

# STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LUWU UTARA

Khalisa Takdir<sup>1\*</sup>, Abdi<sup>2</sup>, Nur Wahid<sup>3</sup>

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

## Abstract

*The purpose of this study was to find out and analyze how the government's strategy in improving human resources at the Department of Transportation of North Luwu Regency. This study used descriptive qualitative with data collection techniques through interviews and observations. The results showed that the strategy for increasing the competence of human resources at the Transportation Service of North Luwu Regency had not run well in terms of the aspect of the work plan process carried out in accordance with existing procedures in an effort to increase human resources, the organizational aspect of the North Luwu Regency Transportation Service was seen From the division of tasks given in accordance with their respective main functions, it was very influential on employee performance to be more optimal in carrying out their duties, aspects of providing motivation, namely the process of providing encouragement or work enthusiasm so that they were able to work together in an effort to achieve job satisfaction, aspects of supervision that employee measurements were carried out in supervising the work activities of the transportation agency, and comparisons such as what was done in assessing the success of monitoring the improvement of human resources.*

**Keywords:** *improvement strategy, competence, human resources*

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana strategi pemerintah dalam peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Utara belum berjalan dengan baik di lihat dari aspek proses rencana kerja dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, aspek Pengorganisasian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Utara dilihat dari pembagian tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi masing-masing sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya, aspek Pemberian motivasi yaitu proses pemberian dorongan atau semangat kerja agar mampu bekerja sama dalam upaya mencapai kepuasan kerja, aspek pengawasan bahwa pengukuran pegawai yang dilakukan dalam pengawasan kegiatan kerja dinas perhubungan, dan perbandingan seperti apa yang dilakukan dalam menilai keberhasilan pengawasan peningkatan sumber daya manusia.

**Kata kunci:** strategi peningkatan, kompetensi, sumber daya manusia

---

\* khalisatakdir@gmail.com

## PENDAHULUAN

Daya saing suatu bangsa dapat diukur dari tiga hal; pertama, tingkat penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu bangsa; kedua, kemampuan manajemen suatu bangsa; ketiga, kemampuan sumber daya manusia. Ketiga faktor ini mutlak membutuhkan keterlibatan sumber daya manusia, maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa bila suatu negara tidak dapat mengembangkan sumber daya manusianya, maka negara tersebut tidak dapat mengembangkan apapun. Pengembangan kualitas sumber daya manusia bukan persoalan yang gampang dan karena memerlukan pemahaman yang mendalam dan luas sederhana pada tingkat pembentukan konsep dasar tentang manusia serta perhitungan yang matang dalam penyiapan institusi dan pembiayaan. Paradigma pembangunan yang berorientasi pada keunggulan komparatif dengan lebih mengandalkan sumber daya alam dan tenaga kerja yang murah, saat ini mulai mengalami pergeseran menuju pembangunan yang lebih menekankan keunggulan kompetitif. Upaya dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai jalur, diantaranya melalui pendidikan.

Pendidikan merupakan dasar utama bagi keseluruhan upaya implementasi pembangunan sumber daya dalam kerangka pembangunan nasional yang komprehensif. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah menjadi hal yang kesederhanaan baru dari manusia. Pengembangan sumber daya manusia (human resource development/HRD) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu. Pada era modern saat ini, menyiapkan SDM yang berkualitas menjadi semakin rumit. Akan tetapi, sebagai tantangan yang harus dihadapi, dan bukan halangan yang harus dihindari. Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diinginkan masyarakat. Mereka sering melakukan

kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak bersungguh-sungguh dalam mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan akan terhambat pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang terbuang dan tidak terpakai dengan baik. Melalui Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 13 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Dinas-dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Utara, maka berdirilah Dinas Perhubungan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah tanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Peneliti merumuskan permasalahan yang dikaji yaitu bagaimana Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Utara, Hasil penelitian terkait yaitu Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif (NahdHah, 2018) menunjukkan bahwa proses pengembangan SDM di LPPH dilaksanakan dengan tiga tahap, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Tantangan-tantangan pengembangan SDM di LPPH ada dua yaitu, tantangan eksternal dan tantangan internal.

