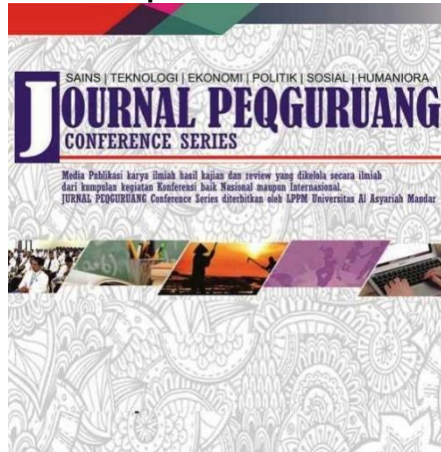


Graphical abstract



PENGEMBANGAN SDM DALAM PENINGKATAN KINERJA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN POLEWALI MANDAR

¹ * Farham, ² Ahmad Saleh, ³ Muhammad Abid

¹²³Universitas Al Asyariah Mandar
farhank.e22@gmail.com

ABSTRACT

From the initial data obtained, it shows that the management of kakir and placement, educational background and individual abilities are not fully available.

The type of research used in this research is qualitative research, which is a type of research that aims to describe HR Development at the Polewali Mandar Regency Social Service in Improving Employee Performance, the data obtained is sourced from primary data, namely data obtained from interviews and secondary data obtained from literature review and data analysis used is qualitative descriptive analysis.

The results of the study illustrate that the work of improving employee performance in the social service of polewali mandar district can be seen from 4 indicators. On social service achievement indicators: To ensure sustainable change, a reward system is needed for staff who successfully implement changes well, such as public recognition, bonuses, or career development opportunities. In addition, it requires commitment from all parties involved, including employees, management, and external partners, as well as an effective monitoring and evaluation system to monitor progress and adjust strategies according to emerging needs. As for the indicators of experience and responsibility in the social service: Experience in organizational restructuring in social services has improved efficiency and employee performance.

Keywords: development, improvement, performance

ABSTRAK

Dari data awal diperoleh menunjukkan manajemen kakir dan penempatan, latar belakang pendidikan dan kemampuan individu belum tersedia secara utuh

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, yaitu suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan Pengembangan SDM Di Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai, data yang didapatkan adalah bersumber dari data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara dan data sekunder yang diperoleh dari kajian literature pustaka dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil Penelitian menggambarkan bahwa kerja peningkatan kinerja pegawai di dinas sosial kabupaten polewali mandar dapat dilihat dari 4 indikator. Pada indikator prestasi dinas sosial : Untuk memastikan perubahan yang berkelanjutan, diperlukan sistem penghargaan bagi staf yang berhasil menerapkan perubahan dengan baik, seperti pengakuan publik, bonus, atau peluang pengembangan karir. Selain itu, diperlukan komitmen dari semua pihak yang terlibat, termasuk pegawai, manajemen, dan mitra eksternal, serta sistem monitoring dan evaluasi yang efektif untuk memantau perkembangan dan menyesuaikan strategi sesuai dengan kebutuhan yang muncul. Adapun indikator pengalaman dan tanggung jawab di dinas sosial : Pengalaman dalam restrukturisasi organisasi di dinas sosial telah meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai.

Kata kunci: pengembangan, peningkatan, kinerja

Article history

DOI: <http://dx.doi.org/10.35329/jp.v7i1>

Received : 2024-07-29 | Received in revised form : 2024-11-29 | Accepted : 2025-05-22

1. PENDAHULUAN

Bagian penting dari setiap aktivitas organisasi melibatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang akan mempengaruhi seberapa baik operasional organisasi dilaksanakan. Ketika dinamika lingkungan terus berubah, organisasi menghadapi tuntutan yang semakin mendesak untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang hebat.

Komitmen adalah karakteristik lain yang mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja. Perasaan identifikasi karyawan (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan melakukan apa pun untuk memajukan kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) semuanya dianggap sebagai bentuk komitmen organisasi. Steers (2013) merasa bahwa karyawan harus benar-benar terlibat dalam tujuan, prinsip, dan target perusahaan agar mereka dianggap berkomitmen terhadapnya. Seseorang yang berkomitmen terhadap suatu organisasi lebih dari sekadar keanggotaan dalam organisasi itu; itu mencakup sikap positif terhadap organisasi serta upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi komitmen organisasional ini menyatakan bahwa komitmen tersebut mencakup partisipasi tenaga kerja, identifikasi terhadap cita-cita dan tujuan organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi.

