

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN PRESTASI KERA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
KANTOR KELURAHAN BESUSU BARAT KOTA PALU**

**Fitriani Raoda<sup>1</sup>, Rudin. M<sup>2</sup>, Iwan<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu Jl. DR. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah  
Email: [rudin.ternate@gmail.com](mailto:rudin.ternate@gmail.com), [Iwan@gmail.com](mailto:Iwan@gmail.com)

**ABSTRACT**

Human Resource Development in Improving the Performance of Civil Servant Workers at the Besusu Barat Village Office, Palu City, supervised by Rudin. M and Dwi Wahyono. The purpose of this study is to determine and analyze Human Resource Development in Improving the Performance of Civil Servant Workers at the Besusu Barat Village Office, Palu City. This type of research is qualitative research, with five selected informants. Data collection uses observation, interviews, and documentation techniques. The data analysis techniques used are (1) Data Collection (2) Data Reduction (3) Data Presentation (4) Verification (5) Conclusion. The results of this study conclude; Human Resource Development in Improving the Performance of Civil Servant Workers at the Besusu Barat Village Office, Palu City has not been running well.

**Keywords:** Management, Human Resources, and Work Performance

**ABSTRAK**

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kera Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Besusu Barat Kota Palu dibimbing oleh Rudin. M dan Dwi Wahyono. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kera Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Besusu Barat Kota Palu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. dengan informan yang dipilih sebanyak lima orang. Pengumpulan data menggunakan teknik pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu (1) Pengumpulan data (2) Reduksi Data (3) Penyajian Data (4) Verifikasi (5) Kesimpulan. Hasil penelitian ini menyimpulkan ; Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kera Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Besusu Barat Kota Palu belum berjalan dengan baik

**Kata kunci:** Manajemen, Sumber Daya Manusia dan Prestasi kerja.

## **A. PENDAHULUAN**

Pengembangan sumberdaya manusia aparatur disegala bidang sudah menjadi suatu wacana yang mengemuka pada sektor publik maupun sektor privat. Hal ini dipicu oleh berbagai kemajuan baik teknologi, pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan kualitas sumberdaya manusia aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terkait akuntabilitas kinerja instansi publik serta terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.<sup>1</sup>

Tujuan dari pengembangan sumberdaya manusia aparatur ini adalah untuk meningkatkan produktivitas pegawai pada semua tingkatan organisasi. Munculnya paradigma baru birokrasi perlu dijadikan prioritas dalam melakukan reformasi birokrasi, terutama dalam hal perencanaan dan pengembangan SDM Aparaturnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Birokrasi pemerintah saat ini sudah seharusnya menerapkan dan mengembangkan sistem learning organization (organisasi pembelajaran) dalam program pengembangan PNS.

Fenomena ini pada akhirnya telah menyebabkan para pengelola diklat dan atau kepegawaian termasuk para PNS menjadi sangat apriori terhadap diklat. Bahkan setiap surat penawaran diklat gratis sekalipun, banyak yang diabaikan dan tidak disebarluaskan, sehingga surat penawaran tersebut tidak sampai kepada PNS yang

---

<sup>1</sup> Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.

berhak menikmatinya. Guna mendukung arah pengembangan aparatur Negara sebaiknya diikuti adanya perubahan pada lembaga birokrasi yang harus berbenah dan berubah mengikuti perkembangan yang terjadi. Lembaga birokrasi pemerintah seyogyanya didesain sesuai dengan tupoksinya (tugas pokok dan fungsi) secara nyata dengan cara melakukan restrukturisasi organisasi. Restrukturisasi pada dasarnya merupakan pemberian mendasar pada seluruh mata rantai organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing.<sup>2</sup>

Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas para pegawai ada beberapa hal

penting yang harus diperhatikan seperti pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*capability*), ketrampilan (*skill*), sikap (*attitudes*), perilaku dan etika (*behavior and ethics*) serta kebiasaan (*habit*). Sedangkan dalam pembinaan karier perlu diatur sistem pembinaan yang jelas, baik dalam hal kepangkatan, jabatan, pematangan tugas, pelatihan, maupun pendidikan. Disamping itu setiap personil harus mengetahui secara jelas tentang pola karier yang akan ditempuhnya, oleh karena itu setiap instansi pemerintaha hendaknya punya sistem pola karier yang jelas.

