

## Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru

Asri Karly

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Riau

Rizky Setiawan

Universitas Islam Riau

Korespondensi : [asrikarly@student.uir.ac.id](mailto:asrikarly@student.uir.ac.id)

**Abstract:** *The research results found that the DPRD Secretariat's strength factors include the availability of skilled personnel resources, the existence of measurable work programs and work mechanisms, and the existence of operational standards for providing services. Weaknesses include a lack of understanding of the implementation of the laws and regulations used, a lack of adequate facilities and infrastructure to support the implementation of duties and functions, the availability of skilled human resources in accordance with their field of work, limited budget for improving services to the DPRD. The opportunity for the Pekanbaru City DPRD Secretariat is a commitment to increasing the capacity of regional people's representative institutions to carry out their duties and functions, providing adequate facilities and infrastructure to support the implementation of their duties, providing skilled human resources in accordance with their field of duties. The threats that arise are the fulfillment of the DPRD members' obligations which is not yet optimal, the interaction between the DPRD and the Pekanbaru City DPRD Secretariat which can affect professionalism as an apparatus, mobility and workload which is quite high, the limited number of qualified and competent employees, the availability of facilities and infrastructure which is still lacking.*

**Keywords :** *Strategy, Development, Performance*

**Abstrak:** Hasil penelitian menemukan faktor kekuatan Sekretariat DPRD antara lain ketersediaan sumber daya aparatur yang terampil, adanya program kerja dan mekanisme kerja yang terukur, adanya standar operasional untuk memberikan pelayanan. Kelemahan yang dimiliki antara lain kurangnya pemahaman terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang digunakan, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi, ketersediaan sumber daya manusia yang terampil sesuai dengan bidang tugasnya, keterbatasan anggaran untuk peningkatan pelayanan kepada DPRD. Peluang Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru adalah adanya komitmen untuk meningkatkan kapasitas lembaga perwakilan rakyat daerah untuk pelaksanaan tugas dan fungsi, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung pelaksanaan tugas, menyediakan sumber daya manusia yang terampil sesuai dengan bidang tugasnya. Ancaman yang dimiliki adalah pemenuhan kewajiban anggota DPRD yang belum optimal, interaksi antara DPRD dan Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru yang dapat mempengaruhi profesionalisme sebagai aparatur, mobilitas dan beban kerja yang cukup tinggi, terbatasnya jumlah pegawai yang berkualitas dan berkompetensi, ketersediaan sarana dan prasarana yang masih kurang.

**Kata Kunci:** Strategi, Pengembangan, Kinerja

### LATAR BELAKANG

Pasal 18 Ayat (1) dalam Undang-undang 1945 (UUD 1945) menyebutkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang.

Pemerintah Daerah dalam Pasal 1 Nomor 2 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan

---

Received Februari 29, 2024; Accepted Maret 19, 2024; Published Maret 31, 2024

\* Asri Karly, [asrikrly@gmail.com](mailto:asrikrly@gmail.com)

dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lebih lanjut dinyatakan dalam Pasal 18 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa “Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum.”

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap daerah kabupaten atau kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). DPRD menyelenggarakan urusan pemerintah berdasarkan asas otonomi. Dijelaskan dalam Pasal 1 Nomor 7 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, bahwa “Asas otonomi adalah prinsip dasar penyelenggaraan Pemerintah Daerah berdasarkan Otonomi Daerah.” Dimana dijelaskan dalam Pasal 1 Nomor 6 Undang-undang tersebut, bahwa “Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.” Lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 1 Nomor 5 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, bahwa “Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaan dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintah Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, menyejahterakan masyarakat.” Melalui beberapa uraian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Urusan Pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia dilaksanakan berdasarkan asas otonomi. Penelitian ini mengkaji penyelenggara pemerintahan kota, yaitu DPRD Kota. Pengaturan DPRD Kabupaten/Kota terdapat pada Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Dimana dalam Pasal 363 undang-undang tersebut dinyatakan bahwa “DPRD kabupaten/kota terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.” Sekretariat DPRD diatur dalam Peraturan Walikota (Perwako). Dimana sekretariat DPRD Kota Pekanbaru diatur dalam Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 150 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) atau (kelengkapan DPRD dan sekretariat DPRD) merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia atau Pegawai yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau

perusahaan. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan Sumber Daya Manusia sebagai usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik/prima sebuah perusahaan/industry untuk menjadi competitor (pesaing) yang mampu memenangkan dan menguasai pasar, melalui tenaga kerja yang dimilikinya. Kinerja lembaga DPRD Kota Pekanbaru dalam sektor publik sangat penting yang perlu ditunjang oleh pengetahuan dan kemampuan kerja yang baik dimiliki oleh para pegawainya. Peningkatan kemampuan kerja sangat penting, karena sumber daya manusia yang lemah sebagai contoh pentingnya menguasai sistem teknologi saat ini sebagai upaya mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Apabila tidak dilakukan pembenahan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia maka pelayanan terhadap masyarakat tidak akan pernah menemui titik maksimal. Organisasi menginginkan sumber daya manusia dimiliki mampu memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya, tidak terkecuali pada instansi pemerintah. Namun, jika kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin organisasi tersebut, maka menjadi kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Upaya pengembangan kemampuan sumberdaya manusia memiliki konsekuensi atas waktu dan biaya yang harus disediakan manajer, pemimpin, dan organisasi yang ingin sumberdaya manusia berkembang. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi serta penting bagi kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, peningkatan pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Di era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat banyak diperlukan serta menjadi kekuatan bagi organisasi untuk terus maju dan berkembang.

## **KAJIAN TEORITIS**

**Strategi**, Strategi berasal dari kata Yunani *strategos*, yang berarti Jenderal. Oleh karena itu kata strategi secara harfiah berarti “Seni dan Jenderal”. Kata ini mengacu pada apa yang merupakan perhatian utama manajemen puncak organisasi. Secara khusus, strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengikat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai (Antonio, 2015). Strategi bisa diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian

dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tindakan tertentu (Tjiptono, 2008).

Menurut buku Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tahun 2007, Strategi: (1) ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa-bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu di perang dan perdamaian; (2) ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam perang, untuk mendapatkan kondisi yang menguntungkan; (3) rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus; (4) tempat yang baik menurut siasat perang.

Strategi Pengembangan SDM pada dasarnya merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana meningkatkan kemampuan SDM, Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu organisasi (Arifah Rosmajudi 2019).<sup>1</sup> Strategi bisa diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tindakan tertentu (Tjiptono, 2013).

Menurut Ismail Sholihin (2020) Kata Strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu “strategos” yang berasal dari “stratus” yang berarti militer dan “og” yang berarti memimpin.<sup>2</sup>

Throat memutuskan bahwa inti dari strategi adalah bagaimana bertahan hidup dalam dunia yang semakin kompetitif, bagaimana membuat persepsi yang baik di benak konsumen, menjadi beda, mengenali kekuatan dan kelemahan pesaing, menjadi spesialisasi, menguasai satu kata yang sederhana dikepala, kepemimpinan yang memberi arah dan memahami realitas pasar dengan menjadi yang pertama, kemudian menjadi lebih baik (Kasmir, 2017).

Armstrong menambahkan bahwa setidaknya terdapat tiga pengertian strategi. Pertama, strategi merupakan deklarasi maksud yang mendefinisikan cara untuk mencapai tujuan, dan memperhatikan dengan sungguh-sungguh alokasi sumber daya perusahaan yang penting untuk jangka panjang dan mencocokkan sumber daya dan kapabilitas dengan lingkungan eksternal. Kedua, strategi merupakan perspektif di mana isu kritis atau faktor keberhasilan dapat dibicarakan, serta keputusan strategis bertujuan untuk membuat dampak yang besar serta jangka panjang kepada perilaku dan keberhasilan organisasi. Ketiga, strategi pada dasarnya adalah mengenai penetapan tujuan (tujuan strategis) dan mengalokasikan atau

<sup>1</sup> Stefani Ancil Anggita and Franky Okto Bernando, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Jurnal Inovasi Global*, 1.2 (2023), 148–53 <<https://doi.org/10.58344/jig.v1i2.23>>.

