

## **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang**

**Khintan Umari<sup>1</sup>, Aldri Frinaldi<sup>2</sup>**

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Sosial, Universitas Negeri Padang  
Email: [khintanumari04@gmail.com](mailto:khintanumari04@gmail.com), [aldri@fis.unp.ac.id](mailto:aldri@fis.unp.ac.id)

### **Abstrak**

Strategi MSDM dalam sebuah organisasi menjadi kunci dalam menciptakan pegawai yang berkualitas. Terciptanya pegawai yang berkualitas akan berpengaruh besar terhadap kualitas kerja di hasilkan guna mencapai tujuan serta kesuksesan suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. 2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Lokasi penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Jenis penelitian yaitu kualitatif metode deskriptif, dan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi serta dokumentasi. Informan ditentukan dengan suatu metode purposive sampling. Informan terdiri dari Kepala Dinas, Kasubag Kegawain, Kasi Pengawasan dan Pengendalian, serta Pegawai PNS, Pegawai honorer/kontrak di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Teknik analisis data menggunakan manual data analysis procedure (MDAP), dengan catatan harian, transkrip, koding, kategorisasi, tema, dan memos. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa 1) Strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai adalah perencanaan, pengarahan, pengembangan, kompensasi dan kedisiplinan. Namun strategi tersebut belum berjalan dengan efektif karena masih terdapat perbedaan dalam memberikan kompensasi kepada pegawai dan terdapat ketidakadilan dalam pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai PNS, Honorer/Kontrak. 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai yaitu tingkat pendidikan dan anggaran.

**Kata Kunci:** *Strategi, MSDM, Kualitas Kerja*

### **Abstract**

The HRM strategy in an organization is the key in creating quality employees. The creation of quality employees will greatly affect the quality of work produced in order to achieve the goals and success of an organization. The objectives of this study are 1) To determine the HRM strategy in improving the quality of work of employees at the Padang City Environmental Service. 2) To find out the factors that influence the HRM strategy in improving the quality of work of employees at the Padang City Environmental Service. The research location is the Padang City Environmental Service. The type of research is qualitative descriptive method, and data collection methods in the form of interviews, observations and documentation. Informants were determined by a purposive sampling method. The informants consisted of the Head of Service, Head of Sub-Division of Personnel, Head of Supervision and Control, as well as Civil Servants, honorary/contracted employees at the Environmental Service of Padang City. The data analysis technique used manual data analysis procedure (MDAP), with daily notes, transcripts, coding, categorization, themes, and memos. The results of the study show that 1) HRM strategies in improving the quality of employee work are planning, directing, developing, compensating and disciplining. However, this strategy has not worked effectively because there are still differences in providing compensation to employees and there is injustice in providing education and training to civil servants, honorary/contract employees. 2) The factors that influence the HRM strategy in improving the quality of employee work are the level of education and budget.

**Keywords:** *Strategy, MSDM, Quality of Work*

## PENDAHULUAN

Strategi MSDM (manajemen sumber daya manusia) melibatkan pengembangan berkelanjutan dari praktik terpadu melalui rencana (strategi) serta suatu kebijakan untuk memberikan fasilitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Strategi MSDM yang berkualitas akan berdampak besar terhadap pencapaian keberhasilan organisasi yang didasarkan pada kualitas kerja pegawai. Strategi pengelolaan sumber daya mengacu pada fungsi-fungsi pengelolaan pegawai (sumber daya manusia) sesuai dengan yang dibutuhkan instansi, seperti kebutuhan perencanaan, pembinaan, pengembangan, kompensasi, dan disiplin (Tampubolon, 2016).

