

“ANALISIS KUALITATIF PENGOLAAN SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DI BAPEDDA KABUPATEN KUTAI TIMUR: TANTANGAN, PELUANG DAN KINERJA”

Marisa Mirzak¹, Imrona Hayati²

mrsh699@gmail.com¹

STAI Sangatta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Bappedda Kabupaten Kutai Timur dengan pendekatan kualitatif. Melalui wawancara mendalam dan observasi, penelitian ini mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk kendala administratif, kurangnya pelatihan, dan masalah komunikasi internal. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peluang untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan, seperti penerapan teknologi informasi, pengembangan kapasitas pegawai, dan kolaborasi antarunit. Temuan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan dan manajemen Bappedda dalam upaya meningkatkan kinerja dan optimalisasi pengelolaan kepegawaian di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata Kunci: Pengelolaan, Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Kualitatif, Bappedda, Kutai Timur.

ABSTRACT

This study aims to analyze the management of the General and Personnel Sub-Division at Bappedda Kutai Timur Regency using a qualitative approach. Through in-depth interviews and observations, this study identified challenges faced in human resource management, including administrative constraints, lack of training, and internal communication problems. In addition, this study also explores opportunities to improve management effectiveness, such as the application of information technology, employee capacity development, and collaboration between units. These findings are expected to provide recommendations for policy makers and Bappedda management in efforts to improve performance and optimize personnel management in the local government environment.

Keywords: Management, General Sub-Section, Personnel, Qualitative, Bappedda, East Kutai.

1. PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sebagai lembaga yang memiliki peran sentral dalam perencanaan pembangunan di daerah, sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya di sub bagian umum dan kepegawaian. Pengelolaan yang baik akan menunjang tercapainya kinerja optimal dalam penyusunan perencanaan pembangunan yang strategis dan komprehensif. Pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor pemerintahan merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Di Kabupaten Kutai Timur, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappedda) memiliki peran strategis dalam perencanaan dan pengelolaan pembangunan daerah. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Bappedda bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi dan sumber daya manusia, yang berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi. Namun, dalam praktiknya, pengelolaan ini sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti kendala dalam hal komunikasi, kurangnya pelatihan, dan masalah administratif yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Dalam konteks ini, penelitian kualitatif menjadi relevan untuk mengeksplorasi secara mendalam isu-isu yang dihadapi oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Melalui wawancara mendalam dan observasi, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang ada serta mengeksplorasi peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengelolaan kepegawaian. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika internal dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang konstruktif bagi pengambil kebijakan dan manajemen Bappeda dalam upaya meningkatkan kualitas layanan publik dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan gambaran tentang keadaan saat ini, tetapi juga memberikan insight yang berguna bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di Bappeda Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada upaya peningkatan kinerja pemerintahan daerah, serta mendukung tercapainya tujuan pembangunan yang berkelanjutan di Kabupaten Kutai Timur. Kabupaten Kutai Timur, dengan potensi sumber daya alam yang melimpah, tentu memiliki dinamika pembangunan yang cukup kompleks. Hal ini menuntut BAPPEDA untuk senantiasa adaptif dan inovatif dalam menjalankan fungsinya. Dalam konteks ini, pengelolaan sub bagian umum dan kepegawaian menjadi salah satu faktor kunci yang perlu diperhatikan.

Kurangnya Kompetensi Pegawai:

Tidak semua pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, terutama di bidang-bidang yang bersifat teknis seperti perencanaan pembangunan.

Perlunya program pelatihan yang intensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

1. Motivasi Pegawai:

Motivasi pegawai dapat menurun karena berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pengakuan atas prestasi, dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier.

Dibutuhkan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Sistem Informasi Kepegawaian:

Sistem informasi kepegawaian yang belum terintegrasi dan kurang efisien dapat menghambat proses pengelolaan data pegawai.

Perlunya pengembangan sistem informasi yang lebih modern dan user-friendly.

Tantangan Khusus di BAPPEDA Kabupaten Kutai Timur

Selain tantangan umum di atas, BAPPEDA Kabupaten Kutai Timur mungkin menghadapi tantangan spesifik yang terkait dengan kondisi lokal, seperti:

Tingginya Tingkat Mobilitas Pegawai: Rotasi jabatan atau perpindahan pegawai yang sering terjadi dapat mengganggu kontinuitas program dan proyek.

Keterbatasan Infrastruktur: Keterbatasan infrastruktur, seperti sarana dan prasarana pelatihan, dapat menghambat pelaksanaan program pengembangan SDM.

Kurangnya Partisipasi Pegawai: Rendahnya partisipasi pegawai dalam kegiatan pengembangan diri dapat menghambat peningkatan kompetensi.

Analisis Lebih Lanjut

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai tantangan yang dihadapi oleh sub bagian umum dan kepegawaian di BAPPEDA Kabupaten Kutai Timur, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan berbagai pihak, seperti:

Pegawai: Melalui wawancara mendalam untuk mengetahui persepsi mereka mengenai tantangan yang dihadapi.

Pimpinan: Untuk mendapatkan informasi mengenai kebijakan dan strategi yang telah diterapkan dalam mengatasi tantangan tersebut.

Dokumen: Menganalisis dokumen-dokumen terkait pengelolaan sumber daya manusia, seperti laporan kinerja, hasil evaluasi, dan rencana pengembangan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam jurnal ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Penelitian ini akan dilakukan di Bappeda Kabupaten Kutai Timur, dengan fokus pada pengelolaan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan para pegawai dan pemangku kepentingan terkait, serta observasi langsung terhadap proses pengelolaan yang berlangsung. Wawancara semi-terstruktur akan memungkinkan peneliti untuk menggali informasi lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi dan peluang yang ada dalam pengelolaan sub bagian tersebut. Selain itu, dokumentasi terkait kebijakan dan prosedur yang ada juga akan dianalisis untuk memberikan konteks yang lebih luas terhadap temuan yang diperoleh. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik, di mana peneliti akan mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data yang dikumpulkan. Proses ini akan melibatkan transkripsi wawancara, pengkodean data, dan pengelompokan informasi berdasarkan tema yang relevan. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi pengelolaan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Bappeda Kabupaten Kutai Timur, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan di masa mendatang. Dengan pendekatan kualitatif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan kontekstual mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi dalam pengelolaan kepegawaian di instansi tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian adalah pegawai di sub bagian umum dan kepegawaian BAPPEDA Kabupaten Kutai Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi.

Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu: bab pendahuluan, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, hasil dan pembahasan, serta simpulan dan saran.

Penting: Tinjauan Pustaka: Pastikan Anda melakukan kajian pustaka yang komprehensif terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di sektor publik, serta studi kasus serupa. Metodologi Penelitian: Jelaskan secara detail populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, prosedur pengumpulan data, dan analisis data. Hasil dan Pembahasan: Presentasikan temuan penelitian secara sistematis, didukung oleh data dan kutipan dari narasumber. Lakukan analisis mendalam terhadap temuan tersebut.

Mendalam: Metode kualitatif memungkinkan Anda untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi, pengalaman, dan makna yang diberikan oleh para pegawai terhadap pengelolaan sumber daya manusia di BAPPEDA.

Konteks: Anda dapat memahami konteks yang lebih luas dari permasalahan yang ada, termasuk faktor-faktor sosial, budaya, dan politik yang mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia.

1. **Fleksibel:** Metode kualitatif memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan instrumen dan prosedur penelitian sesuai dengan kondisi di lapangan.
Penentuan Objek Penelitian:
Tentukan unit atau individu yang akan menjadi fokus penelitian Anda. Misalnya, Anda dapat memilih seluruh pegawai di sub bagian umum dan kepegawaian, atau hanya pegawai dengan jabatan tertentu.
2. **Pengumpulan Data:**
Wawancara mendalam: Melakukan wawancara dengan sejumlah pegawai untuk menggali informasi mengenai pengalaman mereka, persepsi mereka terhadap pengelolaan sumber daya manusia, dan tantangan yang mereka hadapi.
Eli Budi Santoso, 'Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur) The Influence Of Internal Governmental Contro' (Universitas Lampung, 2016).
Observasi: Melakukan observasi langsung terhadap aktivitas sehari-hari di sub bagian umum dan kepegawaian untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai proses kerja dan interaksi antar pegawai.
Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen-dokumen yang relevan, seperti peraturan kepegawaian, laporan kinerja, dan hasil evaluasi.
3. **Analisis Data:**
Reduksi data: Menyusun, menyederhanakan, mengklasifikasikan, dan mengabstraksi data mentah menjadi data yang lebih mudah dipahami.
Penyajian data: Menyajikan data dalam bentuk naratif, tabel, atau diagram untuk mempermudah interpretasi.
Penarikan kesimpulan: Menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis data.
4. **Teknik Analisis Data**
Beberapa teknik analisis data kualitatif yang dapat Anda gunakan, antara lain:
Analisis Tematik: Mengidentifikasi tema-tema yang muncul secara berulang dalam data
Analisis Naratif: Menganalisis data sebagai sebuah cerita atau narasi.
Grounded Theory: Mengembangkan teori baru berdasarkan data yang diperoleh.
5. **Instrumen Penelitian**
Instrumen penelitian yang dapat Anda gunakan antara lain:
Pedoman wawancara: Daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber.
Catatan lapangan: Catatan mengenai hasil observasi.
Formulir dokumentasi: Formulir untuk mencatat data dari dokumen-dokumen yang dikumpulkan.
6. **Etika Penelitian**
Informed consent: Mendapatkan persetujuan dari peserta penelitian sebelum melakukan wawancara atau observasi.
Kerahasiaan: Menjaga kerahasiaan identitas peserta penelitian dan informasi yang diperoleh.
Objektivitas: Menjaga objektivitas dalam melakukan penelitian dan menghindari bias.

3. HASI DAN PEMBAHASAN

Hasil pembahasan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pengelolaan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Bapedda Kabupaten Kutai Timur menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks. Salah satu tantangan utama yang diidentifikasi adalah kurangnya sumber daya manusia yang terlatih dan berpengalaman. Menurut pendapat umum yang diperoleh dari wawancara dengan pegawai, banyak dari mereka merasa tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas administratif dan manajerial secara efektif. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pegawai dan berpotensi menghambat kinerja sub bagian. Selain itu, rotasi pegawai yang tinggi juga menjadi masalah, di mana pegawai baru sering kali memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan prosedur yang ada, sehingga mengganggu kontinuitas dan stabilitas operasional.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan sejumlah peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengelolaan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Salah satu peluang yang diidentifikasi adalah peningkatan pelatihan dan pengembangan pegawai. Menurut pendapat umum, banyak pegawai yang menyatakan bahwa mereka sangat menghargai adanya program pelatihan yang dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, pegawai dapat lebih siap menghadapi tantangan yang ada dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian juga dianggap sebagai peluang yang signifikan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses administrasi.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik antara pegawai dan manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Banyak pegawai mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka. Menurut pendapat umum, adanya saluran komunikasi yang terbuka dan inklusif dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi pegawai. Dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, manajemen dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja sub bagian.

Sebagai penutup, hasil pembahasan ini menunjukkan bahwa pengelolaan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Bapedda Kabupaten Kutai Timur menghadapi tantangan yang signifikan, terutama terkait dengan kurangnya sumber daya manusia yang terlatih dan tingginya tingkat rotasi pegawai. Menurut pendapat umum yang diperoleh dari wawancara, banyak pegawai merasa bahwa kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi penghambat utama dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menciptakan kebutuhan mendesak untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan, serta memperkuat sistem komunikasi internal agar pegawai merasa lebih terlibat dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci untuk mengatasi tantangan yang ada.

Di sisi lain, penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengelolaan di sub bagian tersebut. Pemanfaatan teknologi informasi dan peningkatan pelatihan pegawai merupakan langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan. Menurut pendapat umum, pegawai sangat mendukung inisiatif yang dapat meningkatkan keterampilan mereka dan mempermudah proses administrasi.

Oleh karena itu, Bappeda Kabupaten Kutai Timur perlu mempertimbangkan rekomendasi ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan responsif. Dengan mengoptimalkan tantangan sebagai peluang, diharapkan pengelolaan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik yang lebih baik.

1. Hasil Penelitian

Pada bagian hasil penelitian, Anda akan menyajikan data yang telah Anda kumpulkan secara sistematis dan terstruktur. Data ini bisa berupa:

Data Kualitatif: Transkrip wawancara, catatan lapangan, dan hasil analisis dokumen.

Data Kuantitatif: Jika Anda menggunakan data kuantitatif, misalnya untuk mengukur frekuensi atau proporsi tertentu, Anda bisa menyajikannya dalam bentuk tabel atau grafik.

Cara menyajikan hasil:

Jelas dan ringkas: Presentasikan hasil penelitian Anda secara jelas dan ringkas, hindari penggunaan bahasa yang terlalu teknis atau berbelit-belit.

Sistematis: Sajikan hasil penelitian Anda secara sistematis, misalnya dengan mengelompokkan berdasarkan tema atau pertanyaan penelitian.

Dukung dengan data: Setiap pernyataan yang Anda buat harus didukung oleh data yang relevan.

Gunakan kutipan: Gunakan kutipan langsung dari narasumber untuk memperkuat argumen Anda.

Tema 1: Tantangan dalam Rekrutmen

Sebagian besar pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa proses rekrutmen di BAPPEDA masih belum optimal. Beberapa kendala yang sering dihadapi adalah kurangnya transparansi dalam pengumuman lowongan, terbatasnya jumlah peserta yang dapat mengikuti seleksi, dan kurangnya variasi metode seleksi.

Tema 2: Pengembangan Kompetensi

Hasil analisis dokumen menunjukkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh BAPPEDA masih belum memenuhi kebutuhan kompetensi pegawai. Hal ini tercermin dari hasil evaluasi kinerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum mencapai target kinerja yang ditetapkan.

2. Pembahasan

Pada bagian pembahasan, Anda akan menganalisis hasil penelitian yang telah Anda sajikan. Analisis ini bertujuan untuk:

Menghubungkan hasil penelitian dengan teori: Bandingkan temuan Anda dengan teori-teori yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Menjelaskan mengapa hasil seperti itu terjadi: Carilah penjelasan yang masuk akal terhadap temuan-temuan Anda.

Membandingkan dengan penelitian sebelumnya: Bandingkan temuan Anda dengan hasil penelitian sebelumnya yang relevan.

Memberikan interpretasi: Berikan interpretasi terhadap temuan Anda, yaitu memberikan makna yang lebih dalam terhadap hasil penelitian.

Temuan mengenai kurangnya transparansi dalam proses rekrutmen menunjukkan bahwa prinsip-prinsip *good governance* belum sepenuhnya diterapkan di BAPPEDA. Hal ini dapat berimplikasi pada rendahnya kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan berpotensi menimbulkan nepotisme.

1. Tips Tambahan:

Gunakan bahasa yang objektif: Hindari menggunakan bahasa yang terlalu subjektif atau opini pribadi.

Fokus pada temuan yang penting: Tidak perlu membahas semua temuan secara detail, fokuslah pada temuan yang paling relevan dengan pertanyaan penelitian Anda.

Berikan rekomendasi: Berdasarkan hasil penelitian Anda, berikan rekomendasi untuk memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia di BAPPEDA.

Struktur Hasil dan Pembahasan

Secara umum, struktur hasil dan pembahasan dapat mengikuti pola berikut:

Pendahuluan: Ulangi kembali pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian.

Penyajian Hasil: Sajikan hasil penelitian secara sistematis, sesuai dengan tema atau pertanyaan penelitian.

Pembahasan: Analisis hasil penelitian secara mendalam, hubungkan dengan teori, dan bandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Kesimpulan: Tarik kesimpulan umum berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan.

Contoh Struktur:

Bagian	Isi
Pendahuluan	Pengulangan pertanyaan dan tujuan penelitian
Hasil	 - Tantangan dalam rekrutmen - Pengembangan kompetensi - Motivasi pegawai
Pembahasan	 - Analisis terhadap masing-masing tema - Perbandingan dengan teori dan penelitian lain
Kesimpulan	Kesimpulan umum dan rekomendasi

Teori Motivasi

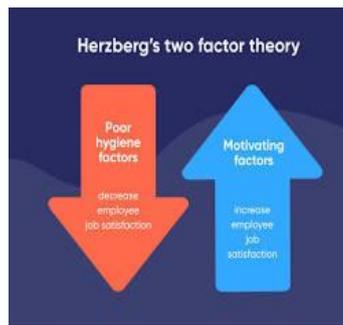
Hierarki Kebutuhan Maslow: Teori ini menjelaskan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks pekerjaan, teori ini dapat membantu Anda memahami faktor-faktor yang memotivasi pegawai BAPPEDA.



[Terbuka di jendela baru W en.wikipedia.org](https://en.wikipedia.org)

Maslow's hierarchy of needs

Teori Dua Faktor Herzberg: Teori ini membagi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua, yaitu faktor hygiene (faktor yang dapat menghilangkan ketidakpuasan) dan faktor motivator (faktor yang dapat meningkatkan kepuasan).



[Terbuka di jendela baru](#)  www.bluedonkey.co.uk

Herzberg's twofactor theory

Teori X dan Teori Y McGregor: Teori ini mengklasifikasikan manajer menjadi dua tipe, yaitu Teori X (manajer yang berpandangan negatif terhadap karyawan) dan Teori Y (manajer yang berpandangan positif terhadap karyawan). Teori ini dapat membantu Anda menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di BAPPEDA.

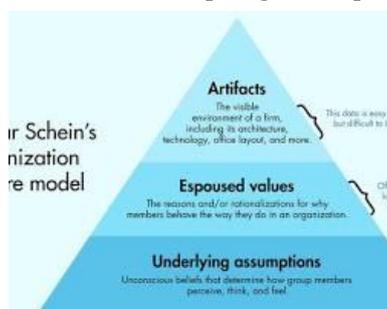
2. Teori Kepemimpinan

Teori Kontingensi: Teori ini menyatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada situasi dan konteks yang ada.

Teori Transformasional: Teori ini menekankan pentingnya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih besar dari diri mereka sendiri.

3. Teori Budaya Organisasi

Model Budaya Organisasi Schein: Model ini menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan, yaitu artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar. Teori ini dapat membantu Anda memahami bagaimana budaya organisasi BAPPEDA mempengaruhi perilaku pegawai.



[Terbuka di jendela baru](#)  mitsloan.mit.edu

Schein's model of organizational culture

4. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

Andragogi: Teori ini menjelaskan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa. Teori ini dapat membantu Anda menganalisis program pengembangan pegawai di BAPPEDA.

5. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategic Human Resource Management (SHRM): Teori ini menekankan pentingnya menyelaraskan strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis organisasi.

Cara Menerapkan Teori dalam Penelitian Anda

Identifikasi Teori yang Relevan: Pilih teori yang paling sesuai dengan fokus penelitian Anda.

