kami mendorong pegawai kami untuk melanjutkan pendidikan mereka. Kami memberikan insentif dalam bentuk beasiswa atau izin belajar. Pendidikan yang lebih tinggi akan*

*membantu mereka mengembangkan kemampuan mereka dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin banyak."*

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia pada pegawai di Kantor Distrik Klaurung sangat diutamakan sehingga langkah positif yang dilakukan adalah mendorong para pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan. Ini tidak hanya bermanfaat bagi pegawai dalam pengembangan karier mereka, tetapi juga bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan target pelayanannya. Sehubungan dengan penjelasan di atas maka menurut Bapak SS selaku Sekretaris Distrik Klaurung dalam hasil wawancara dengan penulis mengatakan bahwa :

*Kami secara teratur mengevaluasi kinerja pegawai. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk menentukan jenis pelatihan atau pendidikan yang diperlukan oleh masing-masing pegawai. Ini membantu kami fokus pada pengembangan yang tepat."*

Pernyataan ini menekankan bahwa perusahaan memiliki fokus yang kuat pada pengembangan pegawai yang tepat. Mereka tidak hanya memberikan pelatihan umum kepada semua pegawai, tetapi mereka berusaha untuk menyesuaikan pendekatan pengembangan dengan kebutuhan individu, sehingga dapat membantu memaksimalkan potensi dan kontribusi setiap pegawai. Senada dengan penjelasan di atas, maka menurut Ibu IMAU (Pegawai Bagian Umum Kantor Distrik Klaurung) mengatakan bahwa :

*"Bapak Kepala Distrik juga biasanya meminta masukan dari pegawai kami. Menurut beliau kami pegawai juga memiliki peluang untuk berpartisipasi dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia, dan itu biasanya dilakukan tiga bulan sekali."*

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa dengan menggali masukan dari pegawai, Kantor Distrik Klaurung berusaha untuk memastikan bahwa program pengembangan SDM yang mereka implementasikan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi pegawai. Hal ini menunjukkan organisasi berusaha untuk memahami dan memenuhi harapan serta kebutuhan karyawan dalam hal pengembangan karir dan kemampuan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa upaya dan strategi yang dilakukan oleh Kantor Distrik Klaurung dalam mengembangkan sumber daya manusia para pegawainya menunjukkan komitmen kantor camat untuk meningkatkan kompetensi pegawai, memanfaatkan pendidikan dan pelatihan, serta mengikutsertakan pegawai dalam proses perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan utama dari semua upaya ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini diuraikan dalam beberapa dimensi menurut indikator peningkatan kinerja pegawai, yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber yang dianggap penting dan cukup mengetahui mengenai penelitian ini, antara lain wawancara peneliti dengan Ibu AP (Bendahara Kantor Kecamatan Klarung), sebagai berikut:

*"Sebagai bendahara Kantor Distrik Klaurung posisi saya adalah mengelola semua aspek keuangan kantor distrik ini. Tugas saya meliputi pengelolaan anggaran, perencanaan keuangan, dan pelaporan keuangan kepada pihak yang berwenang sehingga saya selalu memastikan bahwa sumber daya keuangan distrik digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan dan inisiatif distrik. memberikan laporan keuangan yang memberikan wawasan kepada pemimpin distrik untuk membuat keputusan yang tepat, serta menyediakan dukungan keuangan untuk proyek-proyek dan program-program yang sesuai dengan visi dan misi Kantor Distrik Klaurung"*

Hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa laporan keuangan yang ada di Kantor Distrik Klaurung tidak hanya merupakan kewajiban, tetapi juga hal penting dalam pengambilan keputusan. ini merupakan bentuk kinerja dan tanggung jawab yang sangat penting bagi pegawai khususnya bendahara dalam menjaga stabilitas keuangan dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan Kantor Distrik Klaurung. Selain itu, laporan keuangan yang telah disediakan juga menjadi alat penting bagi kepala distrik untuk membuat keputusan yang tepat. Senada dengan pendapat di atas, maka menurut Ibu RT (Pegawai Kantor Distrik Klaurung) dalam hasil wawancara dengan peneliti terkait kualitas kerja pegawai Kantor Distrik Klaurung mengatakan bahwa :