Pencapaian kualitas kerja pegawai juga tidak akan terlepas dengan bagaimana strategi MSDM sebab pegawai (sumber daya manusia) menjadi suatu kunci agar tercipta SDM yang berkualitas. Berhasil tidaknya suatu organisasi bisa tergantung dengan kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. lembaga dikatakan berhasil jika sudah berorientasi pada produktivitas kerja dengan kualitas kerja yang dibuktikan. Mengingat pentingnya kualitas kerja dalam menjamin pencapaian tujuan yang diharapkan/diinginkan agar terjadi peningkatan pada prestasi kerja pegawai (sumber daya manusia) sehingga memerlukan suatu manajemen yang strategis dalam penerapannya. Hasibuan (2008) berpendapat dalam (Ceswirdani et al., 2017), menjelaskan bahwa kualitas kerja adalah seberapa jauh pegawai memberikan/melaksanakan suatu pekerjaan/tugas yang dilihat dari mutu pekerjaan yang telah di hasilkan.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang merupakan instansi pelaksana Pemerintah Daerah Kota Padang di bidang lingkungan hidup. Dipimpin oleh seorang Direktur Pelayanan. DLH Kota Padang memiliki rencana strategis yang merujuk pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan gambaran misi untuk mencapai visi tersebut. Dan itu adalah tujuan dan sasaran Walikota Padang terpilih periode 2019-2024 untuk urusan lingkungan. Pada tahun 2021, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) Republik Indonesia menganugerahkan Penghargaan Nirwasita Tantra 2021 kepada Walikota Padang, Hendri Septa, menurut berita di Infosumbar.net. Departemen LHK menyampaikan apresiasi kepada Nirwasita Tantra, penghargaan yang diberikan pemerintah kepada seorang Kepala Daerah atas kepemimpinannya dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan dan/atau rencana kerja peningkatan kualitas lingkungan hidup sesuai dengan prinsip-prinsip pendekatan pembangunan berkelanjutan. di wilayahnya. Penghargaan Nirwasita Tantra merupakan program dari Kementerian LHK untuk menilai kebijakan Kepala Daerah bersama Ketua DPRD dalam mencari solusi masalah, dengan memberikan penghargaan berupa Nirwasita Tantra (NT), pemerintah pusat ingin melihat bagaimana Walikota Padang, Ketua DPRD dan Kepala Dinas DLH melakukan pengurangan pada dampak/risiko pada lingkungan, seperti pencemaran udara, pengelolaan sampah, termasuk juga dari segi penganggaran, lingkungan. Dalam rangkan mencapai tujuan RPJMD yang telah tertuang dalam visi, misi, tujuan dan sasaran walikota padang yang sudah terpilih pada periode 2019-2024 pada lingkungan hidup, serta untuk mempertahankan/meningkatkan dan mencapai kembali penghargaan yang telah di berikan tentu membutuhkan strategi MSDM dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pegawai di DLH Kota Padang yang sangat di perlukan oleh suatu instansi/organisasi di dinas lingkungan hidup kota Padang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan, masalah yang peneliti temukan sebagai berikut: Pertama, perencanaan peningkatan kualitas kerja pegawai pada DLH Kota Padang belum berjalan dengan baik, terlihat pada hasil kerja seperti masih terdapat pegawai yang tidak mengerjakan laporan pekerjaan tepat waktu. Kedua, pengarahannya di DLH Kota Padang terdapat masalah pada jadwal kerja pegawai dilapangan yang tidak sama, ada yang masuk pagi, siang dan malam. Sehingga menyulitkan pemimpin atau kepala bagian untuk mengarahkan anggotanya. Ketiga, pengembangan yang dilakukan DLH Kota Padang terdapat masalah pada pegawai yang bekerja di lapangan atau Non PNS belum bisa diberikan pendidikan dan pelatihan karena sifatkan kerjanya tidak secara

akademis. Untuk saat sekarang ini pendidikan dan pelatihan sangat jarang dilakukan dan memiliki kapasitas yang terbatas karena anggaran untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut telah dipangkas untuk anggaran Covid-19. Keempat, masalah kompensasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang yaitu hanya pegawai honor/kontrak dilapangan yang mendaapatkan kompensasi. Berdasarkan wawancara dengan bapak Jumadi sebagai petugas lapangan bagian bagian penjaga titik kontainer berstatus kontrak di dinas lingkungan hidup kota padang menyatakan :

“..kompensasi beras atau uang saya belum pernah dapat, yang ada seperti gaji tiap bulan dan THR pas lebaran” Berdasarkan hasil wawancara dipaparkan sebelumnya maka terlihat jelas bahwa masih terdapat pegawai yang belum menerima kompensasi dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Kelima, Berdasarkan temuan peneliti, Kedisiplinan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang yang kurang baik terlihat masih kurangnya antusiasme pegawai atau kepedulian pegawai karena ada sebahagian pegawai yang telat datang, dan pada proses dalam pengerjaan kerja juga masih ada sebahagian pegawai pada saat jam kerja tidak berada dimeja kerjanya masing-masing. Berdasarkan masalah dipaparkan pada latar belakang, maka peneliti berkeinginan/tertarik untuk dapat menjadikan ini suatu pemikiran dasar dalam melakukan penelitian dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang”.

## **METODE**

Penelitian berupa penelitian kualitatif dengan metode deskriptive yang dilakukan di DLH (Dinas Lingkungan Hidup) Kota Padang. Menentukan sampel digunakan teknik *purposive sampling*. Informan terdiri dari Kepala Dinas, Kasubag Kegawain, Kasi Pengawasan dan Pengendalian, Pegawai (PNS, honorer\kontrak) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisa data yang dipakai adalah catatan harian, transkrip, koding, kategorisasi, tema dan memos.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang**

Strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas kerja pada pegawai DLH Kota Padang sangat berpengaruh karena dimana jika strategi MSDM yang dimilikinya baik, dalam mengatur, mengelola pegawainya, maka kualitas kerja pegawai akan meningkat. Penulis melihat masih terdapat masalah kualitas kerja pada Dinas lingkungan Hidup Kota Padang, maka peneliti akan menjabarkan Strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang berdasarkan teori (Tampubolon, 2016) yang mana mengacu pada fungsi-fungsi MSDM sesuai dengan kebutuhan organisasi. Yang akan dijelaskan sebagai berikut :

#### **Perencanaan**

Perencanaan kebutuhan pada pegawai (SDM) merupakan suatu aktivitas dalam proses analisis dan mengidentifikasi suatu kebutuhan instansi pada kebutuhan pegawai, maka oleh sebab itu instansi bisa menemukan jalan yang harus dilakukan untuk mewujudkan keinginan dalam suatu instansi (Tampubolon, 2016). Maka oleh sebab itu perencanaan pegawai (SDM) dalam instansi memiliki berbagai keuntungan karena instansi akan memiliki suatu pedoman lebih jelas untuk masa depan, sehingga bisa meminimalkan kelemahan yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas pegawai (SDM).

Berdasarkan hasil penelitian bila dikaitkan dengan teori bahwa bahwa perencanaan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di DLH Kota Padang sesuai dengan yang dilakukan di DLH dengan melakukan observasi dan mengevaluasi terlebih dahulu kualitas kerja pegawai, yang dilakukan oleh pimpinan sub bidang masing-masing. Yang mana nanti akan dikoordinasikan dengan kepala dinas. Untuk menentukan pegawai mana yang perlu mendapatkan pendidikan atau pelatihan kemampuan. Yang mana pegawai yang dirasa perlu

untuk melakukan pendidikan dan pelatihan akan akan dijukan kepada BKPSDM melalui proposal yang dibuat oleh DLH Kota Padang. Maka bisa dikatakan juga perencanaan yang dilakukan DLH Kota Padang telah terlaksana sesuai dengan fungsinya agar mendapat gambaran yang jelas untuk langkah yang akan diambil kedepannya.

### **Pengarahan**

Pengarahan bertujuan untuk memberikan arahan kepada pegawai yang terlibat dalam organisasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Fungsi pengarahan memberikan keuntungan untuk mendorong suasana kerja dinamis agar tercipta, sehingga memberikan hasil kerja yang lebih baik (efektif dan efisien). Strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja pada SDM bisa diterapkan fungsi manajemen (Fawaid & Fahrurozi, 2020). Dari hasil temuan peneliti melihat adanya pengarahan terhadap tugas yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang menggunakan coacing klinik (mentoring) yang dilakukan oleh pimpinan masing-masing. Coacing klinik dibagi menjadi dua bagian yaitu pengawasan dilapangan dan dikantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. melakukan pengarahan dengan membandingkan hasil kerja dengan standart kerja yang telah ditetapkan. Tujuan dari coacing klinik untuk mengetahui jadwal pekerjaan dan keberhasilan kerja mereka sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Namun untuk menjalankannya juga terdapat kendala untuk pekerja lapangan, karna untuk mengumpulkan pegawai agar dapat diberikan arahan tidak mudah, karena pegawai lapangan bekerja tidak disatu lokasi saja, melainkan menyebar dan juga memiliki jam kerja yang tidak tetap. Terdapat 3 pembagian waktunya, pagi, siang, dan malam. Merujuk kepada teori Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang telah mekukan pengarahan yang dilakukan pimpinan-pimpinan sub bidang untuk memaksilmalkan kerja pegawai agar mendapatkan kualitas kerja yang baik.

### **Pengembangan pegawai**

Pengembangan pegawai lebih terfokus pada peningkatan karir pegawai yang berpedoman pada pencapaian selama bekerja. Pengembangan terhadap pegawai digunakan untuk menyediakan pegawai yang bertanggungjawab lebih tinggi untuk dimasa yang akan datang. Pengembangan terhadap pegawai bisa dilakukan dengan memberi pelatihan dan pengembangan yang telah terencana agar dapat memberikan kontribusi yang baik pada instansi sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini tentunya dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya dimasa yang akan datang (Tampubolon, 2016).

