

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk Menganalisis Permasalahan SDM dan Mengevaluasi Strategi Manajemen SDM untuk Peningkatan Kinerja Organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan objek penelitiannya adalah permasalahan dan strategi manajemen SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan sedang subjek penelitiannya adalah ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan. Teknik pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Ada 11 informan pada penelitian ini yang terdiri dari beberapa pejabat struktural dan fungsional beserta staf pelaksana. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumen. Teknik analisis datanya menggunakan model Miles dan Huberman (Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan). Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan metode triangulasi.

Hasil penelitian ini yang pertama adalah Permasalahan manajemen SDM yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan, yaitu Permasalahan pada manajemen Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan, yaitu Belum melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja secara riil dan uptodate, Kelebihan Pegawai, Kurang Koordinasi dan Kurangnya Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai. Permasalahan pada manajemen Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi, yaitu Ketidaksesuaian dengan corevalue BerAKHLAK, Kurangnya Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai, Ketegasan Pimpinan, Kelebihan Pegawai dan Lingkungan Kerja kurang nyaman. Permasalahan pada manajemen Pengelolaan Kinerja, yaitu Kualitas SDM, Kinerja belum berjalan optimal, dan Beban kerja tidak sesuai dengan jabatan. Permasalahan pada manajemen Pengembangan Talenta dan Karier serta Pengembangan Kompetensi yaitu Kurangnya inisiatif / kemauan untuk mengembangkan kompetensi pribadi, Pengelolaan Anggaran, Tidak objektif pemangku kebijakan dan Kurangnya Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai. Permasalahan pada manajemen Pemberian Penghargaan dan Pengakuan, yaitu Belum menjalankan Manajemen Pemberian penghargaan dan pengakuan dan Kurangnya Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai. Hasil yang kedua Adalah Evaluasi strategi manajemen SDM untuk peningkatan kinerja organisasi yaitu, Evaluasi Strategi Manajemen Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan, yaitu Menyusun ANJAB ABK melibatkan antar bidang melalui koordinasi. Evaluasi Strategi Manajemen Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi, Membentuk agen perubahan antar bidang, Penerapan Sanksi secara Objektif terhadap Pelanggaran. Evaluasi Strategi Manajemen Pengelolaan Kinerja, yaitu Membuat tim pengelolaan kinerja tiap bidang dengan SK Kepala Dinas, Membangun sistem pengumpulan kinerja yang lebih mudah untuk pegawai (*Google Form*), Pembinaan dan Pelatihan secara terus menerus. Evaluasi pengelolaan anggaran prioritas pada fasilitas kerja kantor, Merumuskan Pedoman Pemberian tunjangan kinerja secara objektif dan akuntabel. Evaluasi Strategi Manajemen Pengembangan Talenta dan Karir dan Pengembangan Kompetensi yaitu Pelatihan online gratis, Kolaborasi dengan Kementerian perhubungan dan Lembaga akademik Perhubungan, Digitalisasi Kompetensi, Pemetaan jalur karir ASN secara objektif berdasarkan kompetensinya. Evaluasi Strategi Manajemen Pemberian Penghargaan dan Pengakuan yaitu penyusunan pedoman pemberian penghargaan dan pengakuan (*reward and recognition guideline*).

Kata Kunci : Permasalahan SDM, Evaluasi Strategi Manajemen SDM, Kinerja Organisasi

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the problems in human resource management and evaluate the HR management strategies for improving organizational performance at the Department of Transportation of Bangkalan Regency. This is a qualitative research, with the object of study being the problems and HR management strategies, and the subjects of the study are the civil servants (ASN) working at the Department of Transportation of Bangkalan Regency. The informants were selected using purposive sampling, involving 11 individuals consisting of structural and functional officials as well as operational staff. Data collection methods included interviews, observations, and document analysis. The data analysis technique used was the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through triangulation.

The first result of the study identifies the HR management problems at the Department of Transportation of Bangkalan Regency, which include Planning and Procurement Management Problems, such as the absence of a real and up-to-date job analysis (ANJAB) and workload analysis (ABK), excess personnel, lack of coordination, and insufficient monitoring and evaluation of employee performance. Work Culture and Institutional Image Strengthening Problems, including misalignment with the BerAKHLAK core values, insufficient monitoring and evaluation, lack of leadership firmness, excess personnel, and an uncomfortable working environment. Performance Management Problems, such as low quality of human resources, underutilization of the e-kinerja system, and job duties not aligning with job titles. Talent and Career Development and Competency Development Management Problems, such as a lack of initiative or willingness to improve personal competence, budget management issues, lack of objectivity from policymakers, and insufficient performance monitoring and evaluation. Reward and Recognition Management Problems, including the absence of a functioning reward and recognition management system and lack of performance monitoring and evaluation. The second result of the study is the evaluation of HR management strategies for improving organizational performance, which includes: Evaluation of Planning and Procurement Management Strategies: Formulating job and workload analysis (ANJAB & ABK) by involving cross-departmental coordination. Evaluation of Work Culture and Institutional Image Strengthening Strategies: Establishing change agents across departments and implementing objective sanctions for violations. Evaluation of Performance Management Strategies: Forming a performance management team in each department through a decree from the Head of Department, building an easier performance reporting system (e.g., Google Forms), and conducting ongoing training and mentoring. Evaluation of Budget Management Strategies: Prioritizing budget allocations for office facilities and developing objective and accountable performance allowance guidelines. Evaluation of Talent and Career Development and Competency Development Strategies: Offering free online training, collaborating with the Ministry of Transportation and transportation-related academic institutions, digitizing competency development, and objectively mapping career paths based on individual competencies. Evaluation of Reward and Recognition Management Strategies: Developing a Reward and Recognition Guideline for fair and transparent employee appreciation.

Keywords: *Human Resource Issues, Evaluation of HR Management Strategies, Organizational Performance*