



ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI MEKANISME *REWARD*

¹Sartono,²Andri Trianfano

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Wijayakusuma Purwokerto

¹sartonofisip@gmail.com ²andritrianfanofisip@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are one of the important aspects possessed by an agency, both public and private agencies. The management of human resource management is important to do, so this research is intended to analyze and describe the management of human resource management as an effort to improve employee performance, especially employees of the Department of Transportation of Purbalingga Regency through the reward mechanism carried out. This study uses qualitative research methods, with three data collection methods, namely in-depth interviews, observation and documentation. The problems in this study were studied more deeply using 5 (five) factors that affect performance, namely personal factors, work systems, facilities, leadership and situations. The results of this study indicate that the management of human resource management carried out by the Department of Transportation of Puralingga Regency is through a reward mechanism. This mechanism is very important for improving the performance of its employees. However, the facilities and personal factors still need improvement. This is due to the lack of accessibility of supporting facilities for employee performance at the Department of Transportation of Purbalingga Regency.

Keywords: Performance; Management; Rewards.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu organisasi memiliki peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, hal tersebut karena kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan berpengaruh secara langsung terhadap proses perencanaan hingga pelaksanaan tujuan organisasi (Bukit *et.al*, 2017). Manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan kesiapan seseorang untuk melakukan perubahan, yaitu dengan mengubah kondisi saat ini ke arah yang lebih maju (Wang, Olivier & Chen, 2020, hlm. 20). Dalam suatu organisasi, pegawai memiliki peranan penting pada proses perubahan, kesiapan untuk

melakukan perubahan dianggap sebagai suatu faktor kunci dalam mengimplementasikan berbagai rancangan perubahan (Rusly, Corner & Sun, 2012).

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor krusial yang menentukan jalannya suatu organisasi, terutama bagi organisasi publik. Pemerintah sebagai agen pemberi pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat diwajibkan untuk selalu memberikan pelayanan prima hingga tercapai kepuasan bagi masyarakat. Atas tanggung jawab tersebut, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dijadikan sebagai salah satu indikator yang menentukan kualitas dari pemerintahan yang dijalankan (Dwiyanto, 2015: 143).

Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu organisasi publik di Kabupaten Purbalingga yang berkewajiban untuk memberikan berbagai jenis pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Purbalingga. Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga memiliki tugas pokok dan fungsi untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan, khususnya dalam bidang perhubungan. Tugas tersebut meliputi sub urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), dengan uraian tugas sebagai berikut:

1. Menetapkan rencana induk jaringan lalu lintas dan angkutan jalan;
2. Menyediakan perlengkapan jalan di jalan-jalan daerah.

Berdasarkan tugas tersebut, Dinas Perhubungan menjadi salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Purbalingga yang memiliki peranan penting dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Salah satu jenis pelayanan pokok yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga adalah pemberian pelayanan uji kendaraan bermotor. Pengujian kendaraan bermotor merupakan berbagai kegiatan pengujian atau pemeriksaan pada bagian kendaraan bermotor yang ditujukan untuk memenuhi persyaratan teknis dan kelayakan jalan.

Dalam melakukan pengujian terhadap kendaraan bermotor harus mempertimbangkan 2 (dua) aspek utama, yaitu keamanan (*safety*) dan pencemaran (*pollution*). Pada aspek keamanan meliputi kelayakan kendaraan bermotor untuk digunakan di jalan raya, sementara untuk aspek pencemaran berkaitan dengan tingkatan dari emisi suatu kendaraan bermotor yang memiliki pengaruh terhadap pencemaran lingkungan.

Pengujian kendaraan bermotor yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga masih menuai berbagai kendala. Kendala tersebut dipicu oleh berbagai hal, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pegawai adalah tingkat pendidikan. Berikut merupakan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga :

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai DINHUB

No	Tingkat Pendidikan	ASN	PTT	THL	Jumlah
1.	S2	3	-	-	3
2.	S1	15	-	6	21
3.	D IV	1	-	1	2
4.	D III	4	2	-	6
5.	D II	5	-	-	5
6.	SMA	14	7	19	40
7.	SMP	3	1	9	13
8.	SD	3	3	1	7
JUMLAH					97

Sumber: DINHUB Purbalingga, 2022.

