

INOVASI STRATEGI EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN PRODUKTIVITAS APARATUR DISHUB KOTA BANJARMASIN

Mia Della¹, Zakky Zamrudi², Syahrial Shaddiq³

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari (UNISKA) Banjarmasin^{1,2}

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³

Email: miadella2303@gmail.com

Keywords

*HRM Evaluation
Innovation, Apparatus
Productivity*

Abstract

The purpose of this study is to examine the most effective form of Human Resource Management (HRM) evaluation strategy innovation and analyze its impact on apparatus productivity improvement at the Banjarmasin City Transportation Agency (Dishub). The study employed a qualitative method with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews with the Head of Agency, Head of HRM Management Division, and Apparatus Implementers, and analyzed using an interactive model. The results indicate that the most effective form of evaluation innovation is a Hybrid and Continuous Development-Oriented Evaluation System. This innovation is based on three pillars: (1) Strategic Integration (linking assessment to innovative project contributions and using simple 360-degree feedback), (2) Development Focus (transforming feedback into coaching sessions based on agile individual KPIs), and (3) Fairness and Motivation (utilizing frequent non-financial rewards and self-assessment mechanisms). The implementation of this innovation significantly improves apparatus productivity. The productivity increase is achieved through enhanced strategic focus and alignment (shifting from routine output to service outcome), improved technical competence via a fast learning culture, and increased internal motivation and work morale resulting from fair and prompt recognition. Overall, the HRM evaluation innovation serves as a catalyst for realizing a High-Performance Culture within Dishub Kota Banjarmasin.

*Inovasi Evaluasi SDM,
Produktivitas Aparatur*

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji bentuk inovasi strategi evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling efektif serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan produktivitas aparatur di Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Banjarmasin. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan Kepala Dinas, Kepala Bidang Pengelolaan SDM, dan Aparatur Pelaksana, yang kemudian dianalisis menggunakan model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk inovasi evaluasi yang paling efektif adalah Sistem Evaluasi Hibrid dan Berkelanjutan yang Berorientasi Pengembangan. Inovasi ini didasarkan pada tiga pilar: (1) Integrasi Strategis (mengaitkan penilaian dengan kontribusi proyek inovatif dan menggunakan feedback 360 derajat sederhana), (2) Fokus Pengembangan

(mentransformasi feedback menjadi sesi coaching berdasarkan KPI individu yang agile), dan (3) Keadilan dan Motivasi (menggunakan reward non-finansial yang sering dan mekanisme self-assessment). Implementasi inovasi ini secara signifikan meningkatkan produktivitas aparatur. Peningkatan produktivitas dicapai melalui peningkatan fokus dan alignment strategis (dari output rutin ke outcome layanan), peningkatan kompetensi teknis melalui budaya fast learning, serta peningkatan motivasi internal dan morale kerja akibat pengakuan yang adil dan cepat. Secara keseluruhan, inovasi evaluasi SDM berfungsi sebagai katalisator untuk mewujudkan High-Performance Culture di Dishub Kota Banjarmasin.

1. PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah, khususnya pada sektor pelayanan publik seperti Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Banjarmasin, memegang peranan krusial dalam menjamin kelancaran aktivitas masyarakat. Kualitas layanan publik yang prima sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki produktivitas tinggi. Produktivitas aparatur tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, namun juga dari efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang strategis menjadi inti keberhasilan organisasi pemerintahan.

Di era disrupsi digital dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, Dishub Kota Banjarmasin dihadapkan pada tantangan untuk terus berinovasi. Peningkatan kinerja aparatur memerlukan adaptasi terhadap teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Kebutuhan akan ASN yang capable, profesional, dan berkinerja tinggi menjadi sasaran utama yang perlu dicapai untuk mewujudkan pelayanan transportasi yang aman, nyaman, dan terintegrasi (Dinas Perhubungan Provinsi Jambi, 2021). Tantangan ini menuntut adanya sistem manajemen SDM yang lebih dinamis dan responsif.

Salah satu instrumen vital dalam manajemen SDM untuk menjawab tantangan tersebut adalah evaluasi kinerja. Evaluasi yang efektif berfungsi sebagai umpan balik konstruktif, alat untuk identifikasi kesenjangan kompetensi, dan dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan karir dan pemberian reward. Evaluasi kinerja yang konvensional seringkali dinilai kurang mampu menangkap kompleksitas kontribusi aparatur, terutama pada pekerjaan yang bersifat inovatif dan kolaboratif.

Menyadari keterbatasan sistem evaluasi tradisional, inovasi strategi evaluasi SDM menjadi suatu keharusan. Inovasi ini mencakup penggunaan teknologi terkini,

perubahan fokus penilaian dari sekadar hasil rutin menjadi penilaian kompetensi dan kreativitas, serta penerapan budaya kerja yang mendorong eksperimen dan pembelajaran berkelanjutan. Ohara et al. (2025) menegaskan bahwa banyak organisasi masih menghadapi hambatan dalam mengintegrasikan pendekatan kreatif, terutama karena sistem evaluasi yang konvensional.

Inovasi strategi evaluasi ini harus selaras dengan tren digitalisasi. Pemanfaatan Human Resource Information System (HRIS) dan integrasi data besar dapat memberikan gambaran kinerja yang lebih objektif dan komprehensif (Tama & Baiq, 2021). Selain itu, evaluasi berbasis kompetensi yang diperkaya dengan analisis data perilaku dan kontribusi inovatif menjadi penting untuk mengukur kesiapan aparatur dalam menghadapi tuntutan industri 4.0.

Evaluasi yang inovatif harus terintegrasi erat dengan program pengembangan kompetensi. Hasil evaluasi tidak boleh berhenti pada pemberian nilai, namun harus diterjemahkan menjadi action plan yang spesifik, seperti pelatihan ulang (retraining) atau pelatihan fungsional (cross-functional training). Program pengembangan yang tepat berdasarkan evaluasi yang akurat akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas, efisiensi, dan kecepatan hasil kerja aparatur, yang merupakan indikator utama produktivitas (Wuryanti et al., 2024).

Dishub Kota Banjarmasin, sebagai garda terdepan pengaturan lalu lintas dan transportasi, memerlukan aparatur dengan tingkat disiplin, profesionalisme, dan kemampuan teknis yang tinggi. Adanya sistem evaluasi yang inovatif diharapkan dapat menjadi motor penggerak perbaikan internal. Evaluasi yang menekankan pada kreativitas, misalnya, dapat mendorong aparatur mengusulkan solusi-solusi baru untuk masalah kemacetan atau pengelolaan parkir, sejalan dengan pentingnya membentuk budaya organisasi yang aman secara psikologis dan mendukung kegagalan sebagai bagian dari proses belajar (Ohara et al., 2025).

Dengan menerapkan strategi evaluasi SDM yang inovatif, target peningkatan produktivitas aparatur Dishub Kota Banjarmasin dapat dicapai secara berkelanjutan. Produktivitas yang meningkat akan membuahkan layanan publik yang lebih optimal dan akuntabel, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Geethanjali et al. (2024) menekankan bahwa pendekatan manajemen kinerja yang efektif memungkinkan organisasi mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan merumuskan inovasi strategi evaluasi SDM yang paling efektif dan adaptif untuk diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Secara spesifik, penelitian ini akan Bagaimana bentuk inovasi strategi evaluasi SDM yang paling efektif untuk diterapkan pada aparatur Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Banjarmasin dan Sejauh mana implementasi inovasi strategi evaluasi SDM dapat meningkatkan produktivitas kerja aparatur Dishub Kota Banjarmasin.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam dan holistik mengenai fenomena inovasi strategi evaluasi SDM dan dampaknya terhadap produktivitas aparatur dalam konteks spesifik Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Banjarmasin. Penelitian kualitatif memungkinkan eksplorasi proses, persepsi, dan makna yang mendasari praktik evaluasi yang dilakukan (Creswell & Creswell, 2023). Data akan dikumpulkan secara deskriptif untuk menggali informasi yang kaya dan kontekstual mengenai kebutuhan inovasi dan hambatan yang dihadapi dalam penerapan strategi evaluasi kinerja.

Lokasi penelitian adalah Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. Subjek penelitian (*key informants*) meliputi Kepala Dinas, Kepala Bidang yang relevan dengan pengelolaan SDM, dan sejumlah aparatur pelaksana yang telah mengalami berbagai siklus evaluasi kinerja. Pengumpulan data akan dilakukan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan subjek terpilih untuk mendapatkan pandangan subjektif dan detail mengenai strategi evaluasi yang ada dan yang diusulkan; observasi partisipatif terbatas terhadap proses evaluasi dan kinerja harian; serta dokumentasi terhadap dokumen resmi terkait Rencana Strategis (Renstra), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), dan Standar Operasional Prosedur (SOP) evaluasi kinerja.

Teknik analisis data yang akan digunakan adalah analisis data kualitatif model interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana. Proses analisis ini meliputi tiga alur kegiatan yang saling terkait: reduksi data (merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada data yang relevan dengan inovasi evaluasi dan produktivitas), penyajian data (menyusun data dalam bentuk naratif atau matriks untuk memudahkan

pemahaman), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (mengambil kesimpulan akhir berdasarkan temuan yang telah diverifikasi validitasnya melalui triangulasi sumber dan metode). Tahap ini akan berfokus pada identifikasi pola-pola inovasi yang muncul dan korelasinya terhadap peningkatan produktivitas aparatur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk inovasi strategi evaluasi SDM yang paling efektif untuk diterapkan pada aparatur Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Banjarmasin

Kepala Dinas bahwa inovasi strategi evaluasi yang paling efektif harus berfokus pada integrasi dan kontribusi nyata aparatur terhadap tujuan strategis organisasi. Beliau menekankan perlunya evaluasi yang melampaui tugas harian, yaitu dengan memberikan bobot signifikan pada kontribusi aparatur dalam proyek-proyek inovatif Dishub, seperti pengembangan sistem digital atau solusi penataan transportasi. Inovasi ini harus diperkuat dengan penerapan penilaian 360 derajat yang sederhana untuk menangkap kompetensi kolaboratif dan interpersonal, serta didukung oleh sistem digital yang transparan dan real-time. Tujuannya adalah memastikan bahwa evaluasi tidak hanya menjadi alat birokrasi, tetapi juga pendorong akuntabilitas dan ownership di kalangan ASN.

Kepala Bidang Pengelolaan SDM bahwa bentuk inovasi evaluasi yang paling mendesak adalah yang praktis, agile, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi teknis dan manajerial. Menurut beliau, strategi harus diubah dengan mengganti sistem penilaian umum menjadi penetapan Key Performance Indicator (KPI) individu yang spesifik dan direview secara kuartalan agar relevan dengan dinamika kerja Dishub. Selain itu, aspek inovatif yang krusial adalah mengubah feedback evaluasi menjadi sesi coaching dan mentoring yang wajib bagi atasan dan bawahan, tujuannya agar proses penilaian secara otomatis mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan mendorong Aparatur Pelaksana untuk secara aktif mencari solusi peningkatan diri, terutama dalam hal kompetensi digital dan problem solving.

Aparatur Pelaksana bahwa inovasi strategi evaluasi yang paling efektif harus menjamin keadilan, motivasi, dan pengakuan yang berkelanjutan. Mereka berpendapat bahwa sistem yang ideal harus mampu memberikan bobot yang jelas pada kedisiplinan kualitas, inisiatif, dan etika pelayanan selain hanya hasil pekerjaan. Bentuk inovatif yang sangat diharapkan adalah penetapan sistem reward non-finansial yang lebih sering

(spot reward atau pengakuan Aparatur Teladan Bulanan) sebagai pengganti motivasi tahunan yang terasa terlalu lama. Selain itu, mereka menganggap pentingnya mekanisme self-assessment (penilaian diri) di mana mereka diberikan kesempatan untuk merefleksikan capaiannya sebelum didiskusikan dengan atasan, yang mana hal ini meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab atas kinerja.

B. Implementasi inovasi strategi evaluasi SDM dapat meningkatkan produktivitas kerja aparatur Dishub Kota Banjarmasin

Kepala Dinas bahwa implementasi inovasi strategi evaluasi SDM secara langsung akan meningkatkan fokus dan akuntabilitas strategis aparatur, yang merupakan inti dari peningkatan produktivitas. Dengan sistem evaluasi yang menekankan pada kontribusi proyek dan penilaian multiaspek, setiap aparatur didorong untuk berpikir lebih inovatif dan kolaboratif. Hal ini menyebabkan pergeseran dari output rutin yang minimalis menjadi outcome layanan yang signifikan, seperti berkurangnya keluhan masyarakat atau efisiensi waktu operasional. Produktivitas diukur dari sejauh mana tugas dan proyek yang diselesaikan mampu mendukung visi Dishub, bukan hanya dari jumlah kehadiran, sehingga inovasi evaluasi berfungsi sebagai alat alignmen strategis.

Kepala Bidang Pengelolaan SDM bahwa dampak terbesar dari inovasi evaluasi terhadap produktivitas adalah peningkatan kompetensi dan motivasi internal yang berkelanjutan. Ketika evaluasi diubah menjadi proses coaching yang didasarkan pada KPI yang spesifik, aparatur secara otomatis mengetahui secara pasti area mana yang harus ditingkatkan, sehingga pelatihan dan pengembangan menjadi sangat terarah. Penilaian yang real-time dan feedback yang konstruktif meminimalisir kesalahan berulang dan mendorong budaya kerja cepat belajar (fast learning). Secara kolektif, hal ini menghasilkan aparatur yang lebih kompeten dalam tugas teknis dan manajerial, yang secara agregat meningkatkan efisiensi dan kualitas seluruh layanan Dishub.

Aparatur Pelaksana bahwa inovasi evaluasi, terutama melalui sistem reward non-finansial yang lebih sering dan self-assessment, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memotivasi, yang menjadi kunci utama peningkatan produktivitas pribadi. Ketika upaya dan inisiatif kecil dihargai secara cepat dan transparan, semangat kerja (moral) meningkat drastis. Mereka merasa pekerjaan mereka diakui dan kontribusi mereka diperhatikan, bukan hanya sekadar angka di akhir tahun. Dampaknya, muncul inisiatif dari bawah untuk bekerja ekstra dan proaktif dalam menyelesaikan masalah tanpa

harus diperintah, sebab mereka yakin bahwa kinerja yang baik akan diimbangi dengan feedback yang adil dan kesempatan pengembangan diri yang jelas.

3.2 PEMBAHASAN

A. Bentuk inovasi strategi evaluasi SDM yang paling efektif untuk diterapkan pada aparatur Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Banjarmasin

Hasil penelitian menunjukkan adanya konvergensi pandangan antara tiga level subjek penelitian (Kepala Dinas, Kepala Bidang, dan Aparatur Pelaksana) mengenai perlunya transisi dari evaluasi kinerja konvensional menuju Sistem Evaluasi Hibrid dan Berkelanjutan. Inovasi ini didorong oleh tuntutan era digital dan kebutuhan peningkatan produktivitas aparatur. Kesimpulan umum mengarah pada evaluasi yang tidak hanya mengukur hasil rutin, tetapi juga kontribusi strategis, pengembangan kompetensi, dan motivasi psikologis aparatur. Hal ini sejalan dengan konsep New Public Management (NPM) yang menekankan pengukuran kinerja berbasis outcome dan efisiensi.

Kepala Dinas secara tegas menekankan bahwa evaluasi harus fokus pada kontribusi aparatur dalam proyek-proyek inovatif. Perspektif ini sangat relevan dengan Teori Strategic Human Resource Management (SHRM), di mana fungsi SDM, termasuk evaluasi, harus selaras dengan tujuan strategis organisasi. Ketika evaluasi memberikan bobot signifikan pada proyek inovatif (misalnya, pengembangan sistem digital transportasi), hal itu memastikan bahwa kinerja individu berkontribusi langsung pada pencapaian visi Dishub. Penelitian oleh Setyorini & Kurniawan (2022) mendukung bahwa organisasi sektor publik yang mengaitkan penilaian kinerja dengan pencapaian proyek strategis menunjukkan peningkatan akuntabilitas dan ownership yang lebih tinggi di kalangan ASN.

Kebutuhan akan sistem digital yang transparan dan real-time yang disampaikan oleh Kepala Dinas merupakan keniscayaan di era revolusi industri 4.0. Integrasi teknologi dalam evaluasi kinerja meningkatkan objektivitas dan meminimalkan bias. Secara teoritis, transparansi dalam penilaian ini memenuhi prinsip Akuntabilitas Publik yang menjadi pilar reformasi birokrasi. Aparatur Pelaksana juga merasakan dampak positif dari transparansi ini, karena mereka yakin bahwa data kinerja mereka dicatat secara adil. Geethanjali et al. (2024) menegaskan bahwa digitalisasi proses manajemen kinerja (evaluasi) adalah kunci untuk mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai hasil yang diinginkan dalam organisasi modern.

Usulan untuk penilaian 360 derajat yang sederhana dan penekanan pada KPI spesifik oleh Kepala Dinas dan Kepala Bidang Pengelolaan SDM menunjukkan pergeseran menuju pendekatan yang lebih komprehensif, menyerupai filosofi Balanced Scorecard (BSC) atau Multiple-Source Feedback. BSC tidak hanya mengukur hasil finansial (atau output rutin), tetapi juga perspektif pembelajaran dan pertumbuhan internal. Penilaian 360 derajat, meskipun sederhana, membantu menangkap kompetensi kolaboratif dan interpersonal (soft skills) yang kritikal dalam lingkungan kerja Dishub yang membutuhkan koordinasi tinggi.

