E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 66-73
Volume 3 Nomor 1 Tahun 2026

Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit Pengelola Air Bersih

Dheny Afrizal Syam[1], Arrafiqur Rahman[2], Andi Afrizal[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian
e-mail: dhenysyam@gmail.com[1] , arrafiqurrahman@upp.ac.id[2] , zulkrarnain@upp.ac.id[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Unit Pengelola Air Bersih (UPAB) Kecamatan Rambah, Kabupaten Rokan Hulu, dalam penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling terhadap 14 informan, terdiri atas pejabat UPTD Pengelola Air Bersih Kabupaten Rokan Hulu, koordinator dan pegawai UPAB Rambah, serta masyarakat/pelanggan sebagai triangulasi data. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipan, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara tematik mengacu pada tiga aspek pengembangan SDM sebagaimana diatur dalam PP Nomor 122 Tahun 2015 dan regulasi teknis Kementerian PUPR, yaitu pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi bidang SPAM, dan evaluasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi telah dilaksanakan namun belum sepenuhnya terencana dan berkelanjutan; sertifikasi kompetensi belum terintegrasi ke dalam sistem pengembangan SDM, di mana sebagian besar pegawai belum memiliki sertifikasi sesuai standar SPAM; dan evaluasi kinerja telah dilaksanakan sebagai bagian dari pengawasan operasional, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan pegawai. Disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM di UPAB Rambah perlu diarahkan pada sistem berbasis kompetensi yang terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan, didukung oleh kebijakan dan penganggaran dari UPTD Pengelola Air Bersih dan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.

Kata kunci: *Pengembangan SDM, Pelatihan Berbasis Kompetensi, Sertifikasi Kompetensi, Evaluasi Kinerja, Air Bersih.*

Abstract

This study aims to examine the human resource (HR) development strategy at the Rambah Clean Water Management Unit (UPAB) in Rokan Hulu Regency in the implementation of the Drinking Water Supply System (SPAM). This study employed a qualitative descriptive approach with purposive sampling of 14 informants, consisting of

officials of the Rokan Hulu Regency Clean Water Management Technical Implementation Unit, the coordinator and staff of UPAB Rambah, and the community/customers as data triangulation. Data were collected through in-depth interviews, non-participant observation, and documentation, then analyzed thematically with reference to three aspects of HR development as regulated in Government Regulation No. 122 of 2015 and technical regulations of the Ministry of Public Works and Housing, namely competency-based training, SPAM competency certification, and performance evaluation. The results show that competency-based training has been implemented but has not yet been fully planned and sustained; competency certification has not yet been integrated into the HR development system, with most staff not yet holding certification meeting SPAM standards; and performance evaluation has been implemented as part of operational oversight but has not yet been fully utilized as a basis for staff development. It is concluded that the HR development strategy at UPAB Rambah needs to be directed toward a planned, integrated, and sustainable competency-based system, supported by policy and budgeting from the Clean Water Management Technical Implementation Unit and the Rokan Hulu Regency Government.

Keywords: *HR Development, Competency-Based Training, Competency Certification, Performance Evaluation, Clean Water.*

LATAR BELAKANG

Inisiasi Sustainable Development Goals (SDGs) sejak 2015 berfungsi sebagai panduan universal dalam merespons isu-isu krusial dunia, mencakup penanggulangan kemiskinan hingga kelestarian ekosistem, dengan 17 sasaran utama yang mengintegrasikan aspek kemasyarakatan, perekonomian, lingkungan hidup, serta kolaborasi antarpihak yang harus direalisasikan sebelum memasuki tahun 2030 (Hidranto, 2024). Di antara fokus utamanya, poin ke-6 SDGs memberikan penekanan khusus pada penjaminan ketersediaan fasilitas air bersih dan tata kelola sanitasi yang berkesinambungan bagi masyarakat luas, sejalan dengan pandangan bahwa SDG 6 memiliki keterkaitan erat dengan sasaran pembangunan lainnya, terutama SDG 2 mengenai penyelesaian masalah kelaparan, mengingat peran vital pasokan air dalam menjamin stabilitas pangan dan keberlangsungan hidup masyarakat (Mehta, Ringler, dkk., 2023).