## B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil di kantor kelurahan besusu barat kota palu

---

<sup>2</sup> Everistus Rikardus. (Tesis 2020), Strategi Pengembangan Sumberdaya Aparatur Pada Badan Kepergawainan Kabupaten Merauke. *Tesis Universitas Hasanuddin Makassar*

## **C. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sinergi sangat diperlukan. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan organisasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.<sup>3</sup>

Menurut Suwatno dan Donni, mengatakan bahwa praktek pada aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi.<sup>4</sup> Ini mencakup kegiatan seperti, strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi dan manajemen bakat), manajemen kinerja pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan Pegawai Negeri Sipil, kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa Pegawai Negeri Sipil. Praktek SDM memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu-ilmu prilaku dan dari manajemen strategis, modal manusia, dan teori hubungan industrial teori. Pemahaman ini telah

---

<sup>3</sup> Faisal, Sanapiah, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*.Raja Grafindo Persada, Jakarta

<sup>4</sup> Nadler, Leonard. 2007. *Development Human Resources*. 8 th Edition Texas : Gulf . Publishing Co.

di bangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian. Edwin B. Fillipo, menyatakan bahwa MSDM adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengedaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar teciptanya tujuan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>5</sup>

Menurut Veithzal Rivai Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun Pegawai Negeri Sipil. Karena Pegawai Negeri Sipil dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut MSDM. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya.<sup>6</sup>

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Peningkatan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Dari uraian singkat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Kualitas

---

<sup>5</sup> Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta

<sup>6</sup> Rivai Veithzal., Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. edisi 2 Jakarta

sumber daya manusia sebuah bangsa ditentukan oleh 3 (tiga) faktor utama, yakni: pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Oleh sebab itu apabila kita menilai kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa dapat diukur dari tingkat pendidikan, kesehatan dan ekonomi dari bangsa yang bersangkutan.

“Pengembangan sumber daya manusia secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja, maka sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*)”. Sumber daya manusia atau karyawan di suatu lembaga ini juga sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. Analog dengan uraian secara mikro, maka fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga itu, tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini pun dapat kita lihat misalnya, perusahaan-perusahaan asing yang hanya mempekerjakan beberapa orang saja, hasilnya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap pula.<sup>7</sup>

Dengan demikian suatu institusi apapun memerlukan unit atau devisi atau departemen yang menangani pengembangan sumber daya manusia atau *"Human* Pengembangan pegawai dilakukan melalui penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir. Penilaian kinerja meliputi identifikasi, pengukuran dan mengelola kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Pelatihan adalah proses yang memberikan karyawan keahlian khusus, atau membantu karyawan memperbaiki

---

<sup>7</sup> Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta

kekurangan kinerjanya. Pengembangan adalah upaya memberikan karyawan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Pengembangan karir adalah upaya yang difokuskan pada mengembangkan, memperkaya dan membuat karyawan lebih cakap.

“Pengembangan sumber daya manusia meliputi pelatihan (*training*), pengembangan (*development*), pengembangan karir (*career development*) dan penilaian kinerja (*performance appraisal*)”. Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya manajemen yang terencana dan berkesinambungan untuk memperbaiki tingkat kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang dirancang memberikan kesempatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya.<sup>8</sup>

Pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi. Pengembangan karir (*career development*) merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa orang dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal dari *review* periodik dan evaluasi kinerja individu atau tim.

### **3. Indikator pengembangan Sumber Daya Manusia**

---

<sup>8</sup> Moheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Penerbit Ghalia Indonesia.

Secara terinci area kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu dalam 4 (empat) bagian, yakni:

1. Pelatihan pegawai (*employee training*);
2. Pendidikan pegawai (*employee education*);
3. Pengembangan pegawai (*employee development*);
4. Pengembangan non-pegawai (*non-employee development*).

Kegiatan ketiga area yang pertama (pelatihan, pendidikan, pengembangan pegawai) adalah merupakan kegiatan pokok untuk pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu institusi atau departemen dalam kegiatannya untuk pengembangan organisasi institusi atau departemen yang bersangkutan. Sedangkan area yang keempat (*non-employee development*) pada hakikatnya adalah pelaksanaan fungsi sosial dari institusi tersebut.<sup>9</sup> Di mana suatu institusi atau departemen menurut Nadler juga mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota masyarakat yang bukan pegawai dan institusi.

Kegiatan “*non employee development*” ini sebenarnya tidak berkaitan dengan pengembangan pegawai institusi yang bersangkutan, tetapi suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat umum. Hasil atau lulusan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan ini dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau karyawan institusi atau organisasi yang bersangkutan, atau mungkin dapat diserap institusi diluar institusi pengembang sumber daya manusia tersebut.<sup>10</sup> Seperti telah disebutkan di atas bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan

---

<sup>9</sup> Nadler, Leonard. 2007. *Development Human Resources. 8 th Edition* Texas : Gulf . Publishing Co.

<sup>10</sup> Rianse, U dan Abdi. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi, Teori dan. Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan.<sup>11</sup>

Kemampuan ini memerlukan pelatihan dan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain: kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses ialah fasilitas-fasilitas, yang mencakup: gedung, perpustakaan (buku-buku referensi), alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

#### **D. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.

<sup>12</sup> Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Bandung:Alfabeta

Jenis penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menjelaskan secara rinci mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Besusu Barat Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Melalui penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif untuk mengumpulkan data atau informasi secara teliti, mendalam, dan menyeluruh untuk memperoleh gambaran mengenai pengembangan sumber daya manusia. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini digunakan mengembangkan konsep dan menghimpun fakta serta tidak melakukan pengujian hipotesis.<sup>13</sup>

### **1. Informan Penelitian**

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Menurut Siregar Purposive sampling adalah metode penetapan responden atau informen berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu.<sup>14</sup> Kriteria-kriteria yang dipilih dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Lurah Kelurahan Besusu Barat Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah.
- 2) Memiliki kompetensi di bidang Pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja.
- 3) Pegawai Negeri Sipil yang pernah melakukan Pengembangan sumber daya manusia.

Dari kriteria tersebut maka jumlah Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yaitu 1 orang Lurah Kelurahan Besusu Barat, kemudian 3 orang Pegawai Kelurahan yang pernah

---

<sup>13</sup> Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta

<sup>14</sup> Siregar, Syofian, 2020. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

melakukan Pengembangan sumber daya manusia dan 1 orang bagian kepegawaian Kelurahan Besusu Barat.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilaksanakan dalam penelitian menggunakan teknik sebagai berikut:

- 1) Pengamatan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada obyek penelitian, Keterlibatan peneliti dalam penelitian ini sebagai partisipasi pasif. Selanjutnya peneliti lebih aktif mewawancarai subyek (informan). Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung obyek yang diperlukan, dengan memperhatikan: (1) Isi pengamatan, (2) Mencatat pengamatan, kapan waktu pencatatan, dan kapan mengamati obyek penelitian, (3) Menjalin hubungan antara pengamat dan yang diamati, dimana si pengamat dapat meyakinkan obyek dan memberikan alasan-alasan yang tepat mengapa ia harus mengadakan pengamatan. Kemudian observasi yang dibuat disesuaikan dengan observasi umum yang divisualisasikan di lokasi penelitian. Observasi dimulai dari observasi umum.
- 2) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab dan wawancara secara langsung pada responden.<sup>15</sup> Wawancara yang diterapkan adalah wawancara bebas terpimpin. Wawancara bebas terpimpin adalah merupakan kombinasi antara

---

<sup>15</sup> Harrison, Rosemary. 2018. *Human Resource Management: Issues and Strategies*. Wokingham-England : Adison-Wesley Pubication Coorporation

wawancara bebas dan terpimpin. Pada wawancara jenis ini membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi. Pewawancara harus mengarahkan yang diwawancarai apabila ia menyimpang. Pedoman wawancara berfungsi sebagai pengendali, jangan sampai proses wawancara kehilangan arah. Hasil wawancara peneliti bukukan dalam bentuk kata-kata dan tindakan (sumber primer). Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama tersebut dapat diperoleh melalui catatan tertulis atau melalui perekaman tape recorder dan pengambilan foto.

3) Dokumentasi.

Dokumentasi dilakukan guna mengumpulkan data sekunder yang sudah tertulis. Dokumen resmi dapat diperoleh dari Dinas Pariwisata Kota Palu dan hotel bintang 1 dan 2 yang menjadi lokasi penelitian. Data-data yang diambil yaitu data yang berhubungan dengan penelitian misalnya, jumlah karyawan hotel, jumlah pengunjung hotel dan struktur organisasi.

4) Triangulasi

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini triangulasi sumber data yaitu menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsif, dokumen sejarah, catatan resmi,

catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Tentu masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal.

Triangulasi data dilakukan oleh peneliti karena menggunakan tiga sumber informasi yakni observasi, wawancara juga dokumen dari data sekunder untuk melakukan penafsiran untuk data yang ada. Untuk memperbaiki temuan, maka peneliti melakukan, triangulasi data yang mempergunakan sumber data yang beragam dalam studi seperti buku-buku panduan berupa buku metodologi penelitian kualitatif, ekonomi, manajemen sumber daya manusia juga dokumen-dokumen tertulis. Triangulasi diarahkan pada pertimbangan item-item pada data khusus. Triangulasi data dimaksud, difokuskan pada berbagai aspek penelitian yang dilakukan peneliti selama di lapangan dengan melakukan observasi pada para informan, juga ikut serta mengadakan wawancara dengan mengumpulkan informasi serta mengumpulkan berbagai sumber terkait penelitian ini

### **3. Teknik Analisis Data**

Teknik analisa yang menggunakan pendapat Miles yaitu sebagai berikut:<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Faisal, Sanapiah, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*.Raja Grafindo Persada, Jakarta

### **1) Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan pengumpulan informasi yang disusun dan memberikan kemungkinan menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian berupa teks naratif, matriks dan bagan. Dalam proses ini peneliti mengelompokan data secara sistematis agar lebih mudah untuk dipahami.

### **2). Reduksi Data**

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah mengorganisasikan data yang direduksi. Data tersebut mula-mula disajikan terpisah antara satu tahap dengan tahapan yang lain, tetapi setelah kategori terakhir direduksi, maka keseluruhan data dirangkum dan disajikan secara terpadu. Dengan melihat penyajian data, maka dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

### **3) Penyajian Data**

Penafsiran makna data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut, setelah data sudah dikelompokan maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan data dari hasil wawancara dengan informan penelitian di Lapangan.

### **4) Penyimpulan dan Verifikasi**

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal biasanya kurang jelas, tetapi pada tahap-tahap selanjutnya akan semakin tegas dan memiliki dasar yang kuat. Kesimpulan sementara perlu diverifikasi. Teknik yang

---

dapat digunakan untuk memverifikasi adalah triangulasi sumber data dan metode, diskusi teman sejawat, dan pengecekan anggota.

### 5) Kesimpulan Akhir

Kesimpulan akhir diperoleh berdasarkan kesimpulan sementara yang telah diverifikasi. Kesimpulan final ini diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai. Penarikan kesimpulan merupakan suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenarannya dan kesesuannya sehingga kesahihan data terjamin. Dalam tahap ini peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan perinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah terbentuk dan proposis yang telah dirumuskan. Langkah selanjutnya yaitu melaporkan hasil penelitian lengkap dengan temuan baru dari temuan yang sudah ada.

## E. PEMBAHASAN

Sejarah pembentukan Kelurahan Besusu Barat uang dahulunya adalah Besusu Barat ialah merupakan kerajaan pertama yang berada di Palu terletak di dataran sungai Palu yang didirikan oleh seseorang pangeran yang berasal dari “MARIMA” diatas poboya bernama “PUE NGGARI” bermula bersama rakyat turun dari marima dan tinggal beberapa lama di “PANTOSU” dan setelah itu berpindah di Valangguni dan berpindah di lokasi penggaraman saat ini, kemudian pindah lagi di “PANDAPA” yang saat ini Besusu.

Setelah menetap tinggal di Besusu di buatlah istana untuk Pangeran yakni “PUE NGGARI” yang mana tempatnya dibuat dan

bahan tanah disusun secara tinggi dan bertingkat bersamaan dengan itu pula dikenal dengan nama Besusu hingga saat ini yang memiliki makna istana yang dibangun dari tanah yang bersusun. Kelurahan Besusu Barat sebagai ibu Kota Kecamatan, adalah merupakan salah satu kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Palu Timur, serta merupakan kelurahan perkotaan yang memiliki letak yang sangat strategis, hanya 1 km jarak tempuh dari ibu kota dan memiliki luas wilayah pemukiman 181.57 Ha/M2.

Visi dan misi kelurahan Besusu Barat yaitu melaksanakan visi dan misi Kota Palu sebagai berikut:

### **VISI**

Membangun Kota Palu yang mandiri, aman, dan nyaman, tangguh, serta profesional dalam konteks pembangunan berkelanjutan berbasis kearifan lokal dan keagamaan

### **MISI**

1. Membangun perekonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi regional dan global.
2. Membangun kembali tatanan lingkungan yang aman dan nyaman dengan dukungan infrastruktur yang berketeraan terhadap bencana.
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang tangguh menghadapi perkembangan global dan mampu beradaptasi terhadap bencana dan Covid-19.
4. Menciptakan pemerintahan yang profesional dan selalu hadir melayani.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Besusu Barat Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengukuran pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh (Nadler 2017 : 134) yang terdiri dari: (1) Pelatihan pegawai (*employee training*), (2) Pendidikan pegawai (*employee education*), (3) Pengembangan pegawai (*employee development*) dan (4) Pengembangan non-pegawai (*non-employee development*). Rincian dari hasil wawancara dengan informan untuk masing-masing indikator dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

### **1) Pelatihan Pegawai (*Employee Training*)**

Berkaitan dengan pelatihan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja maka ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan infroman kunci yaitu ibu Adrini, S. Sos selaku Lurah Kelurahan Besusu Barat yang diwawancarai pada hari selasa tanggal 09 Januari 2025, Pukul 12. 37 – 13.25 WITA, sebagai berikut:

Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Besusu Barat Kota Palu dilakukan minimal satu tahun sekali seperti pelatihan pelatihan operator aplikasi srikandi, website, operator DTKS, dan operator SIPD CSNTEM. Selanjutnya mekanisme Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Besusu Barat Kota Palu menyampaikan teori kemudian dilanjutkan dengan praktek di lapangan. Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dilakukan pada kawasan kantor Walikota Palu. Selanjutnya sebagai bukti sudah mengikuti pelatihan dan dinyatakan lulus peatihan maka peserta diberikan sertifikat pelatihan. Adapun hasil pelatihan sangat meningkatkan prestasi Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Besusu Barat Kota Palu. Foto wawancara berikut ini,



Gambar 4.5

(Foto Wawancara dengan Lurah Kelurahan Besusu Barat).

Pendapat informan tersebut dalam konteks pelatihan pegawai sudah berjalan sesuai standar operasional prosedural, hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli,<sup>17</sup> bahwa setiap melaksanakan kebijakan pelatihan perlu ditetapkan standar sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut. Oleh karena itu standar dan sasaran menjadi bagian dari mekanisme yang harus dijalankan dalam suatu organisasi kelembagaan, yang nota bennya sebagai representasi negara dalam implementasi kebijakan yang baik dalam melaksanakan suatu regulasi kebijakan, khususnya menyangkut Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Besusu Barat Kota Palu.

---

<sup>17</sup> Wibowo, 2020, Manajemen Kinerja, Edisi kedua, Jakarta PT. Raja Grafindo persada

## **2) Pendidikan Pegawai (*Employee Education*)**

Berkaitan dengan pendidikan pegawai dalam penelitian ini maka ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan infroman kunci yaitu bapak Muhammad, S.STP. M.Si selaku Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Donggala yang diwawancarai pada hari selasa tanggal 10 Januari 2025, Pukul 12. 37 – 13.25 WITA, sebagai berikut:

Tingkat pendidikan pegawai pada Kelompok Selam Karavea Kabupaten Donggala beragam yang terdiri dari 1). OWD (*Open Water Diver Lisensi*. 2) PADI (*Profesional Association Of Diving Instructor*). 3). Rescue Penyelamatan lisensi PADI. 4) Dive Master (Pemandu) Lisensi PADI dan 5) *Discovery Iscuba Diving*. Selama ini di Kelompok Selam Karavea Kabupaten Donggala belum ada yang lulusan sekolah Pariwisata. Namun karyawan disini sealu mendapat pendidikan dari Dinas Pariwisata berupa *Lean and Clear* atas dan bawa laut. Kalau tingkat pendidikan tentu berdampak pada kualitas pekerjaan dan sudah pasti berdampak pada meningkatkan kunjungan wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara khusus wisatawan yang bermnaf under water. (Wawancara dilakukan di ruang kerja Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Donggala).

Pendapat informan di atas sejalan dengan pendapat ahli, pekerjaan dikatakan akuntabel apabila penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana biaya yang telah ditetapkan. Artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan biaya yang

dikeluarkan untuk itu.<sup>18</sup> Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berhasilnya pekerjaan dapat dikatakan akuntabel terlihat pada output berdasarkan standar operasi prosedur yang telah ditetapkan di Kelompok Selam Karavea Kabupaten Donggala.

### **3) Pengembangan Pegawai (*Employee Development*)**

Berkaitan dengan pengembangan pegawai dalam penelitian ini maka ditampilkan hasil wawancara peneliti dengan Dini Putri Utami selaku karyawan Kelompok Selam Karavea Kabupaten Donggala yang diwawancarai pada hari kamis tanggal 12 Januari 2025, Pukul 10.12 – 11.30 WITA, sebagai berikut:

Pengembangan karyawan di Kelompok Selam Karavea Kabupaten Donggala sangat baik setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti *Profesional Association Of Divig Instructor (PAD)*. *Dive Master (Pemandu) Lisensi PADI dan Discovery Iscuba Diving*. Selama ini di Kelompok Selam Karavea Kabupaten Donggala semua pegawai memiliki hak yang sama dalam bidang pendidikan. Kemudian pengembangan karyawan dapat meningkatkan kunjungan wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara khusus wisatawan yang bermuat under water. ( Wwancara di ruang kerja Kelompok Selam Karavea Kabupaten Donggala).

Faktor yang harus diperhatikan dalam menilai hasil Pelaksanaan pengembangan pegawai Kelompok Selam Karavea di Kabupaten Donggala yaitu kompetensi dan keselamatan kerja harus sejalan dengan bagian-bagian yang lain dalam melaksanakan dengan baik tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan membuat

---

<sup>18</sup> Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yokyakarta

kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah ada tiga bentuk atau respon implementor terhadap kebijakan yaitu kesadaran pelaksana, petunjuk pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan serta intensitas dari pelaksanaan suatu program yang ditugaskan pada Pegawai.

Hasil wawancara dengan informan tersebut dapat saya katakan bahwa Para pelaksana kebijakan harus memahami maksud dan sasaran program pariwisata namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka karena masih kurang memperhatikan keselamatan kerja Pegawai dalam bekerja.

## **F. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kelurahan Besusu Barat Kota Palu*, dapat disimpulkan bahwa upaya pengembangan SDM yang meliputi pelatihan pegawai, pendidikan pegawai, pengembangan pegawai, serta pengembangan nonpegawai belum berjalan secara optimal. Pelaksanaan pelatihan sudah dilakukan, namun belum merata dan belum terencana secara komprehensif. Pendidikan pegawai masih terbatas pada tingkat kompetensi dasar, sementara peluang peningkatan kualifikasi belum dimanfaatkan secara maksimal. Pengembangan pegawai juga belum sepenuhnya mengarah pada peningkatan kompetensi yang berkaitan langsung dengan kebutuhan organisasi. Secara keseluruhan, pengembangan SDM di kantor kelurahan belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, sehingga

diperlukan strategi pengembangan yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan sesuai kebutuhan organisasi.

#### **G. SARAN**

- a. Meningkatkan Perencanaan Program Pengembangan SDM Kantor Kelurahan Besusu Barat perlu menyusun rencana pengembangan SDM yang lebih terarah, termasuk analisis kebutuhan pelatihan, pengembangan kompetensi, serta penyusunan agenda kegiatan tahunan.
- b. Memperluas Pelatihan dan Pendidikan Pegawai Pelatihan tidak hanya dilakukan satu kali dalam setahun, tetapi secara berkala sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan pelayanan publik. Pegawai juga perlu diberi kesempatan melanjutkan pendidikan formal maupun sertifikasi kompetensi.
- c. Mendorong Pengembangan Karier Pegawai Instansi perlu menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas, termasuk penempatan pegawai berdasarkan kompetensi, pemberian kesempatan rotasi jabatan, serta pembinaan berkelanjutan.
- d. Mengoptimalkan Evaluasi dan Penilaian Kinerja Penilaian kinerja hendaknya dilakukan secara objektif dan terukur, sehingga dapat menjadi dasar pemberian reward maupun penyusunan pelatihan yang lebih tepat sasaran.
- e. Meningkatkan Koordinasi dan Dukungan Kelembagaan Dibutuhkan dukungan dari pimpinan dan koordinasi antarbagian untuk memastikan implementasi program pengembangan SDM berjalan efektif dan memberikan dampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.
- Everistus Rikardus. (Tesis 2020), Strategi Pengembangan Sumberdaya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Kabupaten Merauke. *Tesis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Faisal, Sanapiahs, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yokyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Harrison, Rosemary. 2018. *Human Resource Management: Issues and Strategies*. Wokingham-England : Adison-Wesley Pubication Coorporation.
- Krishna, I Wayan, 2020, Pembangunan Pariwisata Daerah Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Gorontalo, Universitas Negeri Gorontalo, Politeknik Negeri Samarinda. JUMPA Volume 4 Nomor 1 Juli 2022
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nadler, Leonard. 2007. *Development Human Resources. 8 th Edition* Texas : Gulf . Publishing Co.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, edisi 1 Jakarta.
- Rivai Veithzal., Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. edisi 2 Jakarta

- Rianse, U dan Abdi. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi, Teori dan. Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Siregar, Syofian, 2020. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Bandung:Alfabeta
- Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepergawaiian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Wibowo, 2020, Manajemen Kinerja, Edisi kedua, Jakarta PT. Raja Grafindo persada.
- Wirawan, 2019, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Penelitian)*, Jakarta: Salemba Empat.