

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Malang: Kota Malang-Kota Batu

Deny Indah Ariyani, Suyeno, Langgeng Rahmatullah Putra

Universitas Islam Malang

deniindahariyani80@gmail.com

ABSTRACT

In meeting the needs and everything that the community wants, it is not surprising that there are branches of the Education Office including in Malang and Batu. This is because in addition to a wide geography it is also to provide easy access for all groups. Of course, it is not easy if it is not accompanied by good performance from existing employees, therefore this study will discuss development strategies for employee performance at branch offices. Research methods use qualitative or field. The results obtained by the branch office of the education office in Malang are three, namely Batu, Malang City and Malang Regency. Strategies carried out to strengthen human resources employee performance include: understanding the vision and mission and tasks, good leadership roles, training and development through various activities, reward or intensive, monitoring and improvement

Keywords: Strategy; Employees; Office

ABSTRAK

Dalam mencukupi kebutuhan dan segala yang diinginkan masyarakat maka tak heran adanya Cabang Dinas Pendidikan termasuk di Malang dan Batu. Hal ini mengingat karena selain geografis yang luas juga guna untuk memberikan akses yang mudah untuk semua kalangan. Tentu bukan hal mudah jika seandainya tidak dibersamai dengan kinerja yang baik dari para pegawai yang ada maka dari itu penelitian ini akan membahas terkait strategi pengembangan terhadap kinerja pegawai di kantor cabang. Metode penelitian menggunakan kualitatif atau lapangan. Hasil yang didapatkan kantor cabang dinas pendidikan di Malang ada tiga yakni Batu, Kota Malang dan Kab Malang. Strategi yang dilakukan untuk memperkuat SDM kinerja pegawai meliputi: adanya pemahaman visi misi dan tugas, peran kepemimpinan yang baik, pelatihan dan pengembangan melalui berbagai hal kegiatan, *Reward* atau intensif, *monitoring* dan perbaikan.

Kata kunci: Strategi; Pegawai; Kantor

PENDAHULUAN

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 59 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 10 ayat (3) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan menyesuaikan dengan ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman

Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. (Pemerintah Provinsi Jawa Timur, 2018)

Penyelenggara urusan pemerintah pada Dinas Pendidikan membentuk Cabang Dinas Pendidikan untuk efektivitas penyelenggara urusan tersebut. Cabang Dinas Pendidikan dipimpin oleh Kepala Cabang Dinas Pendidikan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan. Tugas dari Cabang Dinas Pendidikan yakni melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah sebagai kewenangan Provinsi di wilayah kerja.

Cabang Dinas Pendidikan di Wilayah Provinsi Jawa Timur terdiri dari 24 Cabang dan salah satu Cabang yang menaungi Kota Malang dan Kota Batu khususnya untuk lembaga SMA, SMK dan PKLK (Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus) yaitu Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Malang (Kota Malang – Kota Batu) yang berada di Jl. Anjasmoro No. 40 Kota Malang, Klojen, Oro-Oro Dowo. Tentu dengan banyaknya cabang tersebut maka pegawai pun juga banyak sehingga membutuhkan ekstra strategi yang kuat agar kinerja pegawai terus baik. Karena manajemen terhadap pegawai tidaklah hanya keterampilan mengenai bagaimana memupuk kerja sama yang baik (komunikasi, motivasi, mengarahkan), efisiensi yang meningkat dan produktivitas dengan imbalan materi karena manajemen berkaitan erat dengan amanah yang diberikan oleh Allah SWT. (Mas'ud Fuad, 2008)

Kajian sejenis dalam penelitian ini meliputi: 1) Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor) karya Hasan dkk (Hasan & Rudiyanasyah, 2017) 2) Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelayanan Anggota Pada KSP Kopdit Sube Huter karya Yohana dkk (Pagan t al., 2023) 3) Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan karya Puji dan Maria (Sihombing & Batoebara, 2019) 4) Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara State Civil Apparatus Performance Improvement karya Tim (Manajemen et al., 2022) 5) Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Kantor Kementerian Agama Kota Serang Karya Iis dkk (Sobariah et al., 2018) dan 6) Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Di Kecamatan Cerenti) karya Zulkarnaini. (Zulkarnaini, 2019) Dari keenam penelitian terdahulu di atas bahwa dapat kita tarik kelemahan yang belum dibahas adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di kantor cabang dinas pendidikan termasuk di wilayah Malang Batu. Sehingga dengan hal tersebut peneliti tertarik menelitinya mengingat kantor cabang tersebut selain berfungsi dengan baik juga sering ditempati kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan program yang di dalamnya.

