

# Analisis Peningkatan Kinerja melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai

## *Analysis of Performance Improvement through Human Resource Development at the Transportation Agency of Sinjai Regency*

A. Ardin Sani<sup>1\*</sup> Andi Rasyid Pananrangi<sup>2</sup>, Juharni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dinas Perhubungan, Kabupaten Sinjai

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*E-mail: ardinsani@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2024/Disetujui 30 Desember 2024

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai dan faktor-faktor yang menghambat implementasinya. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan survei, yang melibatkan seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, serta dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai meliputi pendidikan formal, pelatihan, dan penempatan pegawai. Namun, implementasinya terhambat oleh faktor eksternal seperti perubahan teknologi dan perundang-undangan, serta faktor internal seperti anggaran yang terbatas, struktur organisasi yang sentralistik, dan rencana strategis yang kurang tepat sasaran. Pendidikan formal mendapatkan dukungan positif dari pegawai, namun pelatihan kurang optimal akibat kendala anggaran. Penempatan pegawai juga belum sepenuhnya efektif, dengan ketidaksesuaian antara keterampilan pegawai dan posisi yang diisi. Untuk meningkatkan strategi pengembangan SDM, disarankan agar Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai memperbaiki transparansi dalam penempatan pegawai dan mengatasi kendala anggaran yang menghambat pelaksanaan pelatihan.

**Kata Kunci:** Peningkatan Kinerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

**Abstract.** This study aims to analyze the strategy of developing Human Resources (HR) at the Transportation Agency of Sinjai Regency and the factors that hinder its implementation. The method used was descriptive with a survey approach, which involved all employees of the Transportation Agency of Sinjai Regency as a sample. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations, and analysed using quantitative descriptive analysis techniques with a Likert scale. The results showed that HR development strategies at the Transportation Agency of Sinjai Regency include formal education, training, and employee placement. However, its implementation is hampered by external factors such as changes in technology and legislation, as well as internal factors such as limited budget, centralised organisational structure, and poorly targeted strategic plans. Formal education received positive support from employees, but training was less than optimal due to budget constraints. Employee placement has also not been fully effective, with a mismatch between employee skills and the positions filled. To improve HR development strategies, it is recommended that the Transportation Agency of Sinjai Regency improve transparency in employee placement and overcome budget constraints that hinder training implementation.

**Keyword:** Performance Improvement, Human Resource Development, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan antar karyawan yang mempengaruhi efektivitas karyawan maupun organisasi (Nikmat, 2022). Hakikat pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan kerja anggota organisasi dimana kinerja setiap pegawai dievaluasi dan diukur sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi (Ramadhani *et al.*, 2023). Organisasi merupakan sebuah sistem dan aktivitas manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, organisasi dipandang mengoordinasikan banyak kegiatan demi mencapai tujuan (Rahman, 2017). Maka dari itu, organisasi mengharapkan karyawan bisa berprestasi dan menciptakan kondisi yang baik. Dengan cara ini, karyawan tidak akan merasa jenuh, bosan, dan malas dalam bekerja sehingga menurunkan semangat kerja. Jika semangat kerja turun, hal itu dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Lingkungan eksternal seperti perubahan teknologi yang pesat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi mencari metode baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusianya secara lebih efektif (Syafuruddin *et al.*, 2022). Faktor-faktor internal seperti biaya kompensasi tidak langsung, kebutuhan untuk menyimak tekanan hukum dan sosial yang semakin kuat serta tuntutan agar karyawan yang terlatih merupakan faktor-faktor yang membuat pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi semakin dibutuhkan (Suprihanto & Putri, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia, kemampuan dan keterampilan karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan kegiatan rutin dan pembangunan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan penyempurnaan karyawan harus dilakukan secara intensif dan berkesinambungan. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pendekatan yang tepat dalam analisis dan pengembangan karyawan. Dua pendekatan utama yang dapat digunakan dalam hal ini adalah pendekatan diagnostik dan pendekatan sistem. Pendekatan diagnostik berfokus pada analisis internal organisasi, termasuk tujuan, sumber daya, tindakan, dan aspek keuangan. Menurut Prahendratno *et al.* (2023), pendekatan ini membantu dalam mengidentifikasi masalah dan kebutuhan dalam organisasi sehingga dapat merumuskan strategi yang tepat untuk pengembangan karyawan. Pendekatan ini melibatkan analisis tujuan organisasi, sumber daya yang tersedia, efektivitas program pelatihan, serta alokasi anggaran untuk pengembangan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Sementara itu, pendekatan sistem memandang organisasi sebagai bagian dari lingkungan yang lebih luas, dengan adanya interaksi antara input (lingkungan eksternal), proses (organisasi), dan output (lingkungan eksternal). Pendekatan sistem menekankan pentingnya memahami hubungan antara organisasi dan lingkungan eksternalnya, serta bagaimana faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Hadjri & Perizade, 2019). Dalam pengembangan karyawan, pendekatan sistem mencakup identifikasi faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi pelatihan, analisis proses pelatihan yang dijalankan oleh organisasi, serta pengukuran hasil dari program pengembangan karyawan, seperti peningkatan keterampilan dan produktivitas. Mengintegrasikan kedua pendekatan ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengembangan karyawan, dengan memahami faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi. Hal ini memungkinkan pimpinan untuk merumuskan strategi pengembangan yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi (Indasari, 2023).

Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai sebagai bagian dari suatu sistem yang lebih luas tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal dan internal yang terjadi. Kondisi tersebut menuntut adanya kemampuan penyesuaian yang tinggi terhadap perubahan lingkungan yang ada. Untuk mencapai hal tersebut strategi yang tepat dan terencana sangat dibutuhkan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah strategi pengembangan sumber daya manusia. Strategi ini dimulai dengan suatu pendekatan diagnostik yang mengarah kepada organisasi pada tujuan yang jelas. Pada kenyataannya, strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai belum efektif. Adanya permasalahan tersebut memotivasi penulis untuk melakukan kajian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai. Alasan ini juga diperkuat oleh kurangnya analisis mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia khususnya pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai. Tujuan penelitian adalah; (1) Untuk mengetahui upaya pengembangan sumber daya manusia Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai; (2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat strategi pengembangan sumber daya manusia Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bermaksud memberikan gambaran dan penjelasan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai, serta faktor-faktor yang menghambat strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur pada Kantor Perhubungan Kabupaten Sinjai. Dasar penelitiannya adalah pendekatan survei. Adapun maksud penggunaan pendekatan survei ialah untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada, sehingga tidak perlu memperhitungkan hubungan antara variabel-variabel karena hanya menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah dari pada menguji hipotesis.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai yang berjumlah 85 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi sekaligus menjadi sampel. Selanjutnya untuk melengkapi data yang diperoleh melalui penyebaran angket/kuesioner, juga dilakukan serangkaian wawancara secara mendalam kepada responden. Variabel Pengembangan SDM, diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner. Pengukuran yang digunakan dalam proses pengolahan data adalah dengan menggunakan skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai objek. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini responden memilih salah satu dari jawaban yang tersedia, kemudian jawaban diberi skor tertentu. Skor responden kemudian dijumlahkan dan diberi skor.

Untuk memperoleh data di lapangan, khususnya data primer dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: (a) Kuesioner (angket), yaitu suatu daftar yang berisi rangkaian pertanyaan tertulis mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi dari para responden; (b) Wawancara (interview), yaitu suatu teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara secara bebas terhadap para informan untuk menggali lebih jauh indikator pertanyaan; (c) Observasi ialah suatu teknik pengumpulan data yang digunakan melalui pengamatan langsung terhadap obyek yang diamati. Dalam proses penelitian, analisis data adalah faktor yang sangat penting karena merupakan tahapan yang menyajikan serangkaian informasi secara obyektif dan rasional tentang data atau fakta yang ditemui di lapangan. Untuk menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan obyektif, maka data-data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert (Sugiyono, 2019).

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Keadaan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sumber daya aparatur pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai berjumlah 85 orang. Dilihat dari jenis kelamin, jumlah sumber daya aparatur Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai terdiri atas: Laki-laki 74 orang (87,06%) dan perempuan 11 orang (12,94%). Adapun keadaan sumber daya manusia aparatur pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai berdasarkan golongan kepangkatan dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini:

**Tabel 1.** Keadaan Pegawai Menurut Golongan Kepangkatan

No	Golongan Kepangkatan	Frekuensi	Prosentase
1	IV	2	2,35
2	III	21	24,71
3	II	56	65,88
4	I	6	7,06
Jumlah		85	100

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai, 2024

Keadaan sumber daya manusia berdasarkan pendidikan formal yang pernah diikuti oleh aparatur pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini:

**Tabel 2.** Keadaan Pegawai Menurut Pendidikan Formal

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1	SD/Sederajat	1	1,18
2	SMP/Sederajat	5	5,88
3	SMA/Sederajat	50	58,82
4	Akademi/Diploma	6	7,06
5	Sarjana Strata Satu (S1)	22	25,88
6	Sarjana Strata Dua (S2)	1	1,18
Jumlah		85	100

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai, 2024.