Keberhasilan implementasi tata kelola air terpadu tidak hanya bertumpu pada ketersediaan finansial maupun aspek kelembagaan, tetapi mungkin lebih penting lagi pada kapasitas manusia dan pengembangan keterampilan sumber daya manusianya (Haddad, 2023). Pandangan tersebut menggarisbawahi bahwa manajemen air tidak semata-mata bertumpu pada pembangunan sarana fisik, melainkan membutuhkan penataan dan peningkatan kualitas SDM, karena efektivitas pengelolaan sumber daya air sangat dipengaruhi oleh kesiapan tenaga kerja di lapangan. Dalam ranah organisasi, pembinaan SDM yang terstruktur berbanding lurus dengan peningkatan performa kerja anggotanya, yang pada akhirnya memicu lonjakan produktivitas lembaga dan memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan (Wicaksono, 2016).

Melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Hukumonline, 2014) dan Peraturan Pemerintah Nomor 122 Tahun 2015 tentang Sistem Penyediaan Air Minum (Hukumonline, 2015), pemerintah kabupaten/kota di Indonesia diberikan kewenangan otonom untuk mengelola potensi air bersih di daerahnya, mendorong pendirian unit operasional seperti UPTD maupun BPAB sebagai pengelola tingkat lokal. Indonesia menegaskan kesiapannya berkolaborasi bersama PBB dalam merealisasikan target SDGs melalui Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017, di tengah momentum bonus demografi yang menjadi modal strategis bagi pembangunan nasional (Irhamsyah, 2019).

Di Kabupaten Rokan Hulu, operasional pengelolaan air bersih dijalankan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelola Air Bersih (UPTD PAB), yang pembentukannya mengacu pada Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 29 Tahun 2013 (JDIH, 2013) dan kemudian disesuaikan melalui Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 14 Tahun 2018 (JDIH, 2018) yang menempatkan UPTD di bawah Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Guna mengoptimalkan jangkauan operasional, UPTD PAB membawahi 16 unit kerja tingkat kecamatan yang dinamakan Unit Pengelola Air Bersih (UPAB), salah satunya UPAB Kecamatan Rambah yang memegang peran sentral karena berposisi di ibu kota kabupaten sekaligus menanggung beban kerja dan tanggung jawab layanan yang relatif besar.

Urgensi kajian ini diperkuat oleh fakta di lapangan, di mana beberapa desa di Kecamatan Rambah sempat mengalami kendala krisis pasokan air bersih untuk kebutuhan harian masyarakat; laporan media siber Riau Post mengindikasikan bahwa saat musim kemarau melanda, cadangan air sumur warga menyusut drastis sementara distribusi air perpipaan dari UPAB Kecamatan Rambah tidak tersalurkan secara stabil, memaksa sebagian warga membeli pasokan air dari agen/vendor swasta dengan biaya berkisar Rp150.000 per tangki isi 5.000 liter (Putra, 2024). Menyikapi persoalan tersebut, Bupati Rokan Hulu menegaskan rencana pembenahan layanan air minum bagi pelanggan secara bertahap, termasuk melalui skema pengalihan tata kelola kepada PDAM (Redaksi, 2025).