Kinerja pegawai sangat menentukan eksistensi organisasi dan efektifitas pencapaian maksud dan tujuan, yang pada akhirnya berkaitan dengan terlaksananya tugas dan tanggung jawab utama Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar. Oleh karena itu, kinerja pegawai memerlukan pertimbangan yang matang. Apabila seorang pegawai dapat melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawabnya dengan tetap memenuhi tiga syarat, yaitu ketepatan waktu penyelesaian, kuantitas, dan kualitas hasil pekerjaan, maka ia dianggap berkinerja baik atau optimal. Menurut Ahmad (2022) Sangat penting dan menentukan untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab sehingga organisasi pemerintah akan semakin baik dan maksimal dalam memberikan pelayanan.

Pekerja harus mampu melaksanakan tugas profesinya (kemampuan individu profesional). Mengingat kualitas individu profesional mereka, diharapkan karyawan akan mampu bekerja dengan sukses dengan melakukan pekerjaannya secara efektif.

Berdasarkan data awal, fenomena yang terlihat pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar mengungkapkan bahwa manajemen karir tidak menunjukkan kesesuaian antara jabatan, latar belakang

pendidikan, dan kemampuan individu dalam penempatan pegawai berdasarkan jabatan. Akibat ketidaktahuan pegawai akan tanggung jawab pokok dan fungsi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia belum memahami secara utuh uraian tugasnya. Akibatnya sering terjadi lembaga-lembaga pemerintah mempunyai kelebihan pegawai dari segi jumlah, namun dari segi kualitas, masing-masing bidang pekerjaan kekurangan pegawai.

Manajemen karir yang tidak tepat akan berdampak pada kinerja individu maupun organisasi, karena penempatan yang buruk akan menurunkan kinerja individu yang selanjutnya akan menurunkan kinerja organisasi. Selain itu, tidak mungkin melakukan analisis pekerjaan dan analisis beban kerja secara menyeluruh ketika menugaskan seorang karyawan ke suatu unit dalam suatu organisasi berdasarkan peran berdasarkan keahlian dan tuntutan struktural tertentu.

Informasi lain yang diperoleh adalah bahwa karyawan tertentu masih kekurangan talenta individu yang profesional; sering kali ditemukan adanya kesenjangan antara kemampuan individu karyawan dengan kinerjanya. Sejumlah fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar berada di bawah standar. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya pekerja yang belum mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan, misalnya karena bekerja lambat atau tidak cukup menjelaskan arahan pimpinan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, di mana penulis terlibat langsung dalam penelitian lapangan untuk memperoleh data yang mendalam dan signifikan. Fokus utama penelitian ini adalah pada peran manusia sebagai penyebab masalah dan subjek dalam upaya menyelesaikan masalah yang sedang diteliti (Sarwono, 2015).

Informan adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih dalam tentang objek penelitian (Moleong, 2014). Adapun jumlah informan sebanyak 9 Orang yang terdiri Dari kepala di dinas dan bebrapa staf di dinas sosial. Sedangkan instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang didukung oleh alat bantu seperti kamera, buku catatan, dan pedoman wawancara. Dalam konteks penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dalam kondisi alamiah (natural setting), dengan menggunakan teknik observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi (Sugiyono, 2018).

Analisis data melibatkan tiga kegiatan utama yang berlangsung secara bersamaan, yaitu: (a) reduksi data, yang mencakup seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi

data kasar selama penelitian; (b) penyajian data, yang menyusun informasi sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan riset; dan (c) penarikan kesimpulan, yang dilakukan setelah proses pengumpulan data selesai, di mana peneliti mengevaluasi dan membuat kesimpulan berdasarkan data yang telah disajikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM di Dinas Sosial merujuk pada upaya untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia yang bekerja di instansi Dinas Sosial. Hal ini meliputi pelatihan, pendidikan lanjutan, pengembangan karir, dan strategi lainnya untuk memastikan bahwa staf memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dalam memberikan layanan sosial kepada masyarakat.

Pengembangan SDM di Dinas Sosial juga mencakup pemantauan dan evaluasi kinerja, pengembangan kepemimpinan, peningkatan kapasitas manajerial, serta integrasi teknologi dalam proses kerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan sosial yang disediakan oleh dinas tersebut. Selain itu, pendekatan berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi staf juga penting untuk menjawab dinamika dan kompleksitas permasalahan sosial yang terus berkembang di masyarakat.

Aspek terpenting dalam pengembangan SDM di Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar adalah pelatihan berkelanjutan. Pegawai perlu memiliki akses ke pelatihan dan workshop yang relevan untuk mengembangkan keterampilan mereka, terutama dalam menangani kasus-kasus sosial yang kompleks. Selain itu, pelatihan juga harus mencakup peningkatan kemampuan komunikasi dan pemecahan masalah. Hal terpenting lainnya selain pelatihan, adalah pengembangan kompetensi. Pegawai perlu keterampilan dan pengetahuan yang selalu diperbarui untuk menghadapi tantangan di lapangan. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal dan manajerial untuk memberikan layanan sosial yang efektif.

Aspek terpenting dalam pengembangan SDM di dinas sosial adalah pelatihan berkelanjutan yang mencakup peningkatan keterampilan teknis, interpersonal, dan manajerial, untuk menghadapi tantangan di lapangan dan memberikan layanan sosial yang efektif.

1. Motivasi

Motivasi dalam konteks dinas sosial dapat didefinisikan sebagai dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang atau kelompok untuk terlibat dalam kegiatan atau program

yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi sosial, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, atau membantu individu yang membutuhkan. Motivasi ini sering kali didorong oleh nilai-nilai seperti empati, kepedulian sosial, atau keinginan untuk menciptakan perubahan positif dalam komunitas atau masyarakat secara keseluruhan.

Motivasi dinas sosial sering kali menjadi pendorong utama bagi individu atau kelompok untuk terlibat dalam aktivitas yang berorientasi pada kebaikan sosial dan pembangunan masyarakat yang inklusif dan berkelanjutan. Motivasi kerja akan meningkat jika ada pelatihan terus-menerus, kesempatan belajar, dan mendapatkan sertifikat yang berguna. Saya juga akan termotivasi jika ada penghargaan untuk prestasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerjameningkat jika ada pelatihan terus-menerus, kesempatan belajar, sertifikat yang berguna, dan penghargaan atas prestasi. Dengan peluang pelatihan dan workshop, saya akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan berkontribusi lebih banyak.

2. Kepribadian

Kepribadian adalah seperangkat karakteristik atau sifat-sifat yang membedakan seseorang dari orang lain. Ini mencakup cara seseorang berpikir, merasa, dan bertindak yang membentuk pola perilaku yang konsisten dalam berbagai situasi. Kepribadian mencakup berbagai faktor seperti temperamen, nilai-nilai, kebiasaan, dan cara berinteraksi dengan orang lain.

Kepribadian dinas sosial mengacu pada bagaimana seseorang berinteraksi dan beradaptasi dalam lingkungan sosial atau masyarakat. Ini mencakup kemampuan seseorang untuk memahami norma-norma sosial, berkomunikasi secara efektif dengan orang lain, serta menunjukkan perilaku yang sesuai dengan situasi sosial tertentu. Kepribadian dinas sosial juga melibatkan kemampuan untuk bekerja sama, membangun hubungan yang baik, dan berkontribusi positif dalam kelompok atau komunitas. Mudah beradaptasi, sehingga saya bisa menghadapi berbagai situasi dan tantangan, juga memiliki kemampuan komunikasi yang baik, yang penting untuk bekerja dengan masyarakat dan rekan kerja.

Kepribadian akan termotivasi dan proaktif membantu dalam mencari cara untuk menyelesaikan tugas di dinas sosial dengan lebih baik dan efisien.

Kepribadian memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Selain itu, kepribadian dinas sosial juga melibatkan empati dan kemampuan untuk memahami perasaan dan perspektif orang lain, serta memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan

keinginan kelompok atau masyarakat tempat seseorang berada.

3. Keterampilan

Keterampilan dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan baik dan efektif. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan, atau pengalaman. Biasanya, keterampilan dapat dibagi menjadi keterampilan teknis (seperti penggunaan perangkat lunak atau mesin), keterampilan sosial (seperti komunikasi dan kerja tim), dan keterampilan konseptual (seperti pemecahan masalah dan analisis).

Keterampilan melibatkan kemampuan untuk mengelola waktu, sumber daya, dan orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Kemampuan untuk berpikir di luar kotak, menghasilkan ide-ide baru, dan menemukan solusi yang inovatif untuk masalah. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan atau situasi dengan fleksibilitas dan efektivitas.

Keterampilan organisasi dan manajemen waktu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di dinas sosial, karena membantu mereka mengatur tugas dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu. Keterampilan komunikasi sangat penting. Pegawai harus bisa berkomunikasi dengan jelas dan efektif baik kepada masyarakat, rekan kerja, maupun atasan.

Keterampilan organisasi, manajemen waktu, dan komunikasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di dinas sosial, karena membantu mereka mengatur tugas, menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu, serta berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada masyarakat, rekan kerja, dan atasan.

B. Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja dapat didefinisikan sebagai proses atau hasil dari usaha untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, atau hasil kerja dari individu, tim, atau organisasi. Peningkatan kinerja sering kali melibatkan strategi yang terencana, implementasi yang tepat, serta pengukuran dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan tercapai.

Peningkatan kinerja pegawai adalah proses yang kompleks dan memerlukan komitmen dari semua tingkatan organisasi. Dengan mengadopsi strategi yang holistik dan terintegrasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal dan mencapai potensi mereka secara penuh. Dengan mengintegrasikan strategi-strategi ini ke dalam budaya kerja dan praktik manajemen, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan

pencapaian yang luar biasa dari setiap pegawai.

Peningkatan kinerja berarti kita harus terus mengevaluasi dan memperbaiki program-program sosial yang ada. Ini termasuk menilai dampak dari program, mendengarkan masukan dari masyarakat, dan mencari cara-cara baru untuk membuat program-program tersebut lebih efektif".

Peningkatan kinerja dalam dinas sosial berarti mencapai dampak positif yang lebih besar untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang dilayani. Ini melibatkan evaluasi terus-menerus terhadap program-program yang ada, mencari area untuk perbaikan, dan menggunakan sumber daya secara optimal untuk hasil yang lebih baik.

Peningkatan kinerja di dinas sosial berarti terus mengevaluasi dan memperbaiki program-program untuk mencapai dampak positif yang lebih besar bagi masyarakat, melibatkan penilaian dampak, mendengarkan masukan, dan mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas serta penggunaan sumber daya secara optimal

1. Prestasi

Dalam konteks dinas sosial, prestasi merujuk pada pencapaian yang menunjukkan keberhasilan dalam memberikan layanan sosial yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Prestasi ini bisa diukur melalui berbagai indikator, seperti peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan dampak positif pada kesejahteraan masyarakat. Prestasi merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok sebagai bukti dari upaya mereka untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam pekerjaan mereka. Prestasi ini bisa menjadi indikator penting dari perbaikan kinerja dan dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan inisiatif peningkatan kinerja.

Untuk memastikan bahwa perubahan bersifat berkelanjutan, hal ini akan membangun sistem penghargaan bagi staf yang berhasil menerapkan perubahan dengan baik. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan publik, bonus, atau peluang pengembangan karir. Perlu memiliki komitmen dari semua pihak terlibat, termasuk pegawai, manajemen, dan mitra eksternal. Sistem monitoring dan evaluasi yang efektif juga diperlukan untuk memantau perkembangan dan menyesuaikan strategi sesuai dengan kebutuhan yang muncul.

Untuk memastikan perubahan bersifat berkelanjutan, akan dibangun sistem penghargaan bagi staf yang berhasil menerapkan perubahan dengan baik, termasuk pengakuan publik, bonus, atau peluang pengembangan karir. Komitmen dari semua pihak terlibat, seperti pegawai, manajemen, dan mitra eksternal, juga sangat penting. Selain itu, diperlukan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif untuk memantau

perkembangan dan menyesuaikan strategi sesuai dengan kebutuhan yang muncul.

2. Pengalaman dan Tanggung Jawab

Dalam konteks dinas sosial, pengalaman dan tanggung jawab merupakan dua aspek penting yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat. Pengalaman kerja mengacu pada latar belakang pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai di bidang sosial. Pengalaman ini bisa berasal dari berbagai peran dan tugas yang pernah dijalankan, baik di dalam dinas sosial maupun organisasi lain yang memiliki fokus serupa.

Terlibat dalam restrukturisasi organisasi di dinas sosial dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai. Menata ulang tugas dan tanggung jawab serta mensosialisasikan perubahan kepada pegawai, yang berhasil meningkatkan efisiensi tim dan mengurangi ketidakpastian.

Pengalaman mengelola perubahan di dinas sosial. Saya memimpin tim untuk meningkatkan kinerja, merancang strategi untuk efisiensi operasional dan layanan, menerapkan teknologi baru dan program pelatihan, serta memastikan komunikasi terbuka kepada semua pihak terlibat.

Tanggung jawab dalam dinas sosial tidak hanya mencakup aspek operasional dan administratif, tetapi juga komitmen moral untuk mendukung dan membela individu atau kelompok yang memerlukan bantuan dalam masyarakat.