Tantangan eksternalnya yaitu kurangnya perhatian pemerintah, kurangnya tenaga pendidik atau SDM pendidikan yang siap bertugas di daerah pinggiran dan kurangnya tenaga pendidik yang profesional. Penelitian kedua dengan judul Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (Sahat Siregar,2009) dengan hasil penelitian bahwa rekapitulasi variabel Y menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan juga berada pada kategori tinggi. Pengembangan sumber daya terhadap kinerja pegawai pada kategori sedang. Penelitian ketiga dengan judul Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia guna penanggulangan pengangguran Kota Bandar Lampung dalam Perspektif Ekonomi (Etri Meisari, 2017) program pelatihan kerja yang diterapkan Balai Latihan Kerja khususnya untuk meningkatkan kualitas SDM berperan baik dengan tercapainya kenaikan angka tenaga kerja Bandar Lampung setiap tahunnya. Strategi adalah arah dan cakupan organisasi yang secara ideal untuk jangka yang lebih panjang, yang menyesuaikan sumber dayanya dengan lingkungan yang berubah, dan secara khusus, dan dengan pasarnya, dengan pelanggan dan kliennya untuk memenuhi harapan

stakeholder. Strategi mempengaruhi kemakmuran organisasi dalam jangka panjang, khususnya untuk lima tahun, dan berorientasi ke masa depan. Strategi memiliki konsekuensi yang multifungsi dan multidimensi serta perlu mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal tidak hanya itu strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, serta prioritas alokasi sumber daya.

Strategi adalah arah dan cakupan organisasi yang secara ideal untuk jangka yang lebih panjang, yang menyesuaikan sumber dayanya dengan lingkungan yang berubah, dan secara khusus, dengan pasarnya, dengan pelanggan dan kliennya untuk memenuhi harapan stakeholder”.

Menurut Hamel dan Prahalad dalam Sari (2016) strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasar sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian strategi dapat dimulai dengan apa yang dapat terjadi bukan dimulai dari apa yang telah terjadi. Berdasarkan pendapat di atas diketahui bahwa strategi mempengaruhi kemakmuran organisasi dalam jangka panjang, khususnya untuk lima tahun,

dan berorientasi ke masa depan. Strategi memiliki konsekuensi yang multifungsi dan multidimensi serta perlu mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal tidak hanya itu strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, serta prioritas alokasi sumber daya.

Terdapat elemen utama yang merupakan jantung manajemen strategi, menurut Kuncoro (2006:7), strategi memerlukan 3 proses yang berkelanjutan yaitu: Analisis, Keputusan dan Aksi. Dari pendapat tersebut diketahui bahwa strategi sangatlah penting, setiap organisasi harus memiliki strategi agar tujuan yang telah disusun dapat mencapai tujuannya. Manajemen strategi mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh pelanggan di masa depan.

Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Sedangkan konsep strategi menurut Itami Kuncoro (2006:1)

menentukan kerangka kerja dari aktivitas bisnis organisasi dan memberikan pedoman untuk mengkoordinasikan aktivitas. Berdasarkan perspektif, strategi dapat didefinisikan sebagai program untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dan implementasi misinya. Artinya, bahwa para manajer memainkan peranan penting yang aktif, sadar dan rasional dalam merumuskan strategi organisasi. Sedangkan berdasarkan perspektif kedua, strategi didefinisikan sebagai pola tanggapan atau respon organisasi terhadap lingkungannya sepanjang waktu. Pada definisi ini, setiap organisasi pasti memiliki strategi, meskipun strategi tersebut tidak pernah dirumuskan secara eksplisit. Pandangan ini diterapkan bagi para manajer yang bersifat reaktif, yaitu hanya menanggapi dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan secara pasif manakala dibutuhkan. Pernyataan strategi secara eksplisit merupakan kunci keberhasilan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Strategi memberikan kesatuan arah bagi semua anggota organisasi. Bila konsep strategi tidak jelas, maka keputusan yang diambil akan bersifat subyektif atau berdasarkan intuisi belaka dan mengabaikan keputusan yang lain. (Karmila, n.d.)