<sup>2</sup> Muhammad Solihin and others, 'Swot Analysis on the Transformation of Islamic Higher Education', *Jurnal Pendidikan Islam*, 5.2 (2019), 159–74 <<https://doi.org/10.15575/jpi.v5i2.3107>>.

menyesuaikan sumber daya dengan peluang (strategis berbasis sumber daya) sehingga dapat mencapai kesesuaian strategis antara tujuan strategis dan basis sumber dayanya.

Strategi ini merupakan rencana besar dan rencana penting. Setiap organisasi yang dikelola secara baik memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit. Strategi sebenarnya didasarkan pada analisis yang terintegrasi dan holistik. Artinya, setelah strategi disusun, semua unsur yang ada dalam organisasi sudah prespektif jangka panjang, strategi dirumuskan untuk merealisasikan visi dan misi korporasi.

Strategi menurut Arifin adalah keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan, guna mencapai tujuan. Strategi digunakan dalam segala hal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidak akan mudah dicapai tanpa strategi, karna pada dasarnya segala tindakan atau perbuatan itu tidak terlepas dari strategi. Strategi yang disusun, dikonsentrasikan, dan konsepsikan dengan baik dapat membuahkan pelaksanaan pelaksanaan yang disebut strategis.<sup>3</sup> Menurut Rangkuti (2017) untuk mencapai strategi yang strategis harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. *Strength* (keunggulan).
- b. *Weakness* (kelemahan).
- c. *Opportunity* (peluang).
- d. *Threats* (ancaman).

Berdasarkan beberapa definisi strategi menurut arti bahasa yang digunakan maka dapat disimpulkan, Strategi adalah suatu perencanaan jangka panjang yang disusun untuk menghantarkan pada suatu pencapaian akan tujuan dan sasaran tertentu.

### ***Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia***

#### **1. Metode Pendidikan dan Pelatihan**

Pengertian latihan (*training*) adalah dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik penguasaan ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko, 2015). Menurut Pasal 1 ayat 9 (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Indonesia, n.d.) adalah keseluruhan kegiatan untuk member, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Simamora, 2015).

#### **2. Metode Pengembangan**

---

<sup>3</sup> Muhammad Arifin, 'Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen Merupakan Awal Yang Sangat Menentukan Dalam Pemilihan Pola-Pola Yang Akan Dilaksanakan Dalam Rangka Pengambilan Keputusan. Demikian Juga Dengan Pengorganisasian', *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3.1 (2017), 117–32 <arifinmpd@umsu.ac.id>.

Di lain pihak ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian (Handoko, 2015).

### 3. Motivasi

Menurut J. Moskowitz, motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku (Hasibuan, 2017).

### 4. Kegiatan Non Diklat

Ada banyak kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara mandiri antara lain:

- a. Membaca buku teks, referensi, dan media cetak lainnya.
- b. Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, Video, dan media proyeksi lainnya.
- c. Mendengar siaran radio, kaset dan media terekam lainnya
- d. Melalui komputer atau internet.
- e. Menulis buku, referensi, artikel dan sebagainya.
- f. Mengajar atau melatih (menurut Covey "Belajar dengan cara mengajar dan melakukannya")

### 5. Tugas Belajar

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi jabatan diperlukan peningkatan kualitas kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional tersebut adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi dan Institut yang terakreditasi.

### 6. Promosi

Pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu "reward" dan "incentive" (ganjaran perangsang), adanya ganjaran perangsang ini berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai. Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilannya.

## Penelitian Terdahulu

| No | Nama                 | Tahun | Judul                                                                                                                                                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Perbedaan                                                      |
|----|----------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 1. | Sidwas<br>Muarsarsar | 2022  | Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi | Strategi pengembangan SDM pada BKPSDNM Kabupaten Sarmi belum berjalan maksimal dan efektif. Faktor pendukung dalam strategi pengembangan SDM antara lain tersedianya aturan payung, adanya dukungan eksternal, sedangkan penghambat antara lain anggaran terbatas, terbatasnya personil dan fasilitas | Perbedaan penelitian terdapat pada objek dan lokasi penelitian |

## METODE PENELITIAN

### Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian dengan metode penelitian kualitatif. Penulis menguraikan tulisan ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis yaitu usaha mengumpulkan, menyusun dan menginterpretasikan data yang ada kemudian menganalisa data tersebut, menelitinya, menggambarkan dan menelaah secara lebih jelas dari berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi, situasi dan fenomena yang di selidiki (Moleong, 2016: 15).<sup>4</sup>

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian adalah pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru belum maksimal sehingga program yang sudah direncanakan belum terlaksana sesuai rencana.

### Informan dan Key Informan

Menurut Moleong (2012 : 3) *key Informan* adalah mereka yang tidak hanya bisa memberi keterangan tentang sesuatu kepada peneliti, tetapi juga bisa memberi saran tentang

<sup>4</sup> Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016).

sumber bukti yang mendukung serta menciptakan sesuatu terhadap sumber yang bersangkutan. Dalam menentukan key informan, penulis memiliki syarat yang harus dipenuhi oleh seorang *key informan* yaitu orang yang tidak hanya terlibat langsung tetapi juga mampu menguasai kegiatan.

### **Teknik Penarikan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:85) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu orang yang mengetahui tentang pelaksanaan kegiatan tersebut.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas. maka data yang diperlukan antara lain:

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari informan yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah dirumuskan dalam penelitian..

#### **2. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi untuk melengkapi data primer yang didapatkan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: *Wawancara, Observasi, Dokumentasi*

### **Teknik Analisis Data**

Data yang didapat dari responden, akan diolah untuk selanjutnya disajikan dalam bentuk tulisan dan dianalisis menggunakan metode deskriptif atau penjabaran. Data yang didapatkan berasal dari jawaban wawancara responden mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Kemudian di analisis menggunakan analisis SWOT.



## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru**

Sekretariat DPRD sendiri mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

- a. Kekuatan (*Strengths*)
- b. Kelemahan (*Weaknessess*)
- c. Peluang (*Opportunity*)
- d. Ancaman (*Threats*)

### **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru**

Adapun rencana strategi yang akan dilaksanakan dalam mencapai visi, misi, dan sasaran sekretariat DPRD Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Pemantapan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi perkantoran, dengan meningkatkan kualitas penyelenggaraan administrasi kesekretariatan dan administrasi keuangan DPRD.
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana serta fasilitas kerja yang memadai.
3. Mengupayakan peningkatan disiplin aparatur untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Mengupayakan peningkatan sumber daya aparatur.
5. Mengupayakan peningkatan kapasitas lembaga DPRD

Pengembangan berarti perbaikan, menjadi lebih pandai dan lebih efektif, sehingga pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian meningkat.

### **Faktor-Faktor Penghambat dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hambatan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja aparatur di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru yang diidentifikasi oleh pegawai aparatur di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Hambatan yang ditemukan tersebut antara lain adalah:

1. Terbatasnya sumber daya manusia / personil sehingga masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai disiplin ilmu. Kondisi ini menyebabkan promosi, mutasi dan rotasi kurang maksimal dilakukan.

2. Terbatasnya anggaran yang tersedia sehingga pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur melalui pendidikan, latihan dan seminar hanya dilakukan untuk beberapa kegiatan saja.
3. Pelatihan yang diikuti terkadang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi dari masing-masing bagian aparatur.
4. Sering terjadi perubahan kebijakan kepegawaian dalam organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka kesimpulan yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal dari Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru terdiri dari faktor kekuatan dan kelemahan. Kekuatan Sekretariat DPRD antara lain adalah ketersediaan sumber daya aparatur yang terampil, adanya program kerja dan mekanisme kerja yang terukur, adanya standar operasional Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru untuk memberikan pelayanan, dan tata laksana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi DPRD sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, adanya kerjasama dan dedikasi yang tinggi serta disiplin kerja staf yang baik di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Sedangkan kelemahan yang dimiliki antara lain adalah kurangnya pemahaman terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang digunakan, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi, ketersediaan sumber daya manusia Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru yang terampil sesuai dengan bidang tugasnya sehingga menghambat kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi, keterbatasan anggaran untuk peningkatan pelayanan kepada DPRD
2. Faktor eksternal dari Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru terdiri dari faktor peluang dan ancaman. Peluang Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru adalah adanya komitmen untuk meningkatkan kapasitas lembaga perwakilan rakyat daerah untuk pelaksanaan tugas dan fungsi, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru, menyediakan sumber daya manusia yang terampil sesuai dengan bidang tugasnya untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi, dan tuntutan permintaan peningkatan kualitas pelayanan administrasi pemerintahan dari DPRD. Sedangkan ancaman yang dimiliki adalah pemenuhan kewajiban anggota DPRD yang belum optimal, interaksi antara DPRD dan Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru yang dapat mempengaruhi profesionalisme sebagai aparatur, mobilitas dan beban kerja yang cukup tinggi, terbatasnya jumlah pegawai yang berkualitas dan berkompetensi,

ketersediaan sarana dan prasarana yang masih kurang sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan untuk mencapai hasil yang lebih optimal dan lain sebagainya.

## SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Dalam hal penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD, Sekretaris DPRD Kota Pekanbaru perlu membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga dalam melaksanakan kegiatan administrasi surat menyurat dan merencanakan pelaksanaan rapat/sidang, selalu tepat waktu sesuai SOP yang ada.
2. Perlu kiranya mendapat perhatian dan pertimbangan terkait strategi pengembangan SDM di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru terkait pelaksanaan diklat yang diikuti pegawai sehingga mampu memaksimalkan kinerja pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- Ancil Anggita, Stefani, and Franky Okto Bernando, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Jurnal Inovasi Global*, 1.2 (2023), 148–53 <<https://doi.org/10.58344/jig.v1i2.23>>
- Arifin, Muhammad, 'Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen Merupakan Awal Yang Sangat Menentukan Dalam Pemilihan Pola-Pola Yang Akan Dilaksanakan Dalam Rangka Pengambilan Keputusan. Demikian Juga Dengan Pengorganisasian', *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3.1 (2017), 117–32 <[arifinmpd@umsu.ac.id](mailto:arifinmpd@umsu.ac.id)>
- Moleong, L. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016)
- Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmini. *JurnalKajianPemerintah(JKP)*, 8(1), 47–63.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implentasi Pemikiran Kurikulum*. Remaja Rosdakarya.
- Munaf, Y. (2016). *Hukum Administrasi Negara* (Pertama). Marpoyan Tujuh.
- Napitupulu, P. (2012). *Pelayanan Publik & Customer Satisfaction* (Ke-2). PT Alumni.
- Ndraha, T. (2011). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Rineka Cipta.
- Ningrum, H. F. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 74–83.

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 150 Tahun 2021.

Perwako Pekanbaru Nomor 100 Tahun 2022.

Perwako Pekanbaru Nomor 150 Tahun 2021.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta...

Rosmajudi, A. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Kota Tasikmalaya. *STISIP Bina Putera Banjar*, 4(1), 15–23.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.

Sikula, A. E. (2017). *Training dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Pustaka Binaman.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.

Solihin, Muhammad, Jalaludin, Mona Novita, and M. Syukri Ismail, 'Swot Analysis on the Transformation of Islamic Higher Education', *Jurnal Pendidikan Islam*, 5.2 (2019), 159–74 <<https://doi.org/10.15575/jpi.v5i2.3107>>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.

Syafi'i, Antonio, and S. A. W. Muhammad. "The Super Leader Super Manager." *ProLM Center & Tazkia Publishing, cetakan ke-XVII* (2015).

Tjiptono, F. (2013). *Pemasaran Jasa*. Bayumedia.