*"Menurut saya, ada beberapa faktor yang sangat penting untuk menunjang kualitas kerja yaitu pertama, pendidikan dan pelatihan yang baik sangat diperlukan untuk memahami tugas dan tanggung jawab para pegawai. Kedua, motivasi internal dan dedikasi untuk melayani masyarakat juga berperan besar. Terakhir, dukungan dan arahan yang diberikan oleh manajemen juga berpengaruh besar pada kualitas kerja"*

Hasil wawancara di atas, menekankan bahwa kualitas kerja dapat ditingkatkan melalui kombinasi pendidikan dan pelatihan yang baik, motivasi internal, dedikasi, serta dukungan dan arahan yang diberikan oleh manajemen. Semua faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara lanjutan dengan ibu LS (pegawai Kantor Distrik Klaurung) mengenai pelaksanaan tugas sesuai jabatan yang dimiliki, mengatakan bahwa :

*Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pegawai disini bisa diukur melalui beberapa indikator kinerja. Pertama, akurasi dan ketepatan waktu dalam penyusunan laporan administrasi. Kedua,*

*efisiensi penggunaan anggaran yang telah ditetapkan. Ketiga, kemampuan dalam menyelesaikan masalah administratif yang muncul dengan cepat dan efektif. Terakhir, hubungan kerja yang baik dengan staf dan rekan kerja lainnya juga sangat penting. Jika indikator ini dimiliki oleh setiap pegawai artinya menunjukkan bahwa kinerja pegawai itu cukup baik.*

Hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa jika seorang pegawai memiliki indikator-indikator kinerja ini, maka hal tersebut menunjukkan bahwa kinerjanya cukup baik. Dengan demikian, pegawai tersebut dianggap berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan dalam mencapai indikator-indikator ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam mengevaluasi dan mengakui kinerja pegawai. Senada dengan penjelasan di atas maka hasil wawancara peneliti dengan Bapak AA (pegawai di Kantor Distrik Klaurung) mengenai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mengatakan bahwa :

*"Tentu, tanggung jawab utama saya adalah memastikan pengelolaan dan penyelenggaraan program-program pemerintah distrik berjalan lancar. Saya bertanggung jawab untuk merencanakan, mengawasi, dan melaksanakan berbagai inisiatif yang mendukung kemajuan distrik ini. Ini termasuk pengelolaan anggaran, pelaksanaan kebijakan, dan memastikan pelayanan publik yang efisien kepada warga"*

Hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa dalam rangka mencapai tanggung jawab-tanggung jawab ini, para pegawai di Kantor Distrik Klaurung mestinya bekerja sama dengan berbagai instansi pemerintah, berkoordinasi dengan berbagai pihak terkait, dan berusaha untuk mencapai tujuan pembangunan dan kemajuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dimana prioritas pelayanan ditujukan kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan pemerintah misalnya pembuatan surat domisili, surat keterangan dan lain sebagainya.

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai yaitu dengan meningkatkan komitmen serta motivasi dalam bekerja. karena jika komitmennya baik, maka kinerjanya pun akan semakin baik.

## Pembahasan

### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa cara agar seorang pegawai dapat meningkatkan potensi yang mereka miliki. salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) baik yang diselenggarakan oleh instansi maupun pemerintahan, karena dengan mengikuti kegiatan seperti ini, pegawai dapat mengasah kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki, selain itu, kegiatan ini juga bermanfaat untuk melatih sisi kepemimpinan dari seorang pegawai. Wawancara dengan Kepala Distrik Klaurung Kota Sorong menunjukkan bahwa salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan kinerja pegawai adalah

melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pegawai di Kantor Distrik Klaurung diharapkan mengikuti program-program ini untuk meningkatkan kemampuan mereka. Diklat dianggap sebagai alat untuk mengasah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai. Selanjutnya, Sekretaris di Kantor Distrik Klaurung mengungkapkan bahwa mereka secara rutin mengadakan program pelatihan tahunan untuk semua pegawai. Program ini mencakup berbagai topik seperti manajemen waktu, komunikasi efektif, dan keterampilan kepemimpinan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Ini menunjukkan komitmen organisasi untuk mengembangkan pegawai dalam berbagai aspek yang relevan dengan pekerjaan mereka. Kepala Distrik Klaurung juga mengungkapkan dukungannya terhadap pendidikan lanjutan bagi pegawai. Mereka memberikan insentif dalam bentuk beasiswa atau izin belajar untuk mendorong pegawai untuk terus meningkatkan pengetahuan mereka. Hal ini penting karena pendidikan yang lebih tinggi membantu pegawai dalam mengembangkan kemampuan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Selanjutnya, pengungkapan bahwa Kantor Distrik Klaurung secara teratur mengevaluasi kinerja pegawai dan menggunakan hasil evaluasi ini sebagai dasar untuk menentukan jenis pelatihan atau pendidikan yang diperlukan oleh masing-masing pegawai menunjukkan pendekatan yang sangat terfokus dalam pengembangan sumber daya manusia. Mereka berusaha untuk menyesuaikan pendekatan pengembangan dengan kebutuhan individu, sehingga dapat membantu memaksimalkan potensi dan kontribusi setiap pegawai. Pegawai di Kantor Distrik Klaurung juga memiliki peluang untuk berpartisipasi dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini mencerminkan bahwa organisasi berusaha untuk memahami dan memenuhi harapan serta kebutuhan karyawan dalam hal pengembangan karir dan kemampuan. Keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian keseluruhan hasil wawancara menunjukkan bahwa Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong memiliki komitmen yang kuat dalam mengembangkan sumber daya manusia para pegawainya. Mereka menggunakan pendekatan yang beragam, termasuk pendidikan dan pelatihan, pendidikan lanjutan, evaluasi kinerja, dan partisipasi pegawai dalam perencanaan pengembangan. Tujuan utama dari semua upaya ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan yang efisien dan pelayanan publik yang berkualitas.