Menurut Chandler (Rangkuti, 2006: 3) mengatakan bahwa strategi adalah rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya. Stanton dalam Budhita (2004: 8) menyebutkan bahwa strategi adalah sebagai suatu rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai suatu tujuan tersebut sesuai dengan lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Pengertian lain dari strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan perusahaan (Pearce & Robinson, 2008:6). Jadi, berdasarkan pengertian-pengertian mengenai strategi yang telah dijabarkan, strategi merupakan rencana atau penentuan tujuan yang dilakukan perusahaan dalam jangka menengah dan jangka panjang.

Adapun manfaat manajemen strategis menurut David (2011:23) adalah sebagai berikut: “Manfaat utama dari manajemen strategis untuk membantu organisasi merumuskan strategi-strategi yang lebih baik melalui penggunaan pendekatan terhadap

pilihan strategi yang lebih sistematis, logis dan rasional, dan komunikasi adalah kunci bagi manajemen strategis yang berhasil". Manajemen strategis mampu memberikan berbagai keuntungan untuk perusahaan, baik keuntungan keuangan maupun yang bukan keuntungan keuangan. Pada sisi keuangan, manajemen strategis mengarahkan perusahaan dalam melakukan perbaikan dalam bagian penjualan, dan laba. Pada sisi non keuangan, manajemen strategis membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, menyadari ancaman dan peluang bagi perusahaan dan kekuatan serta kelemahan dalam perusahaan. (Ray, 2019).

Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia menggunakan indikator fungsi manajemen yang dikemukakan George R. Terry (Liesli W. Rue & Syamsuddin, 2017) yang mengatakan mengenai fungsi manajemen adalah: 1) Planning adalah menentukan tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu. 2) Organizing yaitu mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu. 3)

Motivating yaitu mengarahka atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan. 4) Controlling yaitu mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan menentukan sebab-sebab penyimpangan dan pengambilan tindakan-tindakan korelatif.

Manajemen strategis adalah suatu proses yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk merumuskan dan mengimplementasikan strategi dalam penyediaan customer value terbaik untuk mewujudkan visi perusahaan. Pada dasarnya manajemen strategis adalah suatu upaya manajemen dan karyawan untuk membangun masa depan perusahaan.

Strategi adalah pola tindakan utama yang dipilih untuk mewujudkan visi perusahaan, melalui misi. (Mulyadi, 2007:38) Tujuan utama dalam manajemen strategis adalah memadukan variabel variabel internal perusahaan untuk memberikan kompetensi unik, yang memampukan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif secara terus menerus, sehingga menghasilkan laba. (Sambow et al., 2015).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kualitatif yang akan memberikan gambaran tentang keadaan di lokasi penelitian berdasarkan fakta

yang ada di lokasi penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara kepada 5 orang yang mengetahui tentang permasalahan yang terjadi dan orang yang dapat dipercaya dalam memberikan informasi yang akurat.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi yang dilakukan dengan pengamatan langsung dilapangan, teknik wawancara yang dimana peneliti akan mewawancarai informan untuk mendapatkan data dan informasi tentang Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Utara dan teknik dokumen atau arsip yang diperoleh. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah langkah selanjutnya yaitu, reduksi data dimana data yang diperoleh akan dirangkum dengan memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting serta suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu, penyajian data ialah proses penyusunan informasi untuk menentukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan serta memberikan tindakan dan penarikan kesimpulan ialah dimana

dalam penarikan kesimpulan kita akan menemukan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Strategi dalam Penelitian menggunakan teori Georgy R. Terry, yaitu:

### **Perencanaan**

Perencanaan menunjukkan bahwa secara proses dan prosedur dalam pembagian kerja ini sangatlah penting agar lebih mudah dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksinya dan menjadi patokan dalam melayani dengan cepat dan tepat. Tujuan dari evaluasi dalam setiap pembagian untuk melihat bagaimana kinerja pegawai apakah tugas yang diberikan sudah terlaksana dengan baik atau belum. Dalam perkembangan teknologi yang semakin pesat serta kuatnya komitmen pemerintah dalam menerapkan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan yang berbasis elektronik yang menjadi salah satu tantangan dan lebih profesional dalam bekerja. Kegiatan pelatihan ini juga dapat membantu pegawai dalam mengembangkan potensi diri.