METODE PENELITIAN

Fokus penelitian adalah strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor cabang dinas pendidikan wilayah Malang. Karena

akan melakukan penelitian secara langsung di lapangan, jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif atau dikenal lapangan. Peneliti akan membahas strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh dan detail dengan menggunakan pendekatan deskriptif. (Zed Mestika, 2018)

Sumber data yang digunakan terdiri dari sumber primer dan sekunder. Sumber primer berasal dari observasi dan wawancara langsung dengan pegawai kantor cabang dinas pendidikan wilayah malang di lapangan. Sumber sekunder berasal dari laporan, jurnal, buku, artikel, dan sumber lain yang relevan dan memperkuat data yang ada dalam penelitian ini. Adapun metode ini menggunakan milik B Miles dan Huberman (Salmon Helena, 2020) yakni: 1) data tereduksi dengan pengumpulan data dari sumber pokok dan pendukung yang berhubungan pada fokus masalah, 2) reduksi data dengan membagi data menjadi beberapa bagian antara rumusan masalah dan membagi menjadi analisis, 3) penyajian data 4) penarikan kesimpulan yang berasal dari data penyajian dan analisa yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil penelitian berdasarkan wawancara dan juga data dari berbagai sumber yang diteliti dan didapatkan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) bagi kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah malang terdapat beberapa hal strategi yang dilakukan. Strategi ini dilakukan mulai dari mereka awal masuk hingga terus menerus. Strategi ini meliputi:

1. Memahami Tugas dan Visi Misi

Tugas pokok dan fungsi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Malang dan Batu Membantu Kepala Dinas Pendidikan melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi di wilayah kerjanya. (SMK/SMA dan PK-PLK di Lingkungan Kota Malang dan Kota Batu). Sehingga dengan hal tersebut dari pegawai yang baru dan lama biasanya selain dipaparkan visi misi juga dijelaskan di berbagai agenda kegiatan khusus terkait visi misi dan tugas masing-masing tim dan individu agar ke depannya memahami dan menjalankan dengan baik.

2. Peran kepemimpinan

Peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu sebagai pemimpin di kantor wilayah cabang maka beberapa hal yang dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai:

- a. Pengembangan Karyawan: Kepemimpinan dan manajemen SDM bertanggung jawab untuk mengidentifikasi potensi dan kekuatan masing-masing anggota tim dan memberikan pelatihan serta pengembangan yang diperlukan agar mereka bisa berkinerja lebih baik. Dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, karyawan akan menjadi lebih termotivasi dan memiliki kemampuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.
- b. Penilaian Kinerja: Evaluasi kinerja secara rutin perlu dilakukan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim berada di jalur yang benar

dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian ini harus adil dan objektif, dan hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan perbaikan yang diperlukan.

- c. Manajemen Konflik: Terkadang, dalam lingkungan kerja, konflik tidak dapat dihindari. Kepemimpinan dan manajemen SDM berperan dalam menangani konflik dengan bijaksana dan mencari solusi yang menguntungkan semua pihak. Mereka harus memastikan bahwa konflik tidak berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja tim.
- d. Penyusunan Kebijakan dan Prosedur yang Mendukung Kinerja: Manajemen SDM merumuskan kebijakan dan prosedur yang berhubungan dengan manajemen kinerja, penghargaan, pengembangan karyawan, dan disiplin.
- e. Pembinaan dan Pengembangan Karyawan: Kepemimpinan dan manajemen SDM harus mendorong pembinaan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Ini melibatkan penyediaan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kesempatan untuk mengasah bakat. Ketika karyawan merasa didukung dalam perkembangan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.
- f. Pengelolaan Kinerja: Manajemen SDM bertanggung jawab atas proses penilaian kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Kepemimpinan harus aktif terlibat dalam membantu karyawan mengatasi tantangan dan meningkatkan kinerja mereka. Pengelolaan kinerja yang efektif membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga dapat ditingkatkan.