Hubungkan Teori dengan Data: Bandingkan temuan penelitian Anda dengan konsep-konsep yang terdapat dalam teori.

Analisis Kritis: Gunakan teori sebagai kerangka untuk menganalisis data dan menarik kesimpulan yang lebih mendalam.

Jelaskan Implikasi Teoritis: Jelaskan implikasi dari temuan penelitian Anda terhadap teori yang telah Anda gunakan.

Contoh Penerapan

Misalnya, jika Anda menemukan bahwa banyak pegawai BAPPEDA merasa kurang termotivasi, Anda dapat menggunakan teori dua faktor Herzberg untuk menganalisis lebih lanjut. Anda dapat mengidentifikasi faktor-faktor hygiene dan motivator yang ada di BAPPEDA dan melihat apakah faktor-faktor motivator tersebut sudah terpenuhi.

Penting: Pemilihan teori yang tepat akan sangat bergantung pada fokus penelitian Anda dan data yang Anda kumpulkan. Pastikan Anda memilih teori yang relevan dan dapat memberikan penjelasan yang komprehensif terhadap temuan penelitian Anda.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Bappedda Kabupaten Kutai Timur menghadapi berbagai tantangan yang signifikan, termasuk kurangnya sumber daya manusia yang terlatih dan tingginya tingkat rotasi pegawai. Hal ini berdampak pada efektivitas operasional dan kinerja sub bagian, di mana pegawai merasa tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka secara optimal. Selain itu, komunikasi internal yang kurang efektif juga menjadi faktor yang menghambat keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang produktif.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengelolaan di sub bagian tersebut. Peningkatan.

Program pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai, serta pemanfaatan teknologi informasi, merupakan langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses administrasi. Dengan mengoptimalkan tantangan sebagai peluang, Bappedda Kabupaten Kutai Timur dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di BAPPEDA Kabupaten Kutai Timur masih menghadapi beberapa tantangan, terutama terkait dengan proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan motivasi pegawai. Temuan ini sebagian besar mendukung teori dua faktor Herzberg, di mana faktor-faktor hygiene seperti gaji dan kondisi kerja belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga tidak dapat meningkatkan motivasi pegawai. Sebagai rekomendasi, BAPPEDA perlu melakukan perbaikan pada sistem rekrutmen, memperkuat program pengembangan kompetensi, dan memberikan penghargaan yang lebih baik kepada pegawai. Namun, perlu diingat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu ukuran sampel yang relatif kecil. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar untuk menggeneralisasi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Reni Bandari, Listyaningsih Listyaningsih, and Titi Stiawati, 'Implementasi Kebijakan Pengembangan Kabupaten/Kota Layak Anak (KLA) Di Kota Tangerang Selatan' (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2014)
- Fauzi, Khaleeva Aqeyla, and Ratih Purbasari, 'Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Jbm)*, 2024, pp. 61-69
- Murdiyanto, Eko, 'Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)' (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UPN" Veteran ..., 2020)
- Santoso, Eli Budi, 'Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur) The Influence Of Internal Governmental Contro' (Universitas Lampung, 2016)
- Somantri, Gumilar Rusliwa, 'Memahami Metode Kualitatif', *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 9.2 (2005), pp. 57-65
- Santoso, Eli Budi, 'Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur) The Influence Of Internal Governmental Contro' (Universitas Lampung, 2016) Julianti, Reni., dan Lamingthon, Nifi. (2021)
- Pelaksanaan Manajemen Arsip dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tanjung Lago Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol 19 no. 3. Khasanah, Uswatun. (2023).
- Manajemen Pengelolaan Arsip Terhadap Efisiensi Kerja di Sub. Bagian Kearsipan pada Dinas XYZ. *Jurnal Ekonomi Bisnis* Vol. 7, No. 1. Lestari, Elsa Puji. (2023).