## 2. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, analisis kinerja pegawai berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber menunjukkan beberapa dimensi yang relevan untuk mengukur kinerja pegawai. Dimensi-dimensi ini mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Dalam wawancara dengan Ibu AP yang menjabat sebagai Bendahara Kantor Distrik Klaurung, ditekankan bahwa kualitas kerja pegawai termasuk dalam tanggung jawabnya. Kualitas kerja dapat diukur melalui kemampuan untuk mengelola keuangan distrik dengan efisien, merencanakan keuangan dengan baik, dan memberikan laporan keuangan yang memberikan wawasan kepada pemimpin distrik. Ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai diukur dari sejauh mana mereka dapat mengelola sumber daya keuangan dengan baik dan memberikan informasi yang relevan dan akurat untuk pengambilan keputusan. Selanjutnya dalam membahas tentang kuantitas kerja meskipun wawancara tidak secara eksplisit, namun dalam hasil wawancara terungkap bahwa efisiensi penggunaan anggaran yang telah ditetapkan oleh pegawai di Kantor Distrik Klaurung mencerminkan aspek kuantitas kerja. Jika seorang pegawai dapat mengelola anggaran dengan efisien, ini dapat dianggap sebagai indikator kuantitas kerja yang baik. Analisis mengenai indikator pelaksanaan tugas maka menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang menyoroti beberapa indikator kinerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas yaitu mencakup akurasi dan ketepatan waktu dalam penyusunan laporan administrasi, efisiensi dalam menyelesaikan masalah administratif, dan hubungan kerja yang baik dengan staf dan rekan kerja lainnya. Semua ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas yang baik mencakup aspek-aspek seperti kedisiplinan, ketepatan, efisiensi, dan kemampuan berkolaborasi sehingga mewujudkan suatu peningkatan kinerja pegawai yang baik bagi pelayanan masyarakat. Indikator terakhir yaitu tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Wawancara dengan Bapak AA sebagai pegawai di Kantor Distrik Klaurung menyoroti tanggung jawabnya dalam memastikan pengelolaan program-program pemerintah berjalan lancar. Tanggung jawab ini mencakup merencanakan, mengawasi, dan melaksanakan inisiatif yang mendukung kemajuan distrik. Ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai cukup besar sehingga pegawai diharuskan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam pelayanan karena mencakup aspek kepemimpinan, perencanaan, pengawasan, dan pelayanan publik.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Salah satu cara terpenting untuk meningkatkan potensi pegawai adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini membantu pegawai mengasah keterampilan, pengetahuan, dan bahkan aspek kepemimpinan mereka. Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong sangat menekankan pentingnya Diklat sebagai alat untuk mengembangkan sumber daya manusia para pagawainya. Selain itu Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengembangkan sumber daya manusia para pegawainya. Mereka menggunakan berbagai pendekatan, seperti pendidikan lanjutan, evaluasi kinerja, dan partisipasi pegawai dalam perencanaan pengembangan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat; 2) Dalam penelitian ini, ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai. Kualitas kerja mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya keuangan dengan baik, sementara kuantitas kerja berkaitan dengan efisiensi penggunaan anggaran. Pelaksanaan tugas mencakup akurasi, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemampuan berkolaborasi. Sedangkan tanggung jawab pegawai mencakup perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan inisiatif yang mendukung kemajuan distrik. Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia dan pengukuran kinerja pegawai, Kantor Distrik Klaurung Kota Sorong berusaha untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, dan efektivitas layanan publik yang mereka berikan kepada masyarakat. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan yang efisien dan pelayanan publik yang berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yusran Sodik, 2018. "*Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Cabanag Utaama Kendari*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 4, Nomor 3, November 2018'
- Agung Djojosoekarto, 2008. *Kebijakan Otonomi Khusus Di Indonesia, Pembelajaran Dari Kasus Aceh, Papua, Jakarta, Dan Yogyakarta, Kemitraan, Jakarta, Jacobus Perviddya Solossa, 2006, Otonomi Khusus Papua, Mengangkat Martabat Rakyat Papua Di Dalam NKRI*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. (Bandung : Rosda)
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Bangun, 2015. *Manajemen Sumber Daya Organisasi*. (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya)

- Bogdan dan Taylor, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remadja Karya)
- Dipan Ludfia, 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 September 2013,142.
- Dewi Maharani, 2019. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka*. Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara Volume 9 (2), Oktober 2019,6.
- Dipan Ludfia, 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 September 2013,142.
- Edi Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)
- Hariandja, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia Widiasarana)
- In A. R. Suharso, 2009. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Lux)* (p. 37). (Semarang: Widya Karya).
- James P. Spradley, 2007. *Metode Etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana, . Edisi II
- Karsadi, 2018. *Metode Penelitian Sosial, Antara Teori Dan Praktek*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), 2016. *Pelayanan*, (Jakarta: Salemba Empat)
- Malayu S.P Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, (Jakarta : PT Bumi Aksara).
- Michael Amstrong, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Elexmedia Komputindo).
- Moleong, 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.)
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan'
- Prawirosentono. Suyad, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. (Rajawali Press : Jakarta)
- R.L. & J.H. Jackson Mathis, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia.(Jakarta: Salemba Empat)
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*(Bandung: Penerbit Alfa Beta)
- Sekretariat Negara RI, 2019. " *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan'*
- Soekidjo Notoatmodjo, 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Rineka Cipta. Jakarta).
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)'.
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Erlangga. Jakarta)
- Spencer dan Spencer, 2008. *Competence At Work*. John Wiley & Son. Canada.
- Susan Abraham, 2012. *"Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement SIES*

Journal of Management. Vol. 8(2), 2012, 27-36.',.

Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada)

Yostan A Labola, 2019. '*Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan (JMDK). Vol 7. No 1. Tahun 2019',

Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada).

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. (Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada)