

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Sorong

Tuzana Nurul Safaah¹, Kamaluddin²

¹Politeknik Ahli Usaha Perikanan

²Universitas Muhammadiyah Sorong

E-mail: tuzana.safaah@kkp.go.id, kamal01.umsorong@gmail.com

Article History:

Received: 19 Januari 2024

Revised: 27 Januari 2024

Accepted: 31 Januari 2024

Keywords: Pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai.

Abstract: Penelitian ini dilakukan berlokasi di Kantor Perikanan Kota Sorong. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di dinas perikanan Kota Sorong, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia (SDM), untuk mengetahui kinerja setelah mengikuti program pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan untuk mengetahui sasaran pengembangan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam kinerja pegawai di Dinas Perikanan kota sorong adalah melaksanakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan handal untuk dapat menjawab tantangan kerja yang semakin dapat seiring dengan perkembangan penduduk dan penambahan fasilitas perkantoran seperti, alat-alat kantor dan sarana penunjang lainnya.

PENDAHULUAN

Pembangunan masyarakat merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional. Oleh karena itu dalam melaksanakan amanat otonomi khusus dengan berbagai peluang dan tantangan yang ada, membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang menguasai pengetahuan dan teknologi untuk dapat merancang konsep pembangunan yang strategi sehingga dapat menjawab tantangan otonomi khusus yang sedang berjalan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah adalah meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sehingga dapat memberikan hasil (output) yang maksimal. Hal ini yang melandasi pemerintah untuk lebih memberdayakan aparatur yang ada melalui berbagai kegiatan dan pelatihan sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangsih positif kepada masyarakat.

Didalam era otonomi khusus ini, suatu pengambilan keputusan yang efektif dan efisien sangat mempengaruhi kebijakan dan kinerja dari aparat pemerintah yang manadampaknya akan dirasakan langsung oleh masyarakat luas pada umumnya. Oleh sebab itu dalam pengambilan keputusan hendaklah melibatkan semua komponen yang ada sehingga dapat di tinjau segala

kemungkinan yang akan terjadi.

Dalam peraturan pemerintah Indonesia (PP no 19 pasal 15 ayat 1) Tahun 2008 tentang kecamatan yang menyebutkan bahwa, “seorang kepala/pemimpin juga berperan sebagai kepala wilayah” (wilayah kerja) didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsional yang sesuai dengan asas desentralisasi. (pelimpahan kewenangan kepada daerah untuk dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan keadaan yang terjadi pada daerah tersebut.) Beberapa tugas fungsional yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Mengintegrasikan nilai-nilai sosial dan budaya
- b. Menciptakan stabilitas politik dan ekonomi
- c. Mengupayakan terwujudnya ketentraman dan kesejahteraan masyarakat
- d. Menjaga kesatuan dan persatuan bangsa

Selain beberapa tugas pokok yang dilaksanakan oleh pemerintah, juga terdapat beberapa tugas pembinaan Wilayah. Secara filosofi dinas yang dikepalai seorang kepala dinas perlu di perkuat oleh aspek-aspek internal yang dapat mendukung kelancaran tugas dan tanggung jawab kepada masyarakat.

Dengan mengacu pada visi dan misi pemerintah Dinas Perikanan adalah memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka perlu adanya peningkatan kualitas pegawai untuk dapat mengimplementasikan visi dan misi tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan salah satu Pegawai Dinas Perikanan bahwa telah dilakukan upaya peningkatan Sumberdaya Manusia dengan Memberikan program Tugas belajar kepada pegawai dan juga berbagai pelatihan- pelatihan ataupun seminar lokakarya yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi dapat dilihat pada uraian berikut ini:

- a. Lulusan SMU

Pegawai dengan tingkat pendidikan SMU adalah mereka yang bekerja dengan menunggu komando dari atasan (kepala dinas) dalam melaksanakan tugas yang diberikan maka harus diberikan instruksi mengenai apa dan bagaimana untuk mengerjakan tugas tersebut sehinggadengan mudah dapat dilakukan.

- b. Lulusan S1

Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S1. Hampir sama dengan SMU. Ada beberapa kendala konseptual dan teknis yangdihadapi seperti

- Kurangnya kemampuan komunikasi publik
- Kurangnya penguasaan teknologi informasi
- Kurangnya pendelegasian tugas dan tanggung jawab dari pimpinan kepadapegawai.
- Rutinitas birokrasi yang cenderung membosankan sehingga tidak ada inovasi dan kreasi dari para pegawai

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2001:235) Jenis penelitian dapat dikelompokan menurut tujuan, pendekatan, tingkat ekplanasi dan jenis data. Sesuai dengan fokus penelitian yaitu kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Sorong, maka penelitian ini lebih memungkinkan apabila tingkat ekplanasi menggunakan penelitian deskriptif, dengan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Stuart A Schlegel (dalam Sugiyono, 1989:254) mengatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk mendapatkan dan menyampaikan fakta-fakta dengan jelas dan teliti. Studi deskriptif harus lengkap, tanpa banyak detail yang tidak penting dengan menunjukkan apa yang penting atau tidak.

Pada penelitian ini, peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi

tidak melakukan pengujian hipotesis (Singarimbun,1989:152). Oleh sebab itu penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu keadaan atau peristiwa atau keadaan subyek / obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (*fact finding*).

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif. Seluruh data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder, diolah dan diinterpretasikan secara kualitatif, dengan maksud untuk mencari jawaban dari masalah penelitian. Proses analisis data kualitatif berlangsung selama dan pasca pengumpulan, mengalir dari tahap awal hingga tahap penarikan kesimpulan hasil studi, Miles dan Huberman mengemukakan sebagai *flow model*. Ditambahkan pula bahwa dalam proses tersebut, komponen-komponennya secara interaktif saling berhubungan selama dan sesudah pengumpulan data, sehingga disebut pula sebagai model interaktif (Salim 2006:22). Proses analisis data kualitatif dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi Data (data reduction), yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian dan penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh dilapangan studi.

2. Penyajian Data

Penyajian Data (data display), yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian yang lazim adalah dalam bentuk teks naratif.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (conclusion drawing and verification), yaitu mencari makna setiap gejala yang diperoleh di lapangan sejak awal pengumpulan data, mencatat keteraturan atau pola kejelasan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas dan proposisi. Selama penelitian masih berlangsung, setiap kesimpulan yang ditetapkan akan terus menerus diverifikasi sehingga benar-benar diperoleh konklusi yang valid dan kokoh (Salim 2006:23).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dan Efisien

Sumber daya Manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya sumberdaya manusia yang baik maka diharapkan dapat mampu menjawab semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas dari sumberdaya manusia yang diharapkan dapat tercapai dengan dilakukan pengembangan yang diarahkan pada pendidikan dan pelatihan sumberdaya manusia.

Yang menjadi obyek penelitian adalah pegawai dinas perikanan Kota Sorong. Karena tugas dan fungsi dari para pegawai yang sangat menentukan yaitu sebagai regulator, fasilitator dan dinamisor pembangunan multi dimensional. Oleh karena itu dapat meningkatkan kualitas agar mereka dapat memiliki sikap dan perilaku sebagai abdi negara dengan mengutamakan nilai-nilai kejujuran, serta tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Melalui pengembangan sumberdaya

manusia (pegawai Dinas Perikanan Kota Sorong) maka efektivitas kerja dapat diukur apakah mengalami perubahan signifikan setelah dilakukan pengembangan Sumber daya Manusia.

Kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab tentang hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin, dimana dapat dikatakan bahwa pemimpin tidak dapat membuat keputusan, dia seharusnya tidak dapat menjadi pemimpin, kepentingan mendasar dari pengambilan keputusan ini dituangkan dengan adanya pembahasan khusus tentang hal ini dalam berbagai disiplin serta memberikan kontribusi bagi pengertian yang lebih baik bagaimana dengan keputusan yang dibuatnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Dinas Perikanan pada tanggal 22 Juni 2023, menyatakan bahwa : Tugas pokok kepala distrik terbagi atas tiga bagian yang sangat penting yang harus dilakukan antara lain :

a. Unsur pemerintah

Yaitu melaksanakan unsur administrasi pemerintah dan pengaturan kepentingan masyarakat sesuai dengan kewenangan yang disampaikan kepada distrik.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Dinas Perikanan Kota Sorong pada tanggal 17 Juni 2023 yang menyatakan bahwa : “tugas pokok kepala distrik salah satunya adalah melaksanakan unsur administrasi pemerintahan dan pengaturan kepentingan masyarakat yang di laksanakan sehari-harinya selama saya menjabat menjadi kepala Dinas”.

b. Unsur Pembangunan

Yaitu antara lain pembangunan masyarakat dalam mengartikan sarana dan prasarana fasilitas umum seperti jalan, jembatan, pasar, air bersih dan lain-lain. Sesuai dengan kewenangan yang disampaikan kegiatan distrik.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala Dinas Perikanan Kota Sorong pada tanggal 17 Juni 2023 yang menyatakan bahwa : “selain tugas administrasi kami juga memberikan pelayanan kepada masyarakat baik yang fisik maupun non fisik, misalnya membangun jembatan, membersihkan lingkungan, memberi bantuan baksampah kepada masyarakat dan lain sebagainya”.

c. Unsur kemasyarakatan

Yaitu antara lain pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan kehidupan. Dalam melaksanakan tugas pokok yang berkaitan dengan urusan pembangunan pada point tersebut diatas kepala distrik mengambil keputusan pimpinan bekerja sendirian hendaknya menginstruksikan staff/bawahan terutama yang dibidang tugasnya berkaitan erat dengan masalah yang dihadapi sehingga membawa peran sebagai:

1. Sumber Informasi

Seorang pemimpin memang memiliki gambaran yang menyeluruh tentang berbagai aspek organisasi, akan tetapi gambaran yang menyeluruh itu hanya secara gairis besar saja. Yang mengetahui secara mendetail adalah bawahan/masyarakat bawahan yang sering dipercayakan bidang tugas yang bersangkutan. Peran sebagai sumber informasi ini yang akan perlu diperhatikan didalam setiap pengambilan keputusan. Mengikut sertakan bawahan itu turut menunjang ketetapan keputusan yang diambil.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala Dinas Perikanan Kota Sorong pada tanggal 17 Juni 2023 yang menyatakan bahwa : “kami

selaku kapala dinas juga secara masif memberikan informasi-informasi yang penting kepada masyarakat terkait pemkembangan dinas perikanan maupun perkembangan Kota Sorong terutama proses-proses pembangunan yang ada maupun yang akan dilaksanakan hal ini penting karena masyarakat jika mendapatkan informasi maka akan ada kepedulian dengan untuk bersama-sama dengan pemerintah dalam membangun”.

2. Sebagai Pelaksana Teknis

Jika para bawahan turut terlibat dalam proses pengambilan keputusan distrik, maka mereka akan merasa bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan merupakan keputusan mereka juga karena mereka turut merumuskannya. Hal ini akan mempermudah dan memperlancar pelaksanaannya kelak.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala Dinas Perikanan Kota Sorong pada tanggal 17 Juni 2023 yang menyatakan bahwa : “dalam proses pengambilan keputusan di Dinas Perikanan kami juga melibatkan seluruh staf terutama staf teknis yang akan melaksanakan pekerjaan di lapangan agar tidak terjadi miss komunikasi yang pada akhirnya dapat menghambat pembangunan, oleh sebab itu kami selalu melibatkan seluruh staf agar dalam pelaksanaan setiap keputusan dapat berjalan dengan lancar”.

3. Sebagai Penerus Roda Pemerintahan

Sebagai seorang pemimpin yang mempunyai visi yang jelas makaperlu adanya persiapan kader-kader yang akan meneruskan roda pemerintahan. Dengan adanya pendelegasian yang diberikan kepada bawahan dengan memberi tanggung jawab dalam tugas dan kerja, maka hal tersebut adalah sebagai pembelajaran teknis yang dapat memberikan gambaran kepada bawahan untuk mempersiapkan dirinya pada tugas dan tanggung jawabnya pada masa yang akan datang ketika dia menjadi seorang pemimpin.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala Dinas Perikanan Kota Sorong pada tanggal 18 Juni 2023 yang menyatakan bahwa : “dalam menjalankan pemerintahan di dinas perikanan Kota Sorong kami terkadang agak mengalami kesulitan jika semua tugas di lakukan oleh kepala dinas sendiri oleh sebab itu terkadang kami melakukan pendelegasin tugas-tugas kepada staf yang dirasa mampu dalam menjalankan tugas-tugas tersebut agar dapat menjawab dengan cepat permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam pelayanan kepada masyarakat”.

Kondisi yang telah di sampaikan seelumnya haruslah di dukung dengan kinerja dari paratur pemerintahan yang baik, untuk mendapatkan kinerja aparatur yang baik harus sesuai dengan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latarbelakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design

Namun dalam mencapai faktor-faktor pencapain kinerja tersebut masih dterdapat beberapa pemasalan yang di hadapi seperti oleh paratur yang berfungsi

melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh sebab itu akan kami urakan permasalahan-permasalahan tersebut sebagai berikut ini.

a. Masalah

Yang dimaksud adalah apa yang dihadapi sehingga diperlukan pemecahan masalah yang dihadapi, untuk itu perlukan suatu keputusan didalam menghadapi setiap masalah yang diperlukan, maka itu masalah tersebut perlu dianalisa terlebih dahulu untuk menentukan:

1. Kurangnya kemampuan konseptual

Masalah yang dihadapi perlu didefinisikan sehingga jelas sarannya setelah menentukan objek dari masalah. Ketika diidentifikasi permasalahan yang ada, maka selanjutnya dilakukan stimulasi-stimulasi seperti diskusi, rapat mingguan atau kegiatan yang dapat memberi pembelajaran kepada bawahan sehingga para staff dapat menjadi terbiasa dengan hal-hal teknis yang berhubungan dengan konsep.

2. Kurangnya kemampuan komunikasi yang baik (Public speaking)

Sehubungan dengan pengembangan suberdaya manusia maka, salah satu aspek penting yang harus di lihat adalah masalah komunikasi yang baik dan benar dalam setiap lini didalam suatu instansi baik pemerintah/swasta.

Untuk itu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang atasan dan bawahan, maka setiap individu yang terorganisir dalam sebuah sistem harus melakukan koordinasi agartujuan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu diharapkan kepada setiap pemimpin yang ada untuk dapat melakukan stimulasi yang dapat melatih para bawahan sehingga melalui program-program yang ada dapat memberikan output berupa kecakapan berkomunikasi yang baik dalam suatu lingkungan kerja.

3. Kemampuan Menguasai Teknologi dan Informasi

Teknologi dan informasi dewasa ini merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan dan dipahami oleh sumberdaya manusia (SDM) yang bekerja di instansi manapun. Pada masa lalu mungkin saja pekerjaan diselesaikan dengan cara-cara sederhana (manual) akan tetapi pada masa kini, semua aspek kehidupan manusia hampir dikuasai oleh teknologi dan informasi. Sehingga dapat di katakan bahwa ketika suatu perusahaan/instansi yang ingin maju dan berkompetisi maka sumberdaya manusia (SDM) harus menguasai penggunaan teknologi serta informasi yang cepat dan akurat. Dari penjelasan diatas maka sebagai seorang kepala distrik yang mempunyai visi dan misi yang jauh, harus mempersiapkan sumberdaya manusia (SDM) yang benar-benar mahir dan handal sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaiknya.

Dengan mengenal identitas masalah yang dihadapi memerlukan keputusan, maka dengan mudah pimpinan berhasil menentukan keputusan yang tepat.

4. Nilai Masalah

Setelah menentukan identitas masalah yang dihadapi maka perlu dirumuskan nilai masalah tersebut dengan sumberdaya dan dana yang

dialokasikan untuk Penangan lebih lanjut guna mengetahui manfaat kegunaan dari pengambilan keputusan jika dibandingkan dengan pengeluaran yang dilakukan. Dengan melakukan analisa keputusan untuk melakukan keputusan yang tepat perlu dikaji lebih dalam mengenai beberapa aspek dibawah ini :

1. Sifat masalah

Mengkaji sifat masalah untuk mengetahui sifat-sifat masalah yang dihadapi sehingga dapat menentukan apa saja yang harus dicapai. Dengan demikian maka keputusan yang akan diambil harus mempertimbangkan beberapa faktor penting seperti:

- a. Bagaimana hasil yang akan dicapai.

- b. Sumberdaya dan dana yang harus disediakan untuk mencapai hasil sebagaimana termuat dalam keputusan yang telah diambil.

2. Kondisi Personal

Setiap keputusan yang diambil selanjutnya akan dilaksanakan oleh personal yang ada oleh karena itu perlu keputusan yang diambil harus disesuaikan dengan kondisi personal baik terhadap apa yang dikerjakan pengetahuan, dan pengalaman maupun ketrampilan.

3. Situasi umum

Setiap keputusan yang diambil tidak boleh mengandung proses atau rasa tidak puas dilingkungan sekitarnya. Jika terdapat kendala-kendala maka harus diminimalisir sehingga keputusan yang di ambil dapat terlaksana. Dalam melaksanakan keputusan tersebut. Hal-hal tersebut merupakan sebuah pengalaman historis yang telah dilaksanakan sebelumnya pada Dinas Perikanan Kota Sorong. Dimana keterangan ini diperoleh dengan melakukan wawancara (interview) dengan para pejabat di Dinas Perikanan Kota Sorong.

4. Pelaksanaan Keputusan dalam Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Sorong

Setiap pengambilan keputusan akan dikaji ketepatannya apakah keputusan yang diambil adalah benar-benar sesuai dengan kondisi yang ada atau apakah keputusan yang dilakukan memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada. Kemudian keputusan tersebut diidentifikasi apakah sesuai dengan budget yang ada ataupun pertimbangan-pertimbangan yang dapat memberi hasil maksimal bagi instansi atau perusahaan. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan yaitu :

1. Mengidentifikasi masalah yang diduga mungkin timbul, hal ini dilakukan untuk mengurangi dampak negatif yang akan terjadi.
2. Mengambil tindakan penyangga. Tindakan ini sengaja dilakukan guna menjaga kemungkinan timbulnya hal-hal yang terjadi secara tiba-tiba
3. Memperoleh dugaan terhadap keputusan yang diambil

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan Dinas Perikanan Kota Sorong pada tanggal 20 Juni 2023 yang menyatakan bahwa : “dalam proses pengambilan keputusan kita sangat berhati-hati sekali banyak hal yang harus

dipertimbangkan selain itu masukan-masukan dari masyarakat juga mesti di pertimbangkan oleh sebab itu langkah-langkah yang kita ambil biasanya adalah mendengarkan dulu masukan-masukan dari masyarakat setelah itu baru kita bahas dengan seluruh pegawai dan pemangku kepentingan setelah itu baru keputusan di ambil hal tersebut sangat penting agar ketika keputusan itu dilaksanakan tidak terjadi kontroversi lagi yang dapat menghambatnya pelaksanaan-pelaksanaan program yang seharusnya dapat berjalan sesuai apa yang telah di rencanakan”.

5. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kota Sorong

Peningkatan Kualitas Pelayanan.

Tata cara pelayanan di Dinas Perikanan Kota Sorong merupakan salah satu kriteria dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa puas dalam prose pengurusan segala permasalahan atau kebutuhannya.

Hal yang paling utama dilakukan adalah memberikan kepastian kepada orang yang dilayani. Disamping itu keterbukan atau transparansi dan akuntabilitas pelayanan publik sangat diperlukan dalam sistem pemerintahan yang berwibawa. (*good governmence*) berikut penulis akan menguraikan beberapa hal yang berhubungan dengan pelayanan di Dinas Perikanan Kota Sorong . Yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat umum. Dengan adanya tenaga kerja/sumberdaya manusia yang handal akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar Kendala Dan Pemecahan Masalah di Dinas Perikanan Kota Sorong.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat ketrampilan tertentu kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Ada tiga alasan pokok sebagai landasan penilaian kinerja :

1. Untuk mendorong perilaku yang baik, atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standart. Dimana orang-orang yang bekerja mengharapkan imbalan atau pujian.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan Ilmiah untuk mengetahui seberapa cocok seorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja.
3. Sebagai landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan kelanjutan karier dari seorang pegawai/karyawan

Untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tingkat kinerja yang diinginkan, maka perlu di indentifikasi apa saja yang menjadi faktor utama yang mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu ada beberapa kendala dan pemecahan masalah yang dapat penulis garis bawahi adalah sebagai berikut :

1. Terbatasnya kemampuan Aparatur baik teknis maupun konseptual
2. Terbatasnya jumlah aparat
3. Rendahnya partisipasi masyarakat

Hal tersebut sesuai dengan yang di sampaikan oleh Kepala Dinas Perikanan Kota Sorong pada tanggal 02 Juni 2023 yang menyatakan bahwa : “ dalam proses

pelayanan di Dinas Perikanan Kota Sorong masih banyak hambatan-hambatan yang di hadapi hal ini terjadi di sebabkan terbatasnya kemampuan apartur yang menguasai tingkatan konsep maupun teknis, kondisi tersebut di sebabkan karena terbatasnya jumlah aparat yang ada di dinas perikanan jika kita lihat dari luas wilayah yang harus di layani, di samping itu juga lemahnya kordinasi dengan dinas-dinas terkait dalam menangani masalah- masalah kesejahteraan masyarakat belum berjalan dengan maksimal kita banyak terkendala prosedur yang di berlakukan, partisipasi masyarakat yang rendah juga menjadi kendala tersendiri dalam proses-proses pelayanan hal ini sangat penting karena ketika kami akan menjalankan program terkadang masyarakat merasa acuh tak acuh dalam menerimanya”.

Melalui metode ini maka kita akan mampu mengetahui faktor-faktor yang menjadi kendala dalam pelayanan serta strategi yang akan digunakan dan juga langkah-langkah konkrit yang akan di ambil. Bila dilihat dari tugas dan fungsi visi, misi dan tujuan serta sasaran yang hendak dicapai, maka pada dasarnya dituntut untuk melakukan pelayanan prima yang meliputi pelayanan yang cepat, tepat dan efektif. Dari indikator yang disebutkan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terbatasnya kemampuan aparat

Hal ini merupakan masalah yang sedang dihadapi oleh Dinas Perikanan Kota Sorong . Dalam menghadapi penduduk yang jumlahnya ribuan orang sudah tentu membutuhkan tambahan aparat serta fasilitas penunjang guna mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat. Sehingga perlu adanya penambahan tenaga kerja baik pegawai, maupun kontrak sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. Terbatasnya jumlah aparat

Selain kemampuan aparat yang masih relatif rendah, kepala Dinas Perikanan Kota Sorong juga diperhadapkan dengan jumlah aparat yang relatif sedikit, yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat jumlah tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang dihadapi oleh para pegawai.

3. Dinas-dinas yang menangani masalah kesejahteraan belum berjalan maksimal

Salah satu kendala klasik yang dihadapi adalah bagaimana dinas terkait yang menangani masalah kesejahteraan belum berjalan maksimal. Indikator ini disimpulkan karena hubungan antara distrik dengan masyarakat, baik itu Pemuda/Ormas perempuan, tokoh agama, belum dilaksanakan dengan baik. Sehingga kedepannya diharapkan pemerintah Dinas Perikanan Kota Sorong untuk masuk lebih jauh lagi kedalam sendi-sendi kehidupan Masyarakat.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam kinerja pegawai di Dinas Perikanan kota sorong adalah melaksanakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan handal untuk dapat menjawab tantangan kerja yang semakin dapat seiring dengan perkembangan penduduk dan penambahan fasilitas perkantoran seperti, alat-alat kantor dan sarana penunjang lainnya.

DAFTAR REFERENSI

Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen SDM Perusahaan*, Penerbit RemajaRosdakarta, Bandung

-
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rafika Aditma, Bandung.
- Cushway, Barry, 2006. *Human Resources Management*, Group Gramedia, Jakarta. George .R. Terry dan Winardi, SE. 1986. *Asas-asas Manajemen*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Hasibuan Melayu S.P. Manajemen, 1989. *Dasar, Pengertian dan Masalah*. Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Harsino, M.Si. 2005. *Administrasi Kepegawaian*. Penerbit Alga Prisma Interdata Jatinagor, Bandung
- Handoko J. Hani 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty, Yoyakarta
- Kleiman. S. Lawrence, 1997. *Human Resources Management*, WespublishingCompany, New York .
- M. Manulang. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Medan:
- Melayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Prijono Tjipherijanto. 1999. *Keseimbangan Penduduk. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*. Penerbit Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Suganda, Dann. 1982. *Kepemimpinan Di Dalam Organisasi dan Manajemen*. Penerbit CV. Sinar Baru, Bandung.
- Soewarno Handayani, 1983. *Pengantar study dan Management*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sikula Andrew F., 1976. *Personel Administrasi and Human Resources Management*, Santa Barbara,
- Taliziduhu Ndaraha, 2002. *Pengantar Teori Pengembangan SDM*, , Diterbitkan PT. Rineka Cipta, Jakarta