## **Pengorganisasian**

Setiap pembentukan dan penyusunan perangkat pegawai yang dilaksanakan itu disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, sehingga dalam proses pembagian tugas setiap pegawai dapat mempertanggung jawabkan apa yang diberikan. Secara umum dalam proses pengorganisasian atau organizing salah satu strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia dimulai dari proses penempatan pegawai. Pembentukan dan penyusunan perangkat organisasi harus sesuai dengan tupoksi dan kompetensi masing-masing bidang, sehingga dalam pembagian tugas pegawai bisa mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan sesuai dengan wewenangnya.

## **Pemberian Motivasi**

Pemberian motivasi yaitu proses pemberian dorongan atau semangat kerja agar mampu bekerja sama dalam upaya mencapai kepuasan kerja. Memberi motivasi dan berinovasi untuk mengekspresikan berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan, tidak cukup hanya dengan cara mendorong untuk berperilaku motivatif, tetapi seorang pimpinan juga harus menjaga moral kerja agar semangat kerja tetap terjaga

dan terpelihara dengan baik. Namun demikian dengan saling memberikan dukungan dan semangat dalam setiap menyelesaikan pekerjaan antara pimpinan dan karyawan akan memberikan suasana nyaman yang dapat memberikan sumbangan positif bagi organisasi. Diberikannya motivasi kepada karyawan mampu menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

## **Pengawasan**

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Pengukuran pegawai yang dilakukan dalam pengawasan kegiatan kerja dinas perhubungan, dan perbandingan seperti apa yang dilakukan dalam menilai keberhasilan pengawasan peningkatan sumber daya manusia. Dengan demikian proses pengawasan pimpinan melakukan tugasnya sebagai controlling dalam setiap kinerja yang dilakukan oleh bawahannya, sehingga terdapat bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja yang belum maksimal.



## KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa, Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu Utara dilihat dari Dalam proses rencana kerja dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Dalam proses kompetensi sumber daya manusia, perencanaan memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga pegawai bisa bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai dengan kompetensi dan tupoksi nya masing-masing. Selanjutnya diperlukan untuk mengukur bagaimana kinerja pegawai, apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah terlaksana atau belum.

Dilihat dari proses pengorganisasian atau organizing merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia dimulai dari proses penempatan pegawai. Pembentukan dan penyusunan perangkat organisasi harus sesuai dengan tupoksi dan kompetensi masing-masing bidang, sehingga dalam pembagian tugas pegawai bisa mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan sesuai dengan wewenangnya.

Dilihat dari pemberian dorongan atau dukungan dalam semangat bekerja guna memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Diberikannya motivasi kepada karyawan mampu menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Dilihat dari segi pengukuran pegawai yang dilakukan dalam pengawasan kegiatan kerj dinas perhubungan, dan perbandingan seperti apa yang dilakukan dalam menilai keberhasilan pengawasan peningkatkan sumber daya manusia. Dengan demikian proses pengawasan pimpinan melakukan tugasnya sebagai controlling dalam setiap kinerja yang dilakukan oleh bawahannya, sehingga terdapat bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja yang belum maksimal. Addaptasi yang dilakukan dalam penyelenggaraan SAKIP belum berjalan secara efektif. Hal tersebut disebabkan karena ketersediaan sarana dan prasarana berbasis IT koneksi belum memadai meskipun peralatan dan perlengkapan kantor sudah memadai. serta masih kurangnya pembinaan terhadap sumber daya manusia disebabkan terbatasnya anggaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial. Jurnal ilmu ekonomi & sosial*, 7(2), 135-155.
- Karmila, F. (N.D.). *Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau* (Naskah Publikasi, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang).
- Kencono, R. A. Y. U. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Bank Syariah Mandiri Kcp Gombang, Kebumen* (Skripsi, Iain Purwokerto).
- Nahdhah, N. (2018). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif: Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ray, R. I. W. (2019). *Perencanaan Manajemen Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Krl Commuter Line Bogor-Jakarta)*. *Business Management Journal*, 14(2).
- Sambow, L. N., Kiyai, B., & Laloma, A. (2015). *Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Distrik Manokwari Barat Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat*. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32).