Berdasarkan data pada tabel 1, diketahui bahwa jumlah pegawai dengan berbagai jenjang pendidikan formal yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga adalah 97 (sembilan puluh tujuh) dengan 48 (empat puluh delapan) berstatus ASN, sementara 13 (tiga belas) berstatus PTT dan 36 (tiga puluh enam) berstatus sebagai THL. Sehingga berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga masih perlu ditingkatkan melalui berbagai kegiatan peningkatan Sumber Daya Manusia, seperti seminar, pelatihan atau *workshop*.

Permasalahan lain yang dihadapi adalah aksesibilitas fasilitas yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga. Namun demikian, meskipun masih menghadapi berbagai permasalahan, kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga khususnya dalam memberikan pelayanan uji kendaraan bermotor justru masuk dalam kategori baik. Berdasarkan fakta empirik tersebut, maka menarik untuk dikaji secara lebih mendalam mengenai bagaimana manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

B. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sebagai upaya untuk menggali permasalahan penelitian secara lebih mendalam, digunakan metode penelitian kualitatif dengan 3 (tiga) metode pengumpulan data, yaitu : wawancara, dokumentasi dan observasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga dengan teknik pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *snowball*, yaitu dengan memilih dahulu informan kunci (*key informan*). Sasaran penelitian ini adalah Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga, Kepala Sub Bagian Kepegawaian Kabupaten Purbalingga, Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga, dan Masyarakat Kabupaten Purbalingga yang menerima pelayanan. Sebagai upaya analisis data, peneliti menggunakan model analisis interaktif dari Miles *et.al* (2014), yang mencakup 4 (empat) tahapan, yaitu: *data collection*, *data condensation*, *data display*, dan *conclusion*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi kompetisi global (Widarso, 2009). Sementara manajemen sumber daya manusia dimaknai sebagai suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dan pemputusan hubungan kerja demi mencapai tujuan organisasi (Umar, 2005; Rivai, 2011). Manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan kesiapan seseorang untuk melakukan perubahan, yaitu dengan mengubah kondisi saat ini ke arah yang lebih maju (Wang, Olivier & Chen, 2020, hlm. 20). Hal tersebut dikarenakan suatu perubahan organisasi ditujukan sebagai upaya untuk mendorong keberhasilan organisasi (Eliyana, Ma'arif & Muzakki, 2019). Manajemen sumber daya manusia turut melibatkan berbagai keputusan dan tindakan-tindakan pengelolaan yang otomatis berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia dari pegawai di suatu organisasi (Lucyda dan Adawiyah, 2017).

Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu birokrasi pemerintah yang ada di wilayah Kabupaten Purbalingga. Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga memiliki peranan yang sangat penting, yaitu melaksanakan unsur pemerintahan pada sektor perhubungan yang menjadi

kewenangan daerah. Dalam rangka memenuhi tanggung jawabnya, Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga memiliki fungsi:

1. Merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan bidang perhubungan, baik lalu lintas jalan maupun angkutan jalan;
2. Melaksanakan koordinasi kebijakan pada bidang perhubungan yang berkaitan dengan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan;
3. Melaksanakan kebijakan tentang bidang perhubungan baik tentang lalu lintas maupun angkutan jalan;
4. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan tentang lalu lintas dan angkutan jalan;
5. Menjalankan fungsi kesekretariatan dinas;
6. Melakukan pengendalian terhadap jalannya UPTD; dan
7. Melaksanakan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati.