3. Adanya Pelatihan Dan Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)

Pelatihan adalah proses atau langkah dalam mengembangkan sumber daya manusia pada kemampuan atau keterampilan pegawai maupun karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis and Jackson terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas melalui pelatihan. (Apriliana & Nawangsari, 2021) Dan hal ini sesuai dengan yang dilakukan di kantor dinas cabang sebagaimana penelitian yang meliputi antara lain:

- a. *Assessment*: Metode yang paling umum digunakan dalam penilaian kompetensi SDM. Penerapannya dilakukan untuk mengidentifikasi dan menjangkau karyawan, yang dinilai mempunyai potensi dari sisi manajerial untuk menduduki posisi tertentu dikemudian hari. *Assessment* ini dilakukan guna untuk mengetahui kemampuan kelebihan dan kekurangan seseorang dalam bekerja. Tujuannya agar selain mengetahui juga agar dapat ditempatkan di posisi yang sesuai.
- b. *Design*: langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan manajemen akan memiliki produk pelatihan yang

dirancang secara profesional yang bisa memenuhi kebutuhan organisasi, hal ini biasanya dilakukan hanya beberapa kali saja terutama di awal pekerjaan.

- c. *Delivery*: Dilakukan untuk memberikan kemampuan penugasan materi kepada para *trainer* agar para *trainer* bisa memberikan pelatihan terhadap suatu obyek. Tujuannya yaitu agar peserta pelatihan mampu melatih, dalam hal ini biasanya difokuskan kepada pekerjaannya pegawai tersebut sehingga nanti dilatih dan dibimbing oleh orang yang berpengalaman.
- d. *Evaluation*: Suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai. Evaluasi ini biasanya mencakup semua hal agar nantinya dapat mewujudkan visi misi dan tugas sesuai dan terbaik.

4. *Reward* atau Insentif.

Berikan pengakuan dan insentif kepada pegawai yang telah mencapai kinerja yang baik dan menunjukkan kemajuan dalam pengembangan pribadi mereka. Ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Dimana dalam *reward* ini terbagi menjadi dua hal yakni umum dan khusus. Semua dilakukan secara serentak setiap tahun. Artinya semua pegawai diberi *reward* secara umum, tetapi bagi yang terbaik akan diberikan *reward* khusus.

5. *Monitoring* dan Perbaikan

Lakukan pemantauan secara berkelanjutan terhadap hasil dari program pengembangan SDM. Dengan memantau dan melakukan perbaikan, instansi dapat terus meningkatkan strategi pengembangan. Dan hal ini di Kantor cabang selalu dilakukan dalam berbagai kegiatan dan pelaksanaan sehingga merasa semua kegiatan berjalan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Oleh karena itu dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa 1) Cabang Dinas Pendidikan dibentuk dalam rangka efektivitas penyelenggaraan Urusan Pemerintahan pada Dinas Pendidikan. Cabang Dinas Pendidikan dipimpin oleh Kepala Cabang Dinas Pendidikan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan. Cabang Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas Pendidikan melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi di wilayah kerjanya. Strategi yang dilakukan untuk memperkuat SDM kinerja pegawai meliputi: adanya pemahaman visi misi dan tugas, peran kepemimpinan yang baik, pelatihan dan pengembangan melalui berbagai hal kegiatan, *Reward* atau intensif, *monitoring* dan perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.

<https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>

- Hasan, & Rudiyanasyah. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia). *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 12(2), 66–73. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v12i2.45>
- Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Palu, U. M. (2022). *Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara State Civil Apparatus Performance Improvement*. 09(November).
- Mas'ud, Fuad, *Menggugat Manajemen Barat* (Ponogoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 208AD)
- Matthew B Miles, A Michael Huberman, Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis (A Methods Sourcebook)*, ed. by Helen Salmon (India: SAGE Publications, 2020)
- Mestika Zed, *Metodologi Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2018)
- Pagan, Y. octaviana O. L., Mitan, W., & Rangga, Y. D. P. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelayanan Anggota Pada KSP Kopdit Sube Huter. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(1), 205–223. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jumia/article/view/1146>
- Pemerintah Provinsi Jawa Timur. (2018). *Pergub Jatim No. 59 Thn 2018 (SOTK Cabdindik Jatim)* (pp. 7–14).
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Sobariah, I., Sanusi, F., & Yazid, H. (2018). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama Kota Serang. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 97–113. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3861>
- Zulkarnaini. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Di Kecamatan Cerenti). *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*, 1(9), 1–10.