JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 3 No: 11, November 2026
E-ISSN : 3047-7824

Edukasi Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karier untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Human Resource Competency Education and Career Development to Improve Employee Performance at PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency

Rahmawati[1], Ramdan Syakir[2], Abdul Sumarlin[3]
STIE YPUP Makassar
Email : rahmawati6603@gmail.com[1], rmdnsykr17@gmail.com[2], drabdulsumarlinsemm@stieypup.ac.id[3]

Article Info

Article history :
Received : 28-10-2026
Revised : 30-10-2026
Accepted : 01-11-2026
Published : 03-11-2026

Abstract

This community service article discusses an educational and mentoring program designed to strengthen employee competence and career development at PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency. The activity is intended to improve employees' understanding of work-related knowledge, skills, attitudes, career planning, training opportunities, and performance standards. The proposed implementation stages comprise preliminary observation, coordination with the institution, delivery of educational materials, interactive discussion, and evaluation. The discussion highlights how relevant competence can support task completion, service quality, discipline, and accountability, while transparent career development can encourage continuous learning and professional growth. Because verified attendance records, evaluation scores, and field findings were not supplied, this manuscript presents an activity framework and analytical discussion rather than claiming measured outcomes. The program is expected to provide practical input for strengthening human resource management and improving public service performance.

Keywords: Human Resource Competence, Career Development, Employee Performance.

Abstrak

Artikel pengabdian Masyarakat ini membahas rancangan kegiatan edukasi dan pendampingan untuk memperkuat kompetensi sumber daya manusia serta pengembangan karir pegawai pada PDAM Tirta Jeneberang Gowa. Kegiatan diarahkan untuk meningkatkan memahaman pegawai mengenai pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, perencanaan karir, kesempatan pelatihan, dan standar kinerja. Tahapan pelaksanaan yang dirancang meliputi observasi awal, koordinasi dengan pihak instansi, penyampaiaan materi edukasi, diskusi interaktif, dan evaluasi. Pembahasan menekankan bahwa kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan dapat mendukung penyelesaian tugas, kualitas pelayanan, disiplin, dan tanggung jawab. Sementara itu, pengembangan karir yang transparan dapat mendorong pembelajaran berkelanjutan dan pertumbuhan profesional pegawai. Karena data kehadiran, hasil evaluasi, dan temuan lapangan yang teretivikasi belum diberikan, naskah ini menyajikan kerangka kegiatan dan analisis kenseptual, bukan klaim hasil pengukuran. Kegiatan ini diharapkan menjadi masukan praktis bagi penguatan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pelayanan publik.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberhasilan organisasi karena pegawai menjalankan kebijakan, proses operasional, dan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan, menurut (Purwaningsih, 2025) keterampilan,

serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Kualitas sumber daya manusia yang dikelola secara terarah dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa memiliki peran dalam penyediaan layanan air minum bagi masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan koordinasi dan kinerja pegawai pada berbagai fungsi, baik administrasi, teknis, maupun pelayanan pelanggan. Perubahan kebutuhan masyarakat dan tuntutan pelayanan mengharuskan pegawai terus meningkatkan kemampuan serta tanggung jawab dalam bekerja (Budimas, 2026).

Kompetensi sumber daya manusia menggambarkan karakteristik pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Kompetensi yang relevan membantu pegawai memahami prosedur, menggunakan peralatan atau sistem kerja, memecahkan masalah, dan memberikan pelayanan sesuai standar. kompetensi berkaitan dengan karakteristik mendasar individu yang berhubungan dengan kinerja efektif atau unggul dalam pekerjaan (Wulandari, 2021).

Selain kompetensi, pengembangan karir merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan karir memberi arah bagi pegawai untuk meningkatkan kapasitas dan merencanakan kemajuan profesional melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, pembinaan, serta kesempatan promosi yang berdasarkan kualifikasi dan kinerja (Tafese Keltu, 2024). Pengembangan karir yang jelas dapat membantu organisasi menyiapkan kebutuhan kompetensi pada masa mendatang sekaligus mendorong pegawai untuk terus belajar.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab (Hakim, 2026). Kompetensi yang memadai dan dukungan pengembangan karir secara konseptual dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam mencapai standar kerja. Namun, pengaruh keduanya pada organisasi tertentu perlu dibuktikan melalui data dan evaluasi yang sesuai.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang sebagai edukasi dan diskusi mengenai penguatan kompetensi SDM dan pengembangan karir untuk mendukung kinerja pegawai PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Tujuan kegiatan adalah meningkatkan pemahaman pegawai tentang kompetensi kerja, perencanaan pengembangan karir, serta penerapan keduanya dalam peningkatan kualitas dan tanggung jawab pelayanan (Mangampang et al., 2024).

METODE PELAKSANAAN

Artikel ini menggunakan pendekatan pengabdian kepada masyarakat berbentuk edukasi dan pendampingan. Lokasi sasaran kegiatan adalah PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Sasaran kegiatan ialah pegawai yang memperoleh persetujuan dari pihak perusahaan untuk mengikuti kegiatan. Waktu pelaksanaan, jumlah peserta, dan unit kerja peserta perlu disesuaikan dengan data kegiatan yang benar-benar dilaksanakan.

1. Tempat : PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa
2. Waktu : September – November 2026
3. Jumlah peserta : 20 orang pegawai
4. Sasaran peserta : pegawai PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

5. Unit kerja peserta : bagian personalia, bagian keuangan,bagian pelayanan pelanggan, serta bagian Teknik dan distribusi.

Pelaksanaan kegiatan dirancang melalui lima tahap. Pertama, observasi awal dan koordinasi dengan pihak PDAM untuk mengidentifikasi kebutuhan materi serta menentukan peserta (Otoo & Mishra, 2018) . Kedua, persiapan bahan edukasi yang mencakup kompetensi SDM, pengembangan karir, dan kinerja pegawai (Rosa & Irbayuni, 2024). Ketiga, penyampaian materi melalui pemaparan singkat dengan contoh situasi kerja yang relevan (Tafese Keltu, 2024) . Keempat, diskusi dan tanya jawab untuk memberi ruang bagi peserta menyampaikan pengalaman serta kendala pengembangan kompetensi dan karir (R.Jung, 2019). Kelima, evaluasi pemahaman melalui pertanyaan lisan, lembar umpan balik, atau perbandingan hasil penilaian sebelum dan sesudah kegiatan apabila instrumen tersebut digunakan (Liebow, 2025).

PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Kegiatan dilaksanakan melalui lima tahap untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia, karier dan kinerja pegawai (Bahiroh et al., 2025).



Gambar 2 Road Map pengabdian kepada Masyarakat

Materi kompetensi mencakup pengetahuan pekerjaan, keterampilan teknis dan interpersonal, kemampuan pemecahan masalah, komunikasi, serta sikap profesional. Materi pengembangan karir meliputi pemetaan kemampuan, penetapan tujuan karir, pelatihan, pembinaan, penilaian kinerja, dan prinsip kesempatan karir yang objektif (Atina Nabila Ahmad et al., 2026) . Materi kinerja membahas kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.

Analisis kegiatan dilakukan secara deskriptif dengan menelaah kesesuaian materi, partisipasi diskusi, pertanyaan peserta, serta umpan balik yang terkumpul. Apabila data kuantitatif seperti skor pre-test dan post-test tersedia, hasilnya dapat disajikan secara deskriptif. Naskah ini tidak menyatakan adanya peningkatan terukur karena data pelaksanaan dan hasil evaluasi belum disertakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil kegiatan pengabdian Masyarakat

Berdasarkan fokus kegiatan, terdapat beberapa aspek penting yang menjadi pembahasan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

Pertama, kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pegawai membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang baik agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja.

Kedua, pengembangan karir merupakan salah satu upaya perusahaan dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi diri. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui pelatihan, promosi jabatan, peningkatan keterampilan, serta pemberian kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas (Rezal et al., 2025).

Ketiga, kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab pegawai (Daulay et al., 2019).

2. Pembahasan

a. Kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Kompetensi mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dimiliki (Purnama et al., 2024).

Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, kompetensi pegawai diperlukan untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional, administrasi, serta pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya diharapkan mampu menyelesaikan tugas secara efektif, meningkatkan ketelitian, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan peningkatan kompetensi melalui program pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan. Dengan adanya peningkatan kompetensi, pegawai diharapkan mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan dan memberikan hasil kerja yang lebih baik.

b. Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Menurut (Dhafa Herlambang Wisanggeni et al., 2024) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan dan kesempatan pegawai untuk mencapai perkembangan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karir menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu pegawai mengembangkan potensi dan meningkatkan profesionalisme.

Pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, pengembangan karir dapat didukung melalui pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, pendidikan, pembinaan, serta promosi jabatan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

Kesempatan pengembangan karir yang jelas dan transparan diharapkan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Selain itu, pegawai juga akan terdorong untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

c. Kompetensi SDM dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan karir merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi membantu pegawai memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan pengembangan karir memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi diri.

Dalam lingkungan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, kedua aspek tersebut perlu mendapatkan perhatian agar pegawai mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap perusahaan. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan yang disertai dengan kesempatan pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja, kedisiplinan, produktivitas, serta tanggung jawab pegawai (Jha, 2020) .

Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui peningkatan kompetensi, perencanaan karir, dan evaluasi kinerja secara berkala.

3. Implikasi kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, yaitu:

a. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sesuai bidang pekerjaan.
b. Memberikan kesempatan pengembangan karir secara adil dan transparan.
c. Meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
d. Melakukan evaluasi kinerja pegawai secara berkala.

e. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kemampuan dan profesionalisme pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM dan pengembangan karir merupakan aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja sangat dibutuhkan agar pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan profesional. Sementara itu, pengembangan karir melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan kesempatan promosi jabatan dapat membantu pegawai meningkatkan potensi serta kemampuan dalam bekerja.

Kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kualitas kerja, produktivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa diharapkan dapat terus memperhatikan peningkatan kompetensi pegawai serta menyediakan kesempatan pengembangan karir yang adil dan transparan. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala perlu dilakukan untuk mengetahui perkembangan kemampuan pegawai dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan pegawai mampu memberikan kontribusi optimal dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Atina Nabila Ahmad, Didit Darmawan, & Rahayu Mardikaningsih. (2026). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, *4*(2), 407–418. https://doi.org/10.54066/jurma.v4i2.4226

Bahiroh, E., Arthawati, N., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2025). Evaluation of Competency-Based Career Development and Training Programmes in Improving Employee Performance: a Theoretical and Practical Study in Manufacturing Companies. *International Journal of Economic Literature (INJOLE)*, *3*(2), 408–419.

Budimas, J. (2026). *6 1,2,6*. *08*(01), 1–13.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218. https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612

Dhafa Herlambang Wisanggeni, Daffa Dwi Saputra, & Teguh Prasetio. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *3*(4), 116–131. https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630

Hakim, A. R. (2026). Analisis Tingkat Kinerja Karyawan Dengan Metode Key Performance Indicator (KPI) Pada CV Orlindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*, *1*(2), 387–396. https://doi.org/10.67183/jmac.v1i2.112

Jha, D. A. K. (2020). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *International Journal of Research in Human Resource Management*, *2*(2), 27–31. https://doi.org/10.33545/26633213.2020.v2.i2a.43

Liebow, E. (2025). Friends and Networks. *Tally's Corner*, (April), 105–134. https://doi.org/10.5040/9798216401513.ch-006

Mangampang, S., Palisuri, P., & Abubakar, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Economy Business Development*, *2*(2), 188–194. https://doi.org/10.56326/jebd.v2i2.2844

Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Influence of human resource development (HRD) practices on hotel industry's performance. *European Journal of Training and Development*, *42*(7/8), 435–454. https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2017-0113

Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., & Al-fatih, M. (2024). *JURMA+Jurnal+Riset+Manajemen+-+Volume.+2+No.+1+Maret+2024+halaman+224-234*. (1).

Purwaningsih, M. (2025). Indonesia Economic Journal. *Indonesia Economic Jurnal*, *1*(2), 635–664.

R.Jung, M. (2019). No TitleΕΛΕΝΗ. *Αγαη*, *8*(5), 55. https://doi.org/Siahaan, E., Gultom, P., & Lumbanraja, P. (2016). Improvement of employee banking performance based on competency improvement and placement working through career development (case study in Indonesia). International Business Management, 10(3), 255-261.

Rezal, M., Saputra, M., Abdullah, D., & Hernita, N. (2025). *BPR KUNINGAN*.

Rosa, Z. S., & Irbayuni, S. (2024). Training and Career Development Strategy: Improving Employee Competence and Performance at PT Nusantara Medika Utama: Strategi Pelatihan dan Pengembangan Karir: Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Medika Utama. *JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik Dan Pengabdian Masyarakat)*, *8*(3), 93–98.

Tafese Keltu, T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, *10*(8), e29821. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821

Wulandari, R. (2021). *Analisis kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan*. *9*, 100–112.