

ABSTRAK

FITRIYAH, 170261100002. Program Studi Magister Manajemen Universitas Trunojoyo Madura, Juli 2019. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Metode Evaluasi Kinerja (Studi pada Dinas Pendidikan Bangkalan, Kabupaten Bangkalan) dengan Pembimbing I Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., M.M dan Pembimbing II Dr. H. Muh. Syarif, Drs. E.c., M.Si.

Populasinya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan dengan sampel sebanyak 3 (tiga) pejabat di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan yang mempunyai tugas langsung terkait pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode Etnografi. Teknis analisisnya dilakukan melalui interaktif dimana peneliti terlibat langsung dalam kehidupan populasi. Melalui uji deskriptif kualitatif maka ditemukan bahwa Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Metode Evaluasi Kinerja sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan namun belum optimal karena hasil penelitian berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) khususnya pada unsur objektifitas dan pertanggungjawaban masih bersifat subjektif dari penilai. Hal itu disebabkan karena masih memperhatikan dan mempertimbangkan kebutuhan pegawai, misalnya harus mendapatkan nilai baik untuk salah satu syarat kenaikan pangkat. Sedangkan penilaian Perilaku Kerja (PK) dengan parameter berupa orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan yang dirasa cenderung sulit untuk diukur karena Perilaku Kerja masih terjebak pada hubungan antara pegawai dengan pejabat yang menilainya. Hal ini tidak bisa dipungkiri bahwa Perilaku Kerja dari pegawai masih sulit dilakukan secara objektif sebab lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (*personality*) dan perilaku (*behavior*) sehingga proses penilaian cenderung bias dan bersifat subjektif.

Dengan demikian disarankan bahwa pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan harus mengambil langkah terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, *workshop* dan diklat, baik yang diadakan diluar kota maupun di internal. Pemberian ijin belajar sebagai usaha meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

ABSTRACT

FITRIYAH, 170261100002. Strategies for Human Resource Development and Performance Evaluation Methods (Study in Education Office, Bangkalan Regency), guided by Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., M.M and Dr. H. Muh. Syarif, Drs. E.c., M.Si.

The population is Civil Servants (PNS) in the Education Office with 3 officials in the Education Office as samples that have a direct assignment related to the formation of the State Civil Apparatus (ASN). This research is a qualitative descriptive with ethnographic methods. The technical analysis used the interactive that researchers involved in the life of the population directly. Using this analysis, the results showed that the Strategies of Human Resource Development and Performance Evaluation Method is in accordance with the provisions of legislation but it did not optimal yet. Because based on interviews showed that the assessment of Employee Performance Target (SKP) on the elements of objectivity and accountability still closed subjective. This is due to still attention to and considering the needs of employees, for example, obtaining good grades for one for promotion. While the assessment of Work Behavior (PK) with parameters in service orientation, integrity, commitment, discipline, cooperation, and specifically for structural in added one dimension, namely leadership that is difficult to be measured because it is still trapped in the relationship between employees and management. This cannot be denied that it is still difficult to do objective because it is more oriented to the assessment of personality (personality) and behavior so that the assessment process tends to be biased and subjective. At last, it recommaended that the management of Education Office must take steps related to human resource development by involving the education and training, seminars, courses, upgrading, workshops. Permission to the next study as an effort to improve the competencies.

Keywords: Human Resource Development Strategies, Performance Evaluation, Employees Performance Target (SKP)