Penelitian ini berfokus pada salah satu tugas yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga, yaitu memberikan pelayanan pengujian berkala kendaraan bermotor. Penelitian ini menjadi penting, mengingat peran pelayanan pengujian berkala kendaraan bermotor cukup besar bagi penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan erat dengan kinerja suatu organisasi. Kinerja dimaknai sebagai suatu gambaran tentang suatu tingkat pencapaian atas pelaksanaan suatu kegiatan atau program demi tercapainya tujuan organisasi (Mahsun, 2006: 25). Hal tersebut selaras dengan pernyataan Donald dan Lawton (dalam Keban, 2004: 11), bahwa suatu penilaian atas kinerja organisasi seringkali digunakan sebagai alat ukur keberhasilan suatu organisasi pada jangka waktu tertentu dan hasil evaluasi tersebut kemudian dijadikan sebagai acuan perbaikan demi meningkatkan kinerja dari organisasinya.

Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah memiliki visi: "menjadi dinas yang memiliki keunggulan dalam menciptakan situasi lalu lintas yang tertib, lancar, aman dan nyaman". Sehingga, untuk mencapai visi tersebut Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga membutuhkan pegawai yang kompeten sesuai kualifikasi dalam bidang pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan public yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga, khususnya petugas pengujian berkala kendaraan bermotor sudah termasuk dalam kategori baik. Salah satu faktor yang mendorong kinerja pegawai Dinas Perhubungan

Kabupaten Purbalingga adalah adanya mekanisme *reward* yang diberikan kepada pegawainya. Yang dimaksud dengan mekanisme *reward* adalah pemberian penghargaan berupa insentif dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya melalui berbagai pelatihan dan diklat yang diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga.

D. SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga, khususnya bagi petugas pengujian berkala kendaraan bermotor dilakukan berdasarkan *Standart Operational Procedures (SOP)* yang telah ditentukan. Petugas pengujian berkala kendaraan bermotor telah menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik, meskipun terhambat kompetensi yang dimiliki. Kendala tersebut dapat diatasi melalui mekanisme penghargaan atau *reward* yang diterapkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga. Yaitu dengan memberikan berbagai fasilitas peningkatan kompetensi, baik berupa kepesertaan dalam seminar, *workshop* maupun diklat. Mekanisme *reward* yang ditempuh oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga diketahui mampu mendorong pegawainya dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal tersebut terbukti dengan hasil Laporan Kinerja yang menunjukkan bahwa kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga, khususnya para petugas pengujian berkala kendaraan bermotor sudah tergolong baik bagi masyarakat Kabupaten Purbalingga selaku penerima manfaat dari pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, peneliti merekomendasikan secara praktis kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga untuk dapat menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Hal tersebut demi memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam pencapaian Pendapatan Asli Daerah yang diterima dari berbagai retribusi daerah, termasuk retribusi pengujian berkala kendaraan bermotor.

DAFTAR PUSTAKA

- Cresswell, J. W. (2016). *Research Design* edisi 4. Pustaka Belajar.
- Dwiyanto, A. (2015). *Reformasi Birokrasi Kontekstual*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. doi:10.1016/j.iemeen.2019.05.001.

- Keban, Yeremias T. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lucyda, Irma dan Wia Adawiyah. (2017). Manajemen Perpustakaan Digital (Studi Sistem Manajemen Perpustakaan Digital UNiversitas Islam Bandung). Jurnal Pendidikan Islam VII (I).
- Mahsun, Mohamad. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Miles, Matther B, Huberman dan Saldana. 1984. *Qualitative data Analysis : A Methods Book*. Thousands oaks, CA : Sage Publication.
- Rusly, F. H., Corner, J. L., & Sun, P. (2012). Positioning change readiness in knowledge management research. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 329–355. doi:10.1108/13673271211218906.
- Umar, Husein. (2005). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wang, T., Olivier, D. F., & Chen, P. (2020). Creating individual and organizational readiness for change : Conceptualization of system readiness for change in school education. *International Journal of Leadership in Education*, 00(00), 1–25. doi:10.1080/ 13603124.2020.1818131.
- Widarsono, Agus. (2009). Human Resources Scorecard: Linking People, Strategy And Performance (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM). Bandung: Fakultas Pendidikan Ekonomi & Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia (UPI BHMN).