3. Kerja Sama

Kerja sama dalam konteks dinas sosial merujuk pada proses kolaboratif antara berbagai pihak, termasuk lembaga pemerintah, organisasi non-pemerintah, sektor swasta, dan komunitas lokal, untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kesejahteraan sosial dan memperbaiki kondisi kehidupan masyarakat yang membutuhkan bantuan.

Kunci sukses utama adalah komunikasi yang efektif dan terbuka di antara anggota tim dan mitra kerja. Komunikasi yang baik membantu kami untuk memahami tujuan bersama dan kontribusi optimal dari setiap individu.

Pengalaman yang kuat dalam mengelola perubahan dan restrukturisasi di dinas sosial, fokus pada meningkatkan efisiensi dan kinerja tim. Melalui penataan ulang tugas dan tanggung jawab serta sosialisasi perubahan kepada pegawai, saya berhasil memimpin tim untuk mencapai efisiensi operasional yang lebih baik. Dengan kata lain kerja sama dalam dinas sosial tidak hanya mengoptimalkan penggunaan sumber daya, tetapi juga menguatkan komitmen bersama dalam mengatasi tantangan sosial yang kompleks dan berdampak besar pada kehidupan masyarakat.

4. Inisiatif

Inisiatif dalam konteks dinas sosial mengacu pada langkah atau tindakan konkret yang diambil untuk mengatasi masalah sosial, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, atau memberikan bantuan kepada individu atau kelompok yang membutuhkan.

Inisiatif dimulai dengan mengidentifikasi masalah sosial yang relevan dan signifikan di masyarakat, seperti kemiskinan, pengangguran, kekerasan dalam rumah tangga, atau masalah kesehatan mental. Identifikasi ini sering melibatkan analisis mendalam terhadap penyebab dan dampak masalah tersebut terhadap individu dan komunitas.

Mengusulkan sistem waktu kerja yang mengurangi kesalahan administrasi dan membuat pencatatan absensi lebih efisien dapat mengukur keberhasilan dengan mengumpulkan data sebelum dan setelah implementasi, seperti waktu penanganan permintaan, akurasi data, dan umpan balik dari pengguna dan penerima bantuan. Ini membantu memastikan bahwa inisiatif kami mencapai tujuan meningkatkan efisiensi dan pelayanan di dinas sosial.

Mengurangi kesalahan administrasi dan meningkatkan efisiensi pencatatan absensi. Mengukur keberhasilan inisiatif ini dengan mengumpulkan data sebelum dan setelah implementasi, seperti waktu penanganan permintaan, akurasi data, dan umpan balik dari pengguna dan penerima bantuan. Langkah-langkah ini membantu memastikan bahwa usaha kami mencapai tujuan meningkatkan efisiensi dan pelayanan di dinas sosial. melalui inisiatif-inisiatif ini, dinas sosial berusaha untuk menciptakan perubahan positif dalam masyarakat, meningkatkan kualitas hidup individu, dan memberikan solusi yang berkelanjutan terhadap masalah sosial yang dihadapi oleh komunitas yang dilayani.

4. SIMPULAN

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dinas sosial kabupaten polewali mandar sudah terlaksana dengan baik, dilihat dari 3 indikator pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu pada indikator motivasi, Motivasi kerja seseorang akan meningkat apabila terdapat pelatihan yang berkelanjutan, kesempatan untuk belajar, dan memperoleh sertifikat yang bermanfaat. Selain itu, motivasi juga akan meningkat apabila terdapat penghargaan atas prestasi yang dicapai. Adapun pada indikator Kepribadian, Seseorang mampu menghadapi berbagai situasi dan tantangan di Dinas Sosial berkat kemampuan komunikasi yang baik, yang penting untuk berinteraksi dengan masyarakat dan rekan kerja. Sikap yang termotivasi dan proaktif membantu dalam

menemukan cara untuk menyelesaikan tugas di dinas sosial dengan lebih baik dan efisien. Kemudian pada indikator keterampilan, Keterampilan organisasi dan manajemen waktu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial, karena membantu mengatur tugas dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu. Selain itu, keterampilan komunikasi juga sangat penting, karena pegawai harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada masyarakat, rekan kerja, dan atasan.

Peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat dari 4 (empat) indikator. Pada indikator peningkatan kinerja yaitu prestasi dinas sosial, Untuk memastikan perubahan yang berkelanjutan, diperlukan sistem penghargaan bagi staf yang berhasil menerapkan perubahan dengan baik, seperti pengakuan publik, bonus, atau peluang pengembangan karir. Selain itu, diperlukan komitmen dari semua pihak yang terlibat, termasuk pegawai, manajemen, dan mitra eksternal, serta sistem monitoring dan evaluasi yang efektif untuk memantau perkembangan dan menyesuaikan strategi sesuai dengan kebutuhan yang muncul. Adapun indikator pengalaman dan tanggung jawab, Pengalaman dalam restrukturisasi organisasi di Dinas Sosial telah meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai. Dengan menata ulang tugas dan tanggung jawab serta mensosialisasikan perubahan, efisiensi tim meningkat dan ketidakpastian berkurang. Selain itu, memimpin tim untuk meningkatkan kinerja, merancang strategi untuk efisiensi operasional dan layanan, menerapkan teknologi baru dan program pelatihan, serta memastikan komunikasi terbuka kepada semua pihak terlibat, juga menjadi bagian dari upaya tersebut. Sementara pada indikator kerja sama Dinas Sosial menganggap Kunci sukses utama adalah komunikasi yang efektif dan terbuka di antara anggota tim dan mitra kerja, yang membantu dalam memahami tujuan bersama dan memastikan kontribusi optimal dari setiap individu. Kemudian pada indikator inisiatif, dapat disimpulkan bahwa mengusulkan sistem waktu kerja untuk mengurangi kesalahan administrasi dan membuat pencatatan absensi lebih efisien, serta mengukur keberhasilan melalui data sebelum dan setelah implementasi, seperti waktu penanganan permintaan, akurasi data, dan umpan balik dari pengguna dan penerima bantuan, membantu memastikan inisiatif mencapai tujuan meningkatkan efisiensi dan pelayanan di dinas sosial.

Sebagai penutup uraian dalam laporan ini, penulis menyarankan agar pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan dilakukan lebih intensif dengan memberikan berbagai pembinaan dan pengembangan kepada

pegawai secara simultan dan terus menerus demi tercapainya sasaran yang telah ditargetkan, olehnya itu disarankan agar dalam mengikutsertakan pegawainya dalam pendidikan dan latihan hendaknya dilakukan secara merata sesuai dengan kebutuhan.

Saran untuk penelitian pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang dinas sosial dengan fokus pada motivasi, kepribadian, keterampilan, peningkatan kinerja, prestasi, pengalaman dan tanggung jawab, kerja sama, serta inisiatif: Pengembangan karir pegawai menjadi jalur pengembangan karir yang jelas dan berikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan posisi mereka dalam organisasi. Penempatan yang Tepat: Tempatkan pegawai di posisi yang sesuai dengan kepribadian dan keterampilan mereka untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja. Penetapan Target: Tetapkan target yang jelas dan terukur untuk setiap pegawai serta tim kerja. Umpan Balik Berkala: Berikan umpan balik secara rutin kepada pegawai tentang kinerja mereka dan berikan saran untuk perbaikan. Kemudian saran yang terakhir pada indikator inisiatif, Dukung Kreativitas: Berikan ruang dan dukungan untuk pegawai mengemukakan ide-ide kreatif dan inovatif. Program Inovasi: Luncurkan program inovasi di mana pegawai dapat mengusulkan proyek atau solusi baru yang dapat meningkatkan layanan dinas sosial.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang mendukung perkembangan SDM, meningkatkan kinerja, serta memotivasi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka di dinas sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Choliq, (2011). Pengantar Manajemen. Semarang: Rafi Sarana Perkasa.

Agus Tulus, Moh. et al, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996

Alex, Nitisemito. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia

Ambar, Teguh. Sulistiyani. Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta

Andrew F Sikula, 2007. Sistem Manajemen Kinerja, Edisi Terjemahan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Bungin, Burhan. 2007. Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana.

Creswell, John W, 2014, Penelitian Kualitatif & Desain Riset, Yogyakarta, Pustaka Pelajar

Irfandi (2015). Pengembangan bahan ajar. Yogyakarta: CV. Budi Utama

Mangkuprawira, Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia: Bogor.

Mangkunegara, Anwar P. (2014). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.

Manullang, Marihot (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Citrapustaka Media Perintis.

Mukhtar. 2013. Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif. Jakarta: Referensi. (GP Press Group

Moleong, L. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Moleong Lexy J. 2004, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja. Rosdakarya..

Sugiyono, (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed);

Yuyun, S., Saleh, A., & Demmasiga, A. (2022). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Peningkatan Kinerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa. *Mitza*, 7(1), 43-54.