Data target dan realisasi retribusi air bersih UPTD PAB periode 2022–2025 juga menunjukkan pergerakan yang fluktuatif, dari 56,07% pada 2022, naik menjadi 65,53% pada 2023, terkoreksi ke 58,08% pada 2024, sebelum melonjak kembali mencapai 84,12% pada 2025. Fluktuasi tersebut mengindikasikan bahwa persoalan penyediaan air bersih di Kabupaten Rokan Hulu tidak semata-mata dipicu oleh kendala fisik/infrastruktur teknis, melainkan erat kaitannya dengan manajerial organisasi dan kapasitas SDM, mengingat para pegawai bertindak sebagai penggerak utama layanan publik yang mutu kapabilitasnya berbanding lurus dengan kelancaran operasional, daya tanggap dalam mengurai hambatan teknis, hingga efektivitas pencapaian visi/misi lembaga.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis melakukan kajian ilmiah melalui penelitian bertajuk “Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Unit Pengelola Air Bersih Rambah)”, yang diharapkan mampu memberikan masukan dan preferensi kebijakan yang konstruktif bagi pemerintah daerah dalam

merumuskan strategi pembinaan SDM yang tepat guna mendorong efektivitas organisasi secara berkesinambungan.

METODE

Penelitian ini berfokus pada strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pengelola Air Bersih (UPAB) Kecamatan Rambah, dengan kajian diarahkan pada tiga aspek utama pengembangan SDM yang mengacu pada PP Nomor 122 Tahun 2015 tentang Sistem Penyediaan Air Minum serta regulasi teknis Kementerian PUPR, yaitu pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi bidang SPAM, dan evaluasi kinerja dalam pengembangan SDM. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai suatu fenomena melalui penelusuran pengalaman dan persepsi informan secara komprehensif (Cresswell, 2014).

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai UPAB Kecamatan Rambah yang berperan dalam kegiatan operasional maupun pengelolaan SDM, berjumlah 21 orang (Sugiyono, 2018), sementara masyarakat/pelanggan digunakan sebagai informan pendukung untuk triangulasi data. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan pertimbangan tertentu, khususnya mereka yang dianggap mengetahui, memahami, serta terlibat langsung dalam program pengembangan SDM (Sugiyono, 2018), sehingga diperoleh 14 informan yang terdiri atas Kepala UPTD Pengelola Air Bersih Kabupaten Rokan Hulu, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Koordinator UPAB Rambah, tujuh operator teknis, dua petugas administrasi/pelayanan, dan dua masyarakat/pelanggan sebagai triangulasi data. Jumlah informan tidak ditentukan melalui perhitungan statistik, melainkan berdasarkan prinsip kejenuhan data (data saturation), yaitu ketika informasi yang diperoleh sudah berulang dan tidak lagi memberikan temuan baru yang berarti.

Data yang digunakan terdiri atas data primer, yang diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi, wawancara, atau triangulasi (Sugiyono, 2016), dan data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh pihak lain namun memiliki kesesuaian dengan data yang dicari peneliti. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan kunci untuk menggali pengalaman, pandangan, dan strategi pengembangan SDM yang diterapkan di lapangan (Moleong, 2019); observasi non-partisipan, yaitu mengamati aktivitas operasional, penerapan SOP, serta proses kerja pegawai tanpa terlibat langsung dalam kegiatan (Spradley, 1997); serta dokumentasi lapangan berupa foto, catatan kondisi fasilitas, dan arsip kegiatan. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi internal UPAB dan UPTD, seperti SOP, laporan kinerja, data pelatihan, serta regulasi SPAM.

Analisis data dilakukan secara tematik terhadap hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menemukan pola, tantangan, dan keberhasilan strategi pengembangan SDM pada tiga aspek utama, yaitu pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi bidang SPAM, dan evaluasi kinerja, yang kemudian diinterpretasikan berdasarkan kerangka teori pengembangan SDM strategis (Armstrong

& Taylor, 2023) dan didukung dengan hasil observasi lapangan mengenai penerapan SOP serta mekanisme operasional SPAM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UPAB Kecamatan Rambah membawahi 21 personel yang didominasi oleh tenaga operasional, terdiri atas 1 koordinator lapangan, 16 operator layanan operasional, 1 pengelola layanan operasional, 2 pengadministrasi perkantoran, dan 1 tenaga UPTD-PAB. Berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar personel (80,95%) merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sementara Pegawai Negeri Sipil (PNS) hanya berjumlah 3 orang (14,29%) dan tenaga UPTD-PAB 1 orang (4,76%). Dari sisi tingkat pendidikan, 90,48% personel berlatar belakang SMA/SMK dan hanya 9,52% berlatar belakang D3, tanpa personel berlatar belakang S1, kondisi yang mencerminkan karakteristik organisasi berorientasi pelayanan teknis dengan kebutuhan tenaga pelaksana lapangan yang lebih besar dibandingkan tenaga administratif.

Pelatihan Berbasis Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi telah dilaksanakan sebagai salah satu strategi pengembangan SDM di UPAB Rambah dan memberikan dukungan terhadap peningkatan kemampuan teknis maupun pemahaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan air bersih. Namun, pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya terencana dan berkelanjutan, karena masih dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran, rendahnya frekuensi pelaksanaan, serta belum meratanya kesempatan pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi; berdasarkan temuan lapangan, hanya dua operator yang pernah mengikuti bimbingan teknis (pada tahun 2018 di Bekasi dan tahun 2023 di Balai Teknik Air Minum), sementara tenaga administrasi belum pernah mendapatkan pelatihan sama sekali. Kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa peningkatan kompetensi melalui kegiatan pengembangan pegawai akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga SDM merupakan faktor strategis dalam keberhasilan organisasi (Sedarmayanti, 2017).

Sertifikasi Kompetensi Bidang SPAM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi belum sepenuhnya menjadi bagian yang terintegrasi dalam sistem pengembangan SDM di UPAB Rambah. Sebagian besar pegawai belum memiliki sertifikasi kompetensi sesuai standar bidang Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM), bahkan hingga saat penelitian dilakukan belum ada satu pun pegawai yang bersertifikasi SPAM. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi formal masih perlu diperkuat melalui program sertifikasi yang disusun berdasarkan kebutuhan jabatan dan bidang tugas pegawai, mengingat pengembangan SDM merupakan bagian dari strategi organisasi yang harus dirancang secara sistematis, terintegrasi, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, tidak hanya terbatas pada pelaksanaan

pelatihan tetapi juga mencakup identifikasi kebutuhan kompetensi, perencanaan pengembangan, pelaksanaan program, evaluasi hasil, serta tindak lanjut secara berkelanjutan (Armstrong & Taylor, 2023).

Evaluasi Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja telah dilaksanakan sebagai bagian dari pengawasan operasional, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan pegawai. Evaluasi selama ini lebih berorientasi pada pemantauan pelaksanaan pekerjaan, penyelesaian tugas, kedisiplinan, serta penanganan permasalahan operasional, sementara pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar penyusunan program pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan kompetensi pegawai masih perlu dikembangkan. Hal tersebut sejalan dengan pandangan bahwa penilaian kinerja tidak hanya berfungsi untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja pegawai, tetapi juga menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan, pengembangan karier, pembinaan, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia (Mangkunegara, 2017), sehingga format evaluasi kinerja pegawai di UPAB Rambah perlu direvisi agar lebih terintegrasi dengan pengembangan SDM, misalnya dengan menambahkan rekomendasi tindak lanjut berupa pelatihan teknis wajib bagi pegawai yang dinilai kurang dalam kepatuhan terhadap SOP.

Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia mendukung peningkatan kinerja pegawai UPAB Rambah. Peningkatan kemampuan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan tugas, koordinasi antarpegawai, tanggung jawab kerja, serta kemampuan pegawai dalam mendukung pelayanan air bersih; namun demikian, penguatan kompetensi formal masih diperlukan agar peningkatan kemampuan pegawai dapat berlangsung secara lebih merata, mengingat pembinaan SDM yang terstruktur dalam sebuah organisasi berbanding lurus dengan peningkatan performa kerja anggotanya dan pada akhirnya memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan (Wicaksono, 2016). Strategi pengembangan SDM di UPAB Rambah karenanya perlu diarahkan pada sistem pengembangan berbasis kompetensi yang terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan, mencakup pemetaan kompetensi berdasarkan jabatan, pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi secara berkelanjutan, pemanfaatan evaluasi kinerja sebagai dasar pengembangan pegawai, serta dukungan kebijakan dan penganggaran organisasi, dengan UPAB Rambah berperan sebagai unit pelaksana yang mengidentifikasi kebutuhan dan melaksanakan pengembangan pegawai, sementara dukungan kebijakan, penganggaran, dan fasilitasi pengembangan kompetensi menjadi bagian dari peran UPTD Pengelola Air Bersih Kabupaten Rokan Hulu dan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Unit Pengelola Air Bersih (UPAB) Rambah, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi telah dilaksanakan namun belum sepenuhnya terencana dan berkelanjutan akibat keterbatasan anggaran dan pemerataan kesempatan; sertifikasi kompetensi belum terintegrasi ke dalam sistem pengembangan SDM, dengan sebagian besar pegawai belum memiliki sertifikasi sesuai standar SPAM; evaluasi kinerja telah dilaksanakan sebagai bagian dari pengawasan operasional namun belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan pegawai; dan pengembangan SDM secara umum mendukung peningkatan kinerja pegawai, meskipun penguatan kompetensi formal masih diperlukan agar peningkatan kemampuan pegawai dapat berlangsung lebih merata.

UPAB Rambah disarankan memanfaatkan pegawai yang telah mengikuti bimbingan teknis untuk memimpin sesi knowledge sharing rutin bagi operator lainnya serta memfasilitasi pelatihan internal mandiri bagi tenaga administrasi. UPTD Pengelola Air Bersih Kabupaten Rokan Hulu disarankan menyusun peta jalan sertifikasi jangka menengah dengan target pengiriman minimal 2–4 pegawai operasional setiap tahun untuk mengikuti uji kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi Air Minum, serta merevisi format evaluasi kinerja agar terintegrasi dengan rekomendasi tindak lanjut pengembangan SDM. Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu disarankan mengalokasikan anggaran khusus untuk sertifikasi kompetensi SPAM bagi operator UPAB, aktif menjalin kerja sama dengan Balai Teknik Air Minum Kementerian PUPR atau lembaga donor terkait, serta melakukan analisis beban kerja ulang guna merencanakan penambahan tenaga teknis. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan modul integrasi evaluasi kinerja dan kebutuhan pelatihan yang spesifik untuk unit pengelola air bersih skala kabupaten, serta melakukan analisis kesenjangan antara beban kerja riil dan jumlah personel ideal di UPAB Rambah.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management. Kogan Page Publishers.

Cresswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. SAGE Publications.

Haddad, B. M. (2023). Integrated water resources management (IWRM). Dalam Dictionary of Ecological Economics: Terms for the New Millennium.

Hidranto, F. (2024). Indonesia di jalan menuju SDGs 2030: Tantangan dan komitmen pembangunan berkelanjutan. Indonesia.go.id.

Hukumonline. (2014). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Hukumonline.com.

Hukumonline. (2015). Peraturan Pemerintah Nomor 122 Tahun 2015 tentang Sistem Penyediaan Air Minum. Hukumonline.com.

Irhamsyah, F. (2019). Sustainable Development Goals (SDGs) dan dampaknya bagi ketahanan nasional. Jurnal Kajian Lemhannas RI.

JDIH. (2013). Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 29 Tahun 2013 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelola Air Bersih. JDIH Rokan Hulu.

JDIH. (2018). Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 14 Tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. JDIH Rokan Hulu.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mehta, L., Ringler, C., dkk. (2023). Water for life and food: Synergies between SDGs 2 and 6 and human rights. Bristol University Press.

Moleong, L. J. (2019). Metodologi penelitian kualitatif. Remaja Rosdakarya.

Putra, E. P. (2024). Sumur mengering, warga Rambah beli air. Riau Post.

Redaksi. (2025). Tingkatkan pelayanan air bersih. Riau Post.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Refika Aditama.

Spradley, J. P. (1997). Participant observation. Waveland Press.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). Jurnal Bisnis dan Manajemen.