Selaras dengan teori diatas pengembangan yang dilakukan DLH dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi tidak direalisasikan kepada semua pegawai terutama pegawai honorer dan pegawai yang bertugas dilapangan karena dianggap tidak bekerja secara akademis tetapi secara teknis. Dan untuk sekarang program pendidikan dan pelatihan pun tidak dapat dilakukan karena dana yang dipangkas untuk dana covid-19. Padahal instansi harus bertanggung jawab memberikan pengembangan terhadap pegawai dengan melaksankn pelatihan untuk membantu organisasi mencapai tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang baik. Ditegaskan dengan kata harus dapat kita simpulkan pengembangan tersebut memang harus ada untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian kualitas kinerja pegawai di DLH dikatakan tidak cukup baik, terlihat dengan masih adanya permasalahan kinerja yang masih terjadi. Seperti keterlambatan pembuatan laporan kerja.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah suatu aktivitas berupa balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang ada dalam suatu instansi atas hasil kerja yang diberikan. Pemberian kompensasi ini sangat perlu dipertimbangkan oleh manajemen instansi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa hadiah (uang, dan lain sebagainya). Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja (Mangkunegara, 2017). Selaras dengan teori diatas DLH memberikan kompensasi dalam bentuk sembako dan uang namun hanya pada pegawai lapangan saja, namun tidak menyeluruh dan hanya pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan hasil kerja yang baik yang akan dapat kopensasi. kompensasi yang diberikan

DLH untuk pegawai yang bekerja di kantor tidak ada. Sedangkan, pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta dapat meningkatkan hasil kerja. Dan bisa dikatakan juga DLH tidak memberikan motivasi kerja kepada pegawai, sehingga membuat kualitas kerja pegawai menurun atau tidak cukup baik, terlihat dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja. Dan masih terlihat beberapa pegawai yang di saat jam kerja tidak berada di meja kerjanya masing-masing.

### **Kedisiplinan**

Disiplin adalah salah satu bentuk fungsi operasional yang sangat penting dalam suatu instansi. Kedisiplinan ini adalah fungsi keenam dari MSDM, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Maka oleh sebab itu jika tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi instansi untuk menciptakan hasil kerja yang baik. Disiplin yang baik sangat mencerminkan perilaku rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga ini dapat mendorong semangat kerja, moral dan pencapaian tujuan instansi, pegawai serta masyarakat (Hasibuan, 2013). Menurut teori yang dianut oleh hasil Studi Tindakan Disiplin DLH, pimpinan menegakkan aturan yang berlaku sesuai PP 2021 Nomor 94 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin. Kedisiplinan adalah sangat penting baik bagi pegawai dan juga instansi, karena semakin baik disiplin pegawai maka prestasi kerja yang dihasilkan bertambah. Maka sebab itu, akan sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang lebih baik apabila kedisiplinan pegawainya buruk. Sehingga dengan kedisiplinan yang baik, pegawai akan menunjukkan rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikannya, ini tentunya akan bisa memotivasi etos kerja, pencapaian tujuan organisasi, karyawan serta layanan kepada masyarakat akan maksimal.

Berdasarkan Strategi MSDM yang digunakan DLH Kota Padang seperti perencanaan, pengarahan, pengembangan pegawai, kompensasi dan kedisiplinan belum berjalan dengan baik sehingga kualitas kerja pegawai pada DLH Kota Padang juga belum maksimal sehingga masih terdapat pegawai yang memiliki potensi diri yang rendah karena minimnya pengembangan SDM seperti pemberian DIKLAT (pendidikan dan pelatihan). Sedangkan hasil kerja yang diberikan belum optimal karena masih terdapat pegawai yang menunda nunda dalam penyelesaian pekerjaan. Proses kerja yang terdapat pada pegawai masih terdapat pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja seperti tidak berada di ruangan kerja pada saat jam kerja berlangsung. Antusiasme pegawai yang masih rendah seperti kurangnya kesadaran dalam menjalankan tanggung jawab seperti pelaksanaan tugas tidak tepat waktu, masih rendahnya rasa pengabdian terhadap tempat kerjanya.

### **SIMPULAN**

Strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup kota Padang adalah perencanaan, pengarahan, pengembangan, kompensasi dan kedisiplinan. Namun strategi tersebut belum berjalan dengan efektif karena masih terdapat perbedaan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai dan terdapat ketidakadilan dalam pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai PNS, Honorer/Kontrak. Faktor-faktor yang mempengaruhi strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang yaitu tingkat pendidikan dan anggaran.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Artikel ini berdasarkan pada skripsi yang berjudul "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang" yang dibuat berdasarkan arahan dan bimbingan oleh bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan*

*Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.

Fawaid, A., & Fahrurozi. (2020). Pengaruh Rendahnya Pemahaman Fungsi Manajemen Sdm, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Yayasan Al-Ghufron Pamekasan). *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 143–150.  
<https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i2.455>

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papas Sinar Sinanti.