Dari Tabel 2. di atas dapat diketahui bahwa keadaan sumber daya manusia aparatur pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai berjumlah SD berjumlah 1 orang (1,18 %), SMP atau yang sederajat berjumlah 5 orang (5,88 %), SMA atau yang sederajat berjumlah 50 orang (58,82 %), Akademi/Diploma berjumlah 6 orang (7,06 %), Sarjana (S1) berjumlah 22 orang (25,88 %), serta Sarjana (S2) berjumlah 1 orang (1,18 %).

### 2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai

Dengan mempertemukan keempat faktor strategis antara lain kekuatan, kelemahan (internal); peluang, ancaman (eksternal) maka pertemuan antara kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, jumlah pegawai, penempatan pegawai, serta perkembangan teknologi yang dianggap sebagai faktor strategis yang paling diperlukan untuk mendapatkan perhatian pemecahannya oleh unsur pimpinan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai. Maka dari itu, strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan organisasi bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai adalah melalui pendidikan, pelatihan, dan penempatan.

#### a. Pendidikan Pegawai

Aspek yang memiliki arti penting bagi strategi pengembangan sumber daya manusia adalah jenjang pendidikan formal. Keikutsertaan pegawai dalam mengikuti jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi dapat dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan untuk memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengikuti atau melanjutkan jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi. Dari hasil jawaban responden didapatkan bahwa sebanyak 41 orang atau 48,23 % yang mengatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 17,65 % yang mengatakan setuju, sebanyak 19 orang atau 22,35 % yang mengatakan kurang setuju, dan 10 orang atau 11,77 % yang mengatakan tidak setuju.

Pada konteks penelitian mengenai kebebasan pegawai untuk mengikuti pendidikan formal, data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini mencerminkan adanya dukungan yang kuat dari pimpinan terhadap pengembangan pegawai pendidikan. Dalam kajian ini, penting untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pandangan responden serta dampak dari kebijakan pendidikan yang diterapkan oleh Dinas Perhubungan. (1) Dukungan Pimpinan terhadap Pendidikan Pegawai Dukungan dari pimpinan dalam bentuk kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka. Menurut penelitian Muktamar *et al.* (2024), dukungan organisasi berperan penting dalam memotivasi pegawai untuk berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan (Oktovian & Edalmen, 2021). Hal ini sejalan dengan temuan bahwa pegawai yang merasa didukung cenderung lebih berkomitmen untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. (2) Pentingnya Pendidikan dalam Penyesuaian Kualifikasi Jabatan Asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin mudah mereka menyesuaikan diri dengan perkembangan persyaratan jabatan, didukung oleh berbagai penelitian. Menurut penelitian Juwita & Arintika (2018), terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dan kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Hadjri & Perizade, 2019) Dengan meningkatnya kualifikasi pendidikan, pegawai tidak hanya dapat memenuhi persyaratan jabatan, tetapi juga memberikan kontribusi yang lebih efektif terhadap organisasi. (3) Pembiayaan Pendidikan oleh Dinas Perhubungan Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan yang dibiayai oleh Dinas Perhubungan merupakan

langkah strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut penelitian Parjaman *et al.* (2019), program pembiayaan pendidikan yang disediakan oleh organisasi dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam pendidikan formal, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka (Indasari, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pendidikan pegawai tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, data yang diperoleh menunjukkan bahwa dukungan pimpinan dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap pandangan pegawai mengenai kebebasan dalam pendidikan. Dengan adanya kebijakan yang mendukung pendidikan, pegawai merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kualifikasi mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Perhubungan untuk terus mendukung dan memperluas program pendidikan bagi pegawai sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan

#### b. Pelatihan Pegawai

Aspek penting lainnya yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia adalah pelatihan pegawai. Indikatornya dapat diukur dari wewenang pimpinan untuk memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti dan pelatihan. Distribusi jawaban responden terhadap aspek ini yaitu sebanyak 35 orang atau 41,18 % yang menjawab tidak setuju, 27 orang atau 31,76 % yang menjawab kurang setuju, 12 orang atau 14,12 % yang mengatakan setuju, dan 11 orang atau 12,94 % yang mengatakan sangat setuju.

Pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan aspek penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, dari data yang diperoleh, terlihat bahwa pendapat responden mengenai kewenangan pimpinan dalam menentukan pendidikan dan menunjukkan ketidaksetujuan dominasi pelatihan. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat sentralisasi yang tinggi dalam pengambilan keputusan di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai fenomena ini, serta mengancamnya terhadap pengembangan pegawai. (1) Sentralisasi Pengambilan Keputusan Sentralisasi dalam organisasi Merujuk pada konsentrasi kekuasaan dan kewenangan di tangan pimpinan, yang dapat mempengaruhi dinamika pengambilan keputusan. Menurut Sudiro (2021), organisasi yang memiliki tingkat sentralisasi tinggi cenderung memiliki keputusan yang diambil oleh sedikit individu, yang dapat mengakibatkan kurangnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks Dinas Perhubungan, hal ini tercermin dari pendapat pegawai yang merasa keputusan mengenai pengiriman pegawai untuk mengikuti diklat tidak merata. (2) Persepsi Pegawai terhadap Kewenangan Pimpinan Persepsi pegawai mengenai kewenangan pimpinan dalam menentukan pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka. Penelitian oleh Putri & Frinaldi (2024) menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa bahwa keputusan yang diambil tidak adil atau tidak transparan, hal ini dapat menurunkan motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam hal ini, meskipun pimpinan berargumen bahwa keputusan yang diambil adalah adil dan sesuai dengan persyaratan yang berlaku, persepsi pegawai yang berbeda dapat menimbulkan ketidakpuasan. (3) Kriteria Pengiriman Pegawai untuk Diklat Pimpinan menyatakan bahwa pengiriman pegawai untuk mengikuti Diklatpim tingkat III didasarkan pada kriteria tertentu, seperti telah mengikuti Diklatpim tingkat IV, kualifikasi pendidikan formal, dan masa kerja. Namun jika pegawai merasa bahwa kriteria tersebut tidak diterapkan secara konsisten atau transparan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan. Menurut penelitian Abidin *et al.* (2024), kejelasan mengenai kriteria dan proses pengambilan keputusan dalam pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan diikutsertakan dalam pengembangan karir mereka. (4) Implikasi terhadap Pengembangan Pegawai Ketidakpuasan pegawai terhadap kewenangan pimpinan dalam pendidikan dan pelatihan dapat berdampak negatif terhadap pengembangan pegawai dan kinerja organisasi. Penelitian oleh Latimbang *et al.* (2022) menunjukkan bahwa ketidakpuasan dapat berakibat pada penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk mempertimbangkan masukan dari pegawai dan menciptakan proses pengambilan keputusan yang lebih inklusif dan transparan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketidaksetujuan responden terhadap kewenangan pimpinan dalam pendidikan dan pelatihan menunjukkan adanya tingkat sentralisasi yang tinggi di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai. Untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai, perlu mempertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih partisipatif dalam pengambilan keputusan terkait pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih ramah lingkungan bagi pengembangan sumber daya manusia.

#### c. Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai dalam suatu organisasi, termasuk Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai, merupakan aspek krusial yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional. Penekanan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun berdasarkan pengamatan, penempatan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai yang didasarkan pada pertimbangan keterampilan pegawai masih jauh dari harapan. Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi alasan rasional yang menempatkan penempatan pegawai serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya.

Alasan Rasional dalam Penempatan Pegawai Penempatan pegawai dalam organisasi seharusnya didasarkan pada sejumlah pertimbangan yang rasional, antara lain: (1) Prestasi: Pegawai yang memiliki catatan prestasi yang baik cenderung lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penempatan berdasarkan prestasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. (2) Senioritas: Pengakuan terhadap pengalaman dan lama kerja pegawai sering kali menjadi pertimbangan dalam penempatan. Senioritas dapat memberikan keuntungan dalam hal pengetahuan dan pemahaman terhadap organisasi. (3) Minat dan Kemampuan: Penempatan yang mempertimbangkan minat dan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Pegawai yang bekerja sesuai dengan minatnya cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat. (4) Pengalaman dan Keterampilan: Pengalaman kerja dan keterampilan yang dimiliki pegawai sangat penting dalam menentukan kesesuaian mereka dengan posisi yang akan diisi. Penempatan yang tepat berdasarkan pengalaman dan

keterampilan dapat mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan efisiensi. (5) Pendidikan dan Pelatihan: Pendidikan formal dan pelatihan yang telah diikuti pegawai sering kali menjadi dasar dalam penempatan. Pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan posisi yang diinginkan diharapkan dapat menjalankan tugas dengan lebih baik.

Tantangan dalam Penempatan Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai Meskipun terdapat berbagai pertimbangan rasional, penempatan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai masih menghadapi beberapa tantangan, antara lain: (1) Kewenangan Pimpinan: Penempatan pegawai merupakan kewenangan pimpinan, yang dapat menyebabkan keputusan yang diambil tidak selalu berdasarkan pertimbangan tujuan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai yang merasa tidak mendapatkan kesempatan yang adil. (2) Kurangnya Transparansi: Proses penempatan yang tidak transparan dapat menimbulkan persepsi negatif di kalangan pegawai. Ketidakjelasan mengenai kriteria penempatan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi. (3) Faktor Subjektif: Dalam beberapa kasus, penempatan pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor subjektif, seperti hubungan personal atau favoritisme, yang dapat mengabaikan pertimbangan rasional yang seharusnya diutamakan.

Implikasinya terhadap Kinerja Organisasi Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kualifikasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Menurut penelitian Oktovian & Edalmen (2021), penempatan yang tepat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan omset, dan ketidakpuasan kerja di kalangan pegawai. Penempatan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai harus didasarkan pada pertimbangan yang rasional, termasuk prestasi, senioritas, minat, kemampuan, pengalaman, keterampilan, pendidikan, dan pelatihan. Namun, hambatan dalam proses penempatan, terutama yang berkaitan dengan kewenangan pimpinan dan transparansi, perlu diatasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan memperbaiki proses penempatan, diharapkan kinerja pegawai dan organisasi dapat meningkat secara signifikan.

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai salah satunya melalui pendidikan formal. Dimana pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan secara bebas. Strategi selanjutnya adalah pelatihan pegawai namun pelatihan tidak dilaksanakan secara berkala karena anggaran yang terbatas yang menyebabkan waktu pelatihan terbatas pula. Ketersediaan anggaran dan waktu pelatihan yang terbatas menyebabkan tidak optimalnya strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai. Strategi lainnya yang juga penting adalah penempatan pegawai. Pelaksanaan penempatan pegawai dalam kaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai belum optimal. Belum optimalnya penempatan pegawai yang telah dilakukan selama ini dapat dilihat dari ketidaksesuaian yang dirasakan oleh sebagian besar pegawai yang ada menyangkut penempatannya selama ini. Faktor-faktor yang menghambat strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai terdiri atas hambatan eksternal yang meliputi perkembangan teknologi yang cepat, perubahan perundang-undangan, dan perkembangan bidang politik. Adapun hambatan internal mencakup rencana strategis yang tidak tepat sasaran, struktur organisasi yang sentralistik dan mekanistik, serta anggaran yang acapkali terbatas. Anggaran terbatas tersebutlah yang memiliki pengaruh paling besar sebagai penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sinjai.

## Daftar Pustaka

- Abidin, D., Rizal, I., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 924-939.
- Hadji, I. and Perizade, B. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142-152.
- Indasari, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *Jumad Journal Management Accounting & Digital Business*, 1(6), 751-760.
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 105-115.
- Latimbang, S., Pettalongi, S., Saguni, F., & Hamlan, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1-12.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P4I.
- Oktovian, S. and Edalmen, E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Sekolah Methodist Banda Aceh. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 841.
- Parjaman, T., Soedarmo, U. R., & Enas, E. (2019). Penguatan Kapasitas Aparatur Untuk Meningkatkan Daya Saing Daerah di Era Global. *Journal of Management Review*, 3(3), 29-42.
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., ... & Novel, N. J. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Putri, B. K., & Frinaldi, A. (2024). Membangun dan Mengimplementasikan Budaya Inovatif di Organisasi Modern: Analisis Strategi dan Praktik Terbaik untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi Publik. *AI-DYAS*, 3(2), 790-802.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu administrasi* (Vol. 1). Sah Media.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhillah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika