
Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar

Dwi Putri Garini¹, Muhammad Zaki Rahman²

^{1,2} Universitas Galuh, Indonesia

Email: dpgarini@unigal.ac.id, zakirahmani4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran strategi-strategi manajemen SDM seperti pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pengelolaan kompensasi dan insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk mengkaji dan menganalisis strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi terkait. Penelitian ini mengkaji strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. Fokus utama adalah mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen SDM yang efektif dalam memaksimalkan potensi dan produktivitas pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah literatur review, yang melibatkan analisis berbagai sumber ilmiah terkait strategi manajemen SDM dan peningkatan kinerja pegawai. Hasil studi menunjukkan bahwa strategi seperti pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pengelolaan kompensasi dan insentif memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implementasi yang tepat dari strategi-strategi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar untuk mengadopsi strategi-strategi manajemen SDM yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar

Abstract

This study aims to determine the role of HR management strategies such as training and development, performance assessment, as well as the management of compensation and incentives in improving employee performance and to review and analyze effective HR management strategies in improving employee performance at the Banjar City Communication and Information Office, as well as provide practical recommendations for related organizations. This study examines human resource (HR) management strategies in improving employee performance at the Banjar City Communication and Information Office. The main focus is to identify and analyze effective HR management strategies in maximizing employee potential and productivity. The research method used is literature review, which involves the analysis of various scientific sources related to HR management strategies and employee performance improvement. The results of the study show that strategies such as training and development, performance appraisal, and management of compensation and incentives have a significant role in improving employee performance. The proper implementation of these strategies can create a more productive work environment and support the achievement of organizational goals. This study provides practical recommendations for the Banjar City Communication and Information Service to adopt HR management strategies that can increase the effectiveness and efficiency of employee performance.

Keywords: Human resource management strategy, employee performance, Banjar City Communication and Information Service

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sejumlah rangkaian kegiatan yang telah disusun untuk mencapai tujuan organisasi, dimulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengawasan terhadap karyawan (Suryani et al., 2019); (Utamy et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana karyawan dikelola dalam organisasi dengan berfokus pada kebijakan dan sistem yang tersedia (Cahyadi et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan mampu menghasilkan serta mempertahankan pekerjaan dengan terampil, berkomitmen, dan termotivasi dengan baik sehingga sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (Çalışkan, 2010); (Rahardjo, 2021). Hal tersebut dilakukan untuk mengambil langkah-langkah dalam menilai dan memenuhi kebutuhan karyawan di masa yang akan datang sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan kapasitas yang terdapat dalam diri karyawan, seperti kontribusi, potensi, dan kemampuan dengan cara memberikan kesempatan belajar atau pelatihan dan melakukan perkembangan yang berkelanjutan.

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan peran sistem manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Strategi ini terutama berfokus pada penyelarasan sumber daya manusia sebagai sarana untuk memperoleh keunggulan kompetitif bagi Perusahaan (Çalışkan, 2010); (Anwar & Herlina, 2022). Organisasi atau perusahaan telah menyadari bahwa kebijakan dan sistem praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja di berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas, dan kinerja keuangan. Hal tersebut juga diperkuat oleh (Maharani, 2019) bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 18%.

Kinerja pegawai yang baik merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan jika kinerja pegawai kurang baik, maka akan menghambat keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya (Arifin & Sasana, 2022); (Lestari et al., 2023). Sama halnya dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi seperti sikap disiplin, budaya yang terarah, kinerja yang baik, setia dan taat kepada negara, memiliki moral dan mental yang baik, professional, bertanggung jawab, serta menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan bangsa (Astutik, 2016). Dalam organisasi pemerintahan, kinerja suatu institusi pemerintah bisa dikatakan baik apabila ASN memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat terwujudnya pelayanan publik yang optimal (Paraeng et al., 2021). Hal tersebut perlu didukung dengan sikap disiplin para ASN serta budaya organisasi yang baik, sehingga konsep pelayanan publik dapat terealisasi dengan maksimal.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam melakukan pelayanan publik. Agar pelayanan publik dapat terealisasi secara maksimal, maka seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Dengan demikian, mereka dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Namun, berdasarkan fakta di lapangan, masih banyak ASN yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat menghambat dan mengganggu kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan Buku Rencana Strategi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar Tahun 2018-2023 terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, diantaranya:

1. Kuantitas, kualitas, dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pengelola teknologi informasi (TI) yang masih kurang.
2. Sarana dan prasarana teknologi informasi dan komunikasi yang belum memadai.
3. Pelaksanaan keterbukaan informasi publik yang belum optimal.
4. Diseminasi informasi pembangunan dan penyelenggaraan pemerintah yang belum optimal.
5. Kesadaran aparatur akan pentingnya keamanan informasi yang masih rendah.
6. Pengamanan dan pengelolaan data/informasi daerah yang belum optimal.

Hal tersebut disebabkan oleh beberapa tantangan yang dihadapi oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar seperti yang tertuang di buku Rencana Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Banjar Tahun 2019, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia.
2. Keterbatasan peralatan dan sarana teknologi informasi.
3. Belum tersedianya gedung khusus untuk pusat informasi.
4. Belum adanya pelatihan teknis bidang komunikasi dan informatika bagi sumber daya manusia di Dinas Komunikasi dan Informatika.
5. Biaya yang tinggi untuk melakukan peliputan di berbagai media.
6. Kurangnya koordinasi antar dinas/instansi dalam menyampaikan informasi yang dibutuhkan masyarakat.
7. Kurang terintegrasinya data antar perangkat daerah.

Berdasarkan uraian masalah tersebut, terbukti bahwa strategi manajemen sumber daya manusia tidak dilaksanakan secara optimal. Hal itu menimbulkan beberapa masalah yang harus segera diselesaikan agar tujuan organisasi di Diskominfo Kota Banjar dapat terwujud secara maksimal. Untuk mewujudkan sistem organisasi yang maksimal perlu diciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang baru, supaya terciptanya sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sehingga dapat bersaing dengan instansi pemerintah lainnya.

Kebaruan dari penelitian ini yaitu fokus pada strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar, yang merupakan sebuah organisasi publik di tingkat pemerintah daerah. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai penerapan strategi MSDM di instansi pemerintah, menggunakan pendekatan literatur review untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi MSDM yang efektif, dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang mungkin lebih banyak menggunakan metode empiris atau studi kasus dan memberikan rekomendasi praktis bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar untuk mengadopsi strategi-strategi MSDM yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi referensi bagi organisasi pemerintah daerah lainnya. Jadi, kebaruan penelitian ini terletak pada fokus organisasi, pendekatan metodologis, serta aplikasi praktis rekomendasi yang dihasilkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah.

Penelitian ini dilakukan untuk membuat sebuah mini project tentang strategi manajemen sumber daya manusia di Diskominfo Kota Banjar. Project ini diharapkan bisa diterapkan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mampu

menciptakan pegawai yang unggul dan kompetitif serta menghasilkan pekerjaan yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang baru ini dapat ditiru dan diterapkan juga pada instansi lain supaya visi misi Kota Banjar dapat terwujud secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review). Melalui tinjauan literatur, penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di organisasi pemerintah daerah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats). Analisis SWOT dapat digunakan untuk mengevaluasi kembali strategi, arah, dan posisi dari suatu organisasi, produk, individu, atau proyek.

Metode analisis SWOT berguna untuk melihat permasalahan dari empat perspektif yang berbeda. Hasilnya dapat berupa arahan atau rekomendasi untuk mempertahankan kekuatan dan memanfaatkan peluang yang ada, serta mengurangi kelemahan dan menghindari ancaman yang mungkin terjadi. Analisis ini dapat membantu mengidentifikasi aspek-aspek yang mungkin terlewatkan atau tidak terlihat sebelumnya. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar, Jawa Barat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi literatur. Data primer dikumpulkan dari berbagai sumber ilmiah, seperti jurnal-jurnal internasional dan nasional yang membahas strategi MSDM dan kinerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, dengan langkah-langkah identifikasi dan seleksi sumber literatur yang relevan dengan fokus penelitian, kategorisasi dan sintesis informasi dari sumber-sumber literatur terkait, analisis dan evaluasi strategi MSDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Diskominfo Kota Banjar

Ada beberapa faktor, baik yang mendukung maupun yang menghambat, dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Banjar (Trisna Nurhayati, 2024), diantaranya adalah:

1. Faktor pendukung

- a. Skill sumber daya manusia yang dimiliki sudah memadai sesuai dengan tupoksi.
- b. Target capaian hasil kinerja selalu meningkat setiap tahun.
- c. Pekerjaan yang dilakukan selalu selesai dengan tepat waktu.

2. Faktor penghambat

- a. Kurangnya pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia.
- b. Kurangnya biaya untuk menyediakan pelatihan dan fasilitas yang memadai.

- c. Kurangnya sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tupoksi.

Kedua hal yang disebutkan sebelumnya (integrasi aplikasi dan data, serta kemampuan sumber daya manusia) dihasilkan berdasarkan analisis SWOT. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi berbagai aspek dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia. Aspek-aspek tersebut dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal (Strengths dan Opportunities) dan faktor eksternal (Weaknesses dan Threats) (Mas'adi et al., 2020). Selanjutnya, hasil analisis SWOT yang dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar adalah sebagai berikut:

1. Rekapitulasi Faktor Internal

Rekapitulasi faktor internal di Diskominfo Kota Banjar yang terdiri dari Strength dan Weakness adalah sebagai berikut:

a. Strength (Kekuatan)

- 1) Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai sesuai dengan bidang masing-masing. Sejak tahun 2019 latar belakang pendidikan para SDM yang dibutuhkan oleh Diskominfo Kota Banjar harus disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaan, sehingga semua pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.
- 2) Target capaian hasil kinerja yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Meskipun dalam kurun waktu 2 tahun terakhir ini target capaian yang dihasilkan hanya mencapai 85-90% saja karena terkendala oleh pandemi, namun sisa target capaian tersebut akan direalisasikan di tahun berikutnya.
- 3) Pekerjaan yang dilakukan oleh para SDM yang terdapat di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar selalu selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut dikarenakan para SDM memiliki manajemen waktu yang sangat baik (David, 2006); (Munawaroh et al., 2023).

Tabel 1. Faktor Lingkungan Internal (Kekuatan)

No	Faktor Kekuatan
1	Skill SDM yang dimiliki memadai sesuai dengan tupoksi.
2	Target capaian hasil kinerja selalu meningkat setiap tahun
3	Pekerjaan yang dilakukan selalu selesai dengan tepat waktu

b. Weakness (Kelemahan)

- 1) Masih banyak sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar belum mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya inovasi dan motivasi bagi para SDM dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan pun terkesan monoton.
- 2) Biaya atau anggaran yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar masih belum memadai untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan

keterampilan atau kemampuan para SDM. Selain itu, fasilitas untuk menunjang para SDM dalam bekerja pun masih belum memadai.

- 3) Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaan masih kurang, sehingga menyebabkan adanya tumpang tindih pekerjaan kepada pegawai. Selain itu, hal tersebut juga mengakibatkan para pegawai sering bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dalam waktu yang ditentukan.

Tabel 2. Faktor Internal (Kelemahan)

No	Faktor Kelemahan
1	Kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM
2	Kurangnya biaya untuk menyediakan pelatihan dan fasilitas yang memadai
3	Kurangnya sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tupoksi

2. Rekapitulasi Faktor Eksternal

Rekapitulasi faktor eksternal di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar yang terdiri dari Opportunity dan Threats adalah sebagai berikut:

a. Opportunity (Peluang)

- 1) Perkembangan teknologi dan informasi yang terus berjalan saat ini memberikan peluang kepada Dinas Komunikasi dan Informatika untuk mengembangkan pendayagunaan media informasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang komunikatif dan informatif. Sehingga hal tersebut dapat mengoptimalkan SDM dalam menghadapi globalisasi informasi.
- 2) Kebutuhan peningkatan kualitas pelayanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat menjadi faktor peluang bagi Dinas Komunikasi dan Informatika untuk membangun smart city, diperlukan integrasi aplikasi dan data. Hal ini dapat meningkatkan sarana dan prasarana yang mendukung kebutuhan globalisasi informasi, sehingga dapat tercapai keterbukaan informasi publik.
- 3) Ketersediaan media informasi dan komunikasi yang dapat dimanfaatkan merupakan faktor peluang bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar untuk meningkatkan penyebaran informasi melalui penggunaan media informasi. Hal ini dapat membantu mengurangi kesenjangan informasi. Selain itu, Dinas Komunikasi dan Informatika juga dapat melakukan koordinasi baik secara vertikal maupun horizontal dalam kegiatan pengelolaan data dan statistik.

Tabel 3. Faktor Eksternal (Peluang)

No	Faktor Peluang
1	Perkembangan teknologi dan informasi
2	Kebutuhan peningkatan kualitas pelayanan publik
3	Tersedianya media informasi dan komunikasi untuk didayagunakan

b. Threats (Ancaman)

- 1) Ketersediaan infrastruktur TIK yang belum merata merupakan suatu ancaman bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar karena sulitnya meningkatkan kemampuan untuk mengintegrasikan sistem informasi dan database dalam mendukung kualitas pelayanan publik.
- 2) Kesenjangan informasi di masyarakat menjadi salah satu ancaman bagi Dinas Komunikasi dan Informatika karena akan sulit meningkatkan pemberdayaan potensi

dan lembaga komunikasi masyarakat dalam menghadapi globalisasi dan keterbukaan informasi publik.

- 3) Tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas merupakan faktor ancaman bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar karena penyajian data dan hasil pengelolaan yang berkualitas dalam bentuk yang mudah dimengerti dan berbasis TIK masih belum terealisasi.

Tabel 4. Faktor Eksternal (Ancaman)

No	Faktor Ancaman
T1	Ketersediaan infrastruktur yang belum merata
T2	Kesenjangan informasi di masyarakat
T3	Tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas

1. Matriks Evaluasi Faktor Internal dan Matriks Evaluasi Faktor External

Matriks evaluasi faktor internal dan eksternal digunakan untuk merangkum informasi yang didapatkan dari analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi. Informasi tersebut akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

a. Matrix Internal Factors Evaluation (IFE)

Tabel 5. Matriks Evaluasi Faktor Internal Strength (Kekuatan)

No.	Faktor Internal Dominan	Bobot	Rating	Skor
1.	Skill SDM yang dimiliki memadai sesuai dengan tupoksi	0,16	3,33	0,53
2.	Target capaian hasil kinerja selalu meningkat setiap tahun	0,15	3	0,45
3.	Pekerjaan yang dilakukan selalu selesai dengan tepat waktu	0,16	3,25	0,52
Total		0,47		1,5

Tabel 6. Matriks Evaluasi Faktor Internal Weakness (Kelemahan)

No.	Faktor Internal Dominan	Bobot	Rating	Skor
1.	Kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM	0,19	3,75	0,71
2.	Kurangnya biaya untuk menyediakan pelatihan dan fasilitas yang memadai	0,17	3,58	0,60
3.	Kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tupoksi	0,17	3,66	0,62
Total		0,53		1,93

Tabel 7. Hasil Matriks Evaluasi Faktor Internal (Kekuatan dan Kelemahan)

No.	Faktor Internal	Total Bobot	Total Skor
1.	Kekuatan	0,47	1,5
2.	Kelemahan	0,53	1,93
Total		1,00	3,43

Matriks evaluasi faktor internal dari Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar menghasilkan bobot sebesar 1,00 dengan total skor sebesar 3,43.

b. Matrix External Factors Evaluation (EFE)

Tabel 8. Matriks Evaluasi Faktor Eksternal Opportunity (Peluang)

No.	Faktor Internal Dominan	Bobot	Rating	Skor
1.	Perkembangan teknologi dan informasi	0,19	3,5	0,66
2.	Kebutuhan peningkatan kualitas pelayanan publik	0,18	3,25	0,58
3.	Tersedianya media informasi dan komunikasi untuk didayagunakan	0,16	3	0,48
Total		0,53		1,72

Tabel 9. Matriks Evaluasi Faktor Eksternal Threats (Ancaman)

No.	Faktor Internal Dominan	Bobot	Rating	Skor
1.	Ketersediaan infrastruktur yang belum merata	0,14	2,60	0,34
2.	Kesenjangan informasi di masyarakat	0,16	2,83	0,45
3.	Tutuntan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas	0,17	3,08	0,52
Total		0,47		1,31

Tabel 10 Hasil Matriks Evaluasi Faktor Eksternal (Peluang dan Ancaman)

No.	Faktor Eksternal	Total Bobot	Total Skor
1.	Peluang	0,53	1,72
2.	Ancaman	0,47	1,31
Total		1,00	3,03

Berdasarkan matriks evaluasi faktor eksternal yang dilakukan terhadap Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar, dihasilkan bobot sebesar 1,00 dan total skor sebesar 3,03.

c. Matrix Internal-External

Total skor dari Matrix Internal Factors Evaluation (IFE) adalah sebesar 3,43 dan total skor dari Matrix External Factors Evaluation (EFE) adalah sebesar 3,03 dapat digambarkan sebagai berikut:

		IFE		
		Kuat (3.0-4.0)	Sedang (2.0-2.99)	Lemah (1.0-1.99)
EFE	Tinggi (3.0-4.0)	I	II	III
	Sedang (2.0-4.0)	IV	V	VI
	Rendah (1.0-1.99)	VII	VIII	IX

Gambar 1. Matrix Internal-External (IE) Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar

Berdasarkan matriks IE di atas, dapat diketahui bahwa posisi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar saat ini berada pada kuadran I. Posisi pada kuadran I memberikan indikasi bahwa posisinya saat ini berada dalam kondisi tumbuh dan membangun (growth and build). Hal tersebut dibuktikan dengan adanya website Pemerintah Kota Banjar dan juga PPID sebagai wadah informasi public atau berita untuk masyarakat Kota Banjar serta beragam platform media sosial seperti Instagram dan Youtube sebagai wadah informasi segala bentuk kegiatan Pemerintah Kota Banjar. Selain itu juga Pemerintah Kota Banjar menyediakan fasilitas WiFi untuk publik yang dipasang di tempat-tempat umum, seperti pasar, alun-alun di setiap desa, dan tempat publik lainnya.

Strategi yang paling tepat untuk kondisi Dinas Komunikasi dan Informatika saat ini adalah strategi intensif. Strategi intensif dapat dimulai dari melakukan penetrasi kepada pegawai dan memberikan kesempatan serta hak mereka untuk mendapatkan pengembangan dan pelatihan. Pengembangan dan pelatihan dilakukan supaya dapat menciptakan skill atau keterampilan yang baru sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Maka dari itu, semua peluang yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar dapat dimanfaatkan sebaik mungkin sehingga bisa memberikan pelayanan teknologi dan informasi yang maksimal kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Banjar telah menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Strategi tersebut meliputi pembagian tugas pokok dan fungsi yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan serta keterampilan masing-masing pegawai, sehingga dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang dilakukan pegawai untuk mencapai target kinerja mereka.

Meskipun demikian, terdapat beberapa target capaian yang belum terealisasi secara maksimal, dikarenakan terbatasnya anggaran dan masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja. Terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam strategi manajemen sumber daya manusia Diskominfo Kota Banjar. Faktor pendukungnya adalah kecukupan keterampilan sumber daya manusia sesuai tupoksi, peningkatan target capaian kinerja setiap tahun, dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Sementara faktor penghambatnya adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, keterbatasan anggaran untuk fasilitas pelatihan, dan kekurangan sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan yang sesuai tupoksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S., & Herlina, E. (2022). The Impact Of Strategic Human resource management On Organizational Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(12), 1303–1309.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 141–159.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Çalışkan, E. N. (2010). The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Journal of Naval Sciences and Engineering*, 6(2), 100–116.
- David, F. R. (2006). *Manajemen strategis. Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta*.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 19(3), 720–729.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 101–110.
- Mas'adi, M., Priyanto, A. A., & Nurhadi, A. (2020). Analisis SWOT Sebagai Dasar Menentukan Strategi Pengolahan Sampah Pada TPST Se-Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 715–727.
- Munawaroh, I., Iriany, I. S., & Hermina, T. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Baznas Kabupaten Garut. *Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management*, 2(01), 1–9.
- Paraeng, J. W., Sambiran, S., & Monintja, D. K. (2021). Analisis Penempatan Aparatur

- Sipil Negara (ASN) di Pemerintahan Kabupaten Sangihe (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe). *GOVERNANCE*, 1(2).
- Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–114.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Trisna Nurhayati, I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu*. Iain Ponorogo.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
