



## ANALISIS KAJIAN PENGEMBANGAN SDM UNTUK MENDUKUNG PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN EMPAT LAWANG

Wendi Lara Nica<sup>1</sup>, Dheo Rimbano<sup>2</sup>, Ahmad Basri<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

<sup>3</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: <sup>1</sup>windy@gmail.com, <sup>2\*</sup>dheo\_rimbano@univbinainsan.ac.id,

<sup>3</sup>ahmad\_basri@univbinainsan.ac.id

\*Corresponding Author

### Abstrak

Analisis kebutuhan SDM juga diperlukan untuk Menghindari Ketegangan dan Konflik, Memiliki SDM yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dapat membantu menghindari konflik dan ketegangan di antara pegawai yang mungkin muncul. Penelitian ini menggunakan pendekatan jenis penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kebutuhan SDM telah mengidentifikasi kebutuhan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang. Pemahaman mendalam terhadap kebutuhan SDM telah memungkinkan perancangan program pengembangan yang terfokus. Program yang mencakup pelatihan teknis, pengembangan keterampilan manajerial, dan penguatan soft skills akan mendukung efektivitas kerja. Kesadaran terhadap perubahan yang mungkin terjadi dalam organisasi atau lingkungan eksternal telah menjadi dasar untuk mengadopsi pendekatan yang fleksibel dalam pengembangan SDM. Hal ini memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan kebutuhan. Program pengembangan SDM juga diarahkan untuk mendorong budaya pembelajaran di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang. Ini termasuk meningkatkan penghargaan terhadap pembelajaran mandiri dan pengalaman sehari-hari sebagai sumber pembelajaran.

**Kata kunci:** *Kebutuhan SDM, Pengembangan SDM, Analisis*

### Abstract

*HR needs analysis is also needed to avoid tension and conflict. Having human resources that are in accordance with their respective duties and responsibilities can help avoid conflicts and stresses that may arise among employees. This research uses a qualitative research approach with a descriptive one. The results showed that the HR needs analysis has identified the skills, knowledge, and competencies needed by the Empat Lawang Regency Transportation Office employees. A deep understanding of HR needs has enabled the design of focused development programs. Programs, including technical training, managerial skills development, and soft skills, will support work effectiveness. Awareness of possible organizational or external changes has become the basis for adopting a flexible approach to HR development. This allows rapid adaptation to changing needs. The human resource development program is also directed to encourage a culture of learning in the Empat Lawang District Transportation Office. This includes increasing appreciation for independent learning and everyday experiences as a source of learning.*

**Keywords:** *HR Needs, HR Development, Analysis*



## I. PENDAHULUAN

Analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu dinas pemerintahan karena alasan-alasan seperti Optimalisasi Kinerja Organisasi, Dengan memahami kebutuhan SDM, dinas pemerintahan dapat menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai. Hal ini akan meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya alasan mengenai Perencanaan dan Pengembangan SDM, Analisis kebutuhan SDM membantu dalam merencanakan dan mengembangkan SDM sesuai dengan tujuan dan visi organisasi. Ini termasuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan rencana karier bagi pegawai.

Hal lainnya berupa alasan Penghematan Sumber Daya, Dengan mengetahui kebutuhan SDM secara tepat, dinas pemerintahan dapat menghindari overstaffing atau understaffing, sehingga menghemat sumber daya dan mengoptimalkan anggaran, kemudian, Menjamin Pemenuhan Tugas dan Tanggung Jawab, Dengan memahami apa yang diperlukan untuk menangani tugas dan tanggung jawab tertentu, dinas pemerintahan dapat memastikan bahwa mereka memiliki pegawai dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk melaksanakan tugas tersebut.

Analisis kebutuhan SDM juga diperlukan untuk Menghindari Ketegangan dan Konflik, Memiliki SDM yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dapat membantu menghindari konflik dan ketegangan di antara pegawai yang mungkin muncul jika mereka tidak merasa kompeten atau

sesuai dengan peran mereka, diperlukan lagi untuk Mendukung Inovasi dan Perubahan, Dengan memahami kebutuhan SDM, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki orang-orang dengan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dan mendorong inovasi di dalam dinas pemerintahan.

Kemudian, dilain pihak dengan adanya analisis kebutuhan SDM, maka akan Meningkatkan Kepuasan dan Keterlibatan Pegawai, Memasangkan pegawai dengan peran yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi tenaga kerja. Kemudian dapat untuk Mengakomodasi Pertumbuhan Organisasi, Dengan memahami kebutuhan SDM, organisasi dapat merencanakan pertumbuhan dan perkembangannya dengan memastikan bahwa mereka memiliki pegawai yang sesuai untuk memenuhi tuntutan baru, dan Meningkatkan Kualitas Layanan Publik, Dengan memiliki SDM yang sesuai, dinas pemerintahan dapat memberikan layanan publik yang lebih berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dengan melakukan analisis pengembangan SDM, dinas pemerintahan dapat memastikan bahwa mereka memiliki pegawai yang terampil, kompeten, dan siap untuk mengatasi tugas-tugas dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan responsif kepada masyarakat.

Untuk di Kabupaten Empat Lawang sejarah singkat Dinas Perhubungan



Kabupaten Empat Lawang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Empat Lawang Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang, yang sebelumnya bernama Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika (Dishubkominfo), kemudian mengalami Perubahan menjadi Peraturan Daerah Kabupaten Empat Lawang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang. Berikut merupakan foto kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang.

Berkaitan dengan uraian-uraian tersebut, maka dinas masih perlu lebih dalam mengkaji, sebab terdapat beberapa permasalahan yang kerap timbul, terutama masalah kinerja SDM yang menjelaskan bahwa capaian kinerja dinas tidak sampai 100% dan hanya sampai pada kisaran 80% hingga 95%. Hal ini harus menjadi perhatian utama dalam rangka perbaikan di Dinas.

Selanjutnya, ada beberapa masalah yang dapat muncul dalam kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di suatu dinas pemerintahan. Seperti Understaffing atau Overstaffing: Salah satu masalah utama adalah kurang atau berlebihnya pegawai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang ada. Understaffing dapat mengakibatkan beban kerja berlebihan dan potensi kelelahan atau kelebihan beban bagi pegawai, sementara overstaffing dapat menyebabkan penggunaan sumber daya yang tidak efisien.

Ketidaksesuaian Keterampilan dan Kompetensi: Jika pegawai tidak memiliki keterampilan atau kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, ini dapat menghambat kinerja

dan efisiensi organisasi. Kurangnya Diversitas dan Inklusivitas: Jika organisasi tidak memperhatikan kebutuhan untuk keberagaman dan inklusivitas dalam SDM, ini dapat menghambat inovasi, perspektif yang seimbang, dan mungkin melanggar kebijakan kesetaraan.

Kurangnya Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan: Jika tidak ada program pengembangan SDM yang memadai, pegawai mungkin tidak memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Kesulitan dalam Merekrut dan Mempertahankan Tenaga Kerja Berkualitas: Mungkin sulit untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas jika kompetisi dengan sektor swasta atau organisasi lainnya tinggi, atau jika ada masalah dengan struktur gaji atau insentif lainnya.

Penuaan Angkatan Kerja: Dinas pemerintahan mungkin menghadapi tantangan dalam mengatasi penuaan angkatan kerja, di mana pegawai yang lebih berpengalaman pensiun dan organisasi harus menemukan cara untuk mengisi kekosongan ini dengan generasi baru. Ketidakcocokan Budaya Organisasi: Pegawai baru mungkin menghadapi kesulitan beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada, atau mungkin perlu waktu untuk memahami nilai-nilai dan norma-norma yang dianut oleh organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul Analisis Kajian Kebutuhan Sdm Dan Pengembangan Sdm Untuk Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi Di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang.



Dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis kebutuhan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari faktor kebutuhan pelatihan?
2. Bagaimana analisis kebutuhan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari faktor penempatan kerja pegawai?
3. Bagaimana analisis kebutuhan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari faktor kemampuan kerja pegawai?
4. Bagaimana pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari pengembangan SDM formal?
5. Bagaimana pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari pengembangan SDM informal?

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan jenis penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif. Jenis penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang mengungkapkan keadaan sosial tertentu dengan menggambarkan realita secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data relevan yang diperoleh dari situasi yang sebenarnya (Sardiyo, Rimbano D, dkk, 2022).

Berdasarkan pendapat tersebut maka dalam penelitian ini diawali dengan melakukan pengamatan guna memperoleh informasi mengenai kondisi kebutuhan SDM dan pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang. Ditinjau dari pendekatan ini, kenyataan dapat berdemensi jamak, utuh dan bisa berubah. Maka, penelitian berkembang

selama proses berjalan yang sangat bisa saja memungkinkan adanya perubahan konsep sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada saat itu.

Penelitian ini menghasilkan deskripsi tentang gejala-gejala yang diteliti dan tidak harus berupa angka. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung dalam waktu tertentu adalah kurang lebih enam bulan terhitung sejak bulan September 2023 sampai dengan bulan Januari 2024, dengan mengumpulkan data dan juga dapat menemukan ide-ide baru serta kritikan-kritikan dari program yang telah terlaksana sehingga dapat bermanfaat untuk Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang dalam memenuhi kebutuhan SDM dan pengembangan SDM dalam rangka pemenuhan tercapainya tujuan organisasi di Dinas.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Analisis kebutuhan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari faktor kebutuhan pelatihan**

Analisis kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia) di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang, khususnya dari faktor kebutuhan pelatihan, dapat dilakukan dengan beberapa langkah sistematis. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil untuk melakukan analisis tersebut: Pertama, Identifikasi Tujuan Organisasi: Pahami tujuan dan misi Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang. Mengetahui tujuan organisasi akan membantu dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

Kemudian, melakukan Identifikasi Peran dan Tanggung Jawab Pegawai: Lakukan analisis terhadap peran dan



tanggung jawab masing-masing Pegawai di Dinas Perhubungan. Pahami apa yang diharapkan dari setiap posisi agar dapat menentukan kebutuhan pelatihan yang spesifik. Kaji Kompetensi Pegawai: Evaluasi kompetensi Pegawai saat ini. Identifikasi keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang mungkin perlu ditingkatkan melalui pelatihan.

Dinas juga harus melakukan Riset Perkembangan Teknologi dan Industri: Tinjau tren terkini dalam industri perhubungan. Pastikan bahwa Pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan terbaru untuk menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan industri. Wawancara dan Survei: Lakukan wawancara dengan manajemen dan Pegawai untuk mendapatkan wawasan langsung tentang kebutuhan pelatihan. Survei juga dapat digunakan untuk mengumpulkan data secara lebih luas.

#### **Analisis kebutuhan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari faktor penempatan kerja pegawai**

Analisis kebutuhan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang dari faktor penempatan kerja pegawai melibatkan pemahaman mendalam terhadap posisi dan tanggung jawab pekerja, serta upaya untuk memastikan penempatan yang efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil, seperti Dinas melakukan Identifikasi Kebutuhan Jabatan: Tinjau setiap jabatan di Dinas Perhubungan dan identifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kualifikasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang terkait. Analisis Pekerjaan: Lakukan analisis pekerjaan untuk setiap posisi, termasuk tanggung jawab, keterampilan yang

diperlukan, dan karakteristik pekerjaan. Ini akan membantu dalam menyusun profil pekerjaan yang akurat.

Dinas juga melakukan Identifikasi Kualifikasi Pegawai: Tentukan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi, termasuk pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan khusus. Penilaian Kompetensi: Lakukan penilaian kompetensi pegawai saat ini untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan posisi. Rancang Program Pengembangan: Jika ada kesenjangan dalam kompetensi, rancang program pengembangan atau pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan pegawai.

Selanjutnya, Dinas harus Fleksibilitas dan Mobilitas: Pertimbangkan fleksibilitas dan mobilitas pegawai untuk memastikan bahwa mereka dapat dipindahkan ke posisi yang sesuai dengan perubahan kebutuhan organisasi. Konsultasi dengan Pimpinan dan Pegawai: Libatkan pimpinan dan pegawai dalam proses penempatan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan preferensi mereka.

#### **Analisis kebutuhan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari faktor kemampuan kerja pegawai**

Analisis kebutuhan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang dari faktor kemampuan kerja pegawai merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil dalam analisis ini adalah seperti



melakukan Identifikasi Keterampilan Utama: Tentukan keterampilan kunci yang dibutuhkan untuk setiap posisi di Dinas Perhubungan. Ini bisa mencakup keterampilan teknis, interpersonal, manajerial, dan lainnya. Pengukuran Keterampilan Pegawai: Lakukan penilaian keterampilan Pegawai saat ini. Ini dapat melibatkan wawancara, pengamatan, atau penilaian formal untuk menentukan di mana kekuatan dan kelemahan keterampilan berada.

Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pengembangan: Berdasarkan hasil pengukuran, identifikasi kebutuhan pengembangan keterampilan. Fokus pada area-area di mana Pegawai mungkin memerlukan peningkatan atau pelatihan tambahan. Rancang Program Pelatihan: Rancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan keterampilan. Program ini dapat mencakup pelatihan internal, pelatihan eksternal, atau pengembangan mandiri.

#### **Upaya pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari pengembangan SDM formal**

Pengembangan SDM formal di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang melibatkan langkah-langkah sistematis dan terstruktur untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi Pegawai. Berikut adalah beberapa upaya pengembangan SDM formal yang dapat dipertimbangkan: Dinas Lakukan analisis kebutuhan SDM secara menyeluruh untuk menentukan area-area di mana pengembangan diperlukan. Fokus pada kebutuhan keterampilan teknis, manajerial, dan interpersonal yang sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil analisis

kebutuhan, rancang program pelatihan dan pengembangan yang mencakup topik-topik kritis. Program ini bisa berupa pelatihan in-house, seminar, workshop, atau pelatihan eksternal.

Jika memungkinkan, berfokus pada pengembangan kepemimpinan. Program kepemimpinan dapat membantu mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin potensial di dalam organisasi. Sediakan pelatihan teknis yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di bidang perhubungan. Selain itu, pertimbangkan program sertifikasi yang dapat meningkatkan kredibilitas dan kompetensi Pegawai.

#### **Upaya pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang di kaji dari pengembangan SDM informal**

Pengembangan SDM informal di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang melibatkan upaya untuk memfasilitasi pertumbuhan dan pembelajaran Pegawai melalui metode yang lebih fleksibel dan tidak formal. Berikut adalah beberapa upaya pengembangan SDM informal yang dapat dipertimbangkan; Dinas memfasilitasi program mentoring di antara Pegawai yang lebih berpengalaman dengan mereka yang memiliki pengalaman yang lebih sedikit. Coaching juga dapat membantu Pegawai dalam pengembangan keterampilan dan pemahaman mereka. Mendorong kolaborasi dan kerjasama tim dapat menciptakan lingkungan di mana Pegawai dapat saling belajar dan berbagi pengalaman. Proyek-proyek tim dapat menjadi platform untuk pertukaran pengetahuan.

Berikan kesempatan kepada Pegawai untuk bekerja pada proyek





husus atau tugas tambahan yang di luar tanggung jawab sehari-hari mereka. Ini dapat meningkatkan keterampilan dan memberikan pengalaman tambahan. Fasilitasi pembentukan komunitas belajar di antara Pegawai dengan minat atau tugas yang serupa. Mereka dapat saling berbagi sumber daya, tips, dan pandangan

### **Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam menganalisis kebutuhan SDM dan pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang**

Proses analisis kebutuhan SDM dan pengembangan SDM di Dinas Perhubungan Kabupaten Empat Lawang dapat dihadapi dengan beberapa hambatan. Beberapa hambatan umum yang mungkin dihadapi meliputi: Keterbatasan Anggaran: Dinas Perhubungan mungkin mengalami keterbatasan anggaran untuk kegiatan pengembangan SDM. Hal ini dapat membatasi pelaksanaan program pelatihan dan kegiatan pengembangan lainnya.

Kurangnya Sumber Daya Manusia: Jumlah personel atau staf yang terbatas dapat menjadi hambatan dalam melaksanakan analisis kebutuhan SDM dan mengimplementasikan program pengembangan. Keterbatasan sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program. Tingkat Partisipasi yang Rendah: Pegawai mungkin tidak aktif berpartisipasi dalam proses analisis kebutuhan SDM karena berbagai alasan, seperti ketidakpastian tentang manfaatnya atau keengganan untuk berbagi kebutuhan dan aspirasi mereka.

Tidak Memadainya Data: Tidak tersedianya data yang memadai atau

akurat dapat menghambat proses analisis kebutuhan SDM. Data yang tidak tepat dapat menghasilkan kesimpulan yang salah dan mengarah pada pengembangan program yang tidak efektif. Kurangnya Pemahaman tentang Proses Pengembangan SDM: Kurangnya pemahaman dari pihak manajemen atau Pegawai tentang pentingnya pengembangan SDM atau kurangnya kesadaran akan metode dan manfaatnya dapat menjadi hambatan.

### **IV. KESIMPULAN**

1. Analisis kebutuhan SDM telah mengidentifikasi kebutuhan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan oleh karyawan Dinas Perhubungan. Ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan di setiap tingkatan
2. Pemahaman mendalam terhadap kebutuhan SDM telah memungkinkan perancangan program pengembangan yang terfokus. Program ini mencakup pelatihan teknis, pengembangan keterampilan manajerial, dan penguatan soft skills yang mendukung efektivitas kerja
3. Kesadaran terhadap perubahan yang mungkin terjadi dalam organisasi atau lingkungan eksternal telah menjadi dasar untuk mengadopsi pendekatan yang fleksibel dalam pengembangan SDM. Hal ini memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan kebutuhan.
4. Pendekatan campuran antara pengembangan formal dan informal diterapkan untuk memastikan keseimbangan yang baik antara pembelajaran terstruktur dan pembelajaran organik. Komplementaritas keduanya dapat



- meningkatkan efektivitas pengembangan SDM.
5. Kesadaran akan keterbatasan anggaran diakui, dan strategi pengembangan SDM telah dirancang dengan mempertimbangkan manajemen anggaran yang efektif. Ini dapat mencakup alokasi sumber daya dengan bijak dan pencarian opsi yang cost-effective.
  6. Program pengembangan SDM juga diarahkan untuk mendorong budaya pembelajaran di Dinas Perhubungan. Ini termasuk meningkatkan penghargaan terhadap pembelajaran mandiri dan pengalaman sehari-hari sebagai sumber pembelajaran.

## V. SARAN

Lakukan analisis kebutuhan SDM secara berkala untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi dan karyawan selalu terpenuhi. Faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, dan evolusi industri dapat mempengaruhi kebutuhan SDM.

Implementasikan program mentoring dan coaching secara lebih luas untuk meningkatkan transfer pengetahuan dan keterampilan antara karyawan berpengalaman dan yang lebih junior. Hal ini dapat membantu pengembangan karyawan secara lebih pribadi dan efektif.

Pertimbangkan pemanfaatan teknologi pembelajaran, seperti platform e-learning atau kursus online, untuk memberikan akses yang lebih mudah dan fleksibel bagi karyawan dalam mengembangkan keterampilan mereka.

Mendorong kerjasama antara departemen dan tim untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan. Sediakan platform atau forum di mana karyawan dapat berbagi pengalaman dan

memperkuat kultur pembelajaran kolaboratif.

Kembangkan program pengembangan kepemimpinan yang lebih terstruktur untuk mendukung identifikasi dan pembinaan bakat kepemimpinan di Dinas Perhubungan. Ini dapat melibatkan pelatihan kepemimpinan, asesmen bakat, dan program pengembangan karier.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adler, P. S., & Kwon, S. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Amabile, T. M. (1983). The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-376.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. Longman.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Becker, B. E., & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational





- Performance: Progress and Prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.
- Beebe, S. A., Beebe, S. J., & Redmond, M. V. (2017). *Interpersonal Communication: Relating to Others*. Pearson.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices* (5th ed.). Pearson.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Busthomi, I. (2021). Strategi Interkultural dan Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Komunikasi Antar Budaya Bagi Ekspatriat Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jejaring Administrasi Publik*, 13(2), 121.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2011). *Applied Psychology in Human Resource Management* (7th ed.). Pearson.
- Chalofsky, N. F., Rocco, T. S., & Morris, M. L. (2019). *Handbook of Human Resource Development*. John Wiley & Sons.
- Clutterbuck, D. (2014). *Coaching the Team at Work*. Routledge.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press.
- Crosby, P. B. (1979). *Quality is Free: The Art of Making Quality Certain*. McGraw-Hill.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2009). *Fundamentals of Human Resource Management*. Wiley.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science & Business Media.
- Project Management Institute. (2017). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide)*. PMI Publications.
- Riggio, R. E. (2017). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Routledge.
- Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). *Metodologi Penelitian Sebuah Pengantar. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia*.
- Rivai Dan Sagala, E (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Rivai,V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Rachmawati, K, I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management*. Pearson.
- Robinson, W. S. (1982). Productivity Measurement in Service Industries. *Management Accounting*, 64(8), 38-40.
- Romzek, B. S., & Dubnick, M. J. (1998). *Accountability in the Public Sector: Lessons from the Challenger Tragedy*. M.E. Sharpe.



- Salas, E., Bowers, C. A., & Rhodenizer, L. (1998). It Is Not How Much You Have but How You Use It: Toward a Rational Use of Simulation to Support Aviation Training. *The International Journal of Aviation Psychology*, 8(3), 197-208.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schwalbe, K. (2018). *Information Technology Project Management*. Cengage Learning.
- Siemens, G. (2005). Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2(1), 3-10.
- Spector, P. E. (2019). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.
- .