Kepala Bidang SDM menekankan transisi dari penilaian umum ke KPI individu yang agile dan direview kuartalan. Hal ini sesuai dengan prinsip Manajemen Kinerja Berkelanjutan (Continuous Performance Management). Dalam konteks Dishub yang dinamik (dipengaruhi musim, regulasi baru, atau event daerah), evaluasi harus dapat beradaptasi. Penggunaan KPI spesifik memberikan kejelasan dan fokus kerja, yang merupakan elemen penting dalam peningkatan produktivitas individual. Tama & Baiq (2021) menjelaskan bahwa adopsi sistem evaluasi yang adaptif dan agile sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan kinerja SDM di sektor publik maupun swasta dalam menghadapi perubahan era digital.

Aspek paling inovatif dari usulan Kepala Bidang SDM adalah mengubah feedback evaluasi menjadi sesi coaching dan mentoring wajib. Ini menggeser fokus evaluasi dari sekadar "penghakiman" (judgement) menjadi pengembangan (development). Secara teoritis, ini menerapkan Teori Pembelajaran Sosial (Social Learning Theory) Bandura, di mana pembelajaran dan perbaikan kinerja terjadi melalui interaksi dan modelling antara atasan dan bawahan. Dampaknya langsung pada kemampuan problem solving dan kompetensi digital aparatur, menjadikan evaluasi sebagai investasi, bukan biaya.

Permintaan Aparatur Pelaksana akan keadilan, pengakuan, dan reward non-finansial yang sering merupakan isu motivasi yang krusial. Hal ini berkaitan erat dengan Teori Ekuitas (Adams), di mana karyawan akan membandingkan rasio input (effort, inisiatif) terhadap output (reward, pengakuan) yang mereka terima dengan orang lain. Jika rasio terasa adil, motivasi dan produktivitas akan meningkat. Sistem reward non-finansial seperti spot reward atau Aparatur Teladan Bulanan mengatasi masalah "motivasi tahunan yang terasa terlalu lama" dan memberikan reinforcement positif yang cepat.

Mekanisme self-assessment (penilaian diri) yang diusulkan oleh Aparatur Pelaksana adalah elemen penting dalam inovasi evaluasi. Secara psikologis, praktik ini meningkatkan rasa kepemilikan (ownership) dan tanggung jawab aparatur atas kinerjanya. Ketika aparatur dilibatkan aktif dalam proses evaluasi, mereka cenderung lebih menerima hasil dan lebih berkomitmen pada rencana pengembangan yang disepakati, sesuai dengan prinsip Partisipasi Karyawan dalam manajemen kinerja.

Jadi, bentuk inovasi evaluasi yang efektif di Dishub Kota Banjarmasin adalah sebuah upaya untuk menciptakan Budaya Kinerja Tinggi (High-Performance Culture). Inovasi ini tidak hanya sebatas perubahan formulir penilaian, tetapi merupakan perubahan filosofi manajemen SDM yang mengintegrasikan aspek strategis (outcome-based), pengembangan (coaching-based), dan motivasi (recognition-based). Inovasi ini memastikan bahwa setiap langkah evaluasi SDM menjadi pendorong positif bagi peningkatan produktivitas.

Sintesis dari temuan ini menguatkan bahwa inovasi evaluasi SDM di sektor publik harus mengadopsi model yang seimbang. Model tersebut harus menggabungkan pengukuran kuantitatif (KPI) dengan pengukuran kualitatif (feedback 360 derajat) dan bersifat developmental. Penelitian oleh Wuryanti et al. (2024) menyimpulkan bahwa penggabungan inovasi strategi pengelolaan SDM (termasuk coaching dan pengakuan) adalah pendorong utama peningkatan kinerja organisasi di era digital, yang relevan dengan temuan di Dishub Kota Banjarmasin

B. Implementasi inovasi strategi evaluasi SDM dapat meningkatkan produktivitas kerja aparatur Dishub Kota Banjarmasin

Hasil penelitian secara konsisten menunjukkan adanya hubungan kausalitas positif antara implementasi inovasi strategi evaluasi SDM dan peningkatan produktivitas aparatur Dishub Kota Banjarmasin. Peningkatan produktivitas ini terjadi melalui tiga jalur utama: peningkatan fokus strategis (Kepala Dinas), pengembangan kompetensi internal (Kepala Bidang), dan peningkatan motivasi dan morale kerja (Aparatur Pelaksana). Inovasi evaluasi berfungsi sebagai katalisator yang mengubah budaya kerja dari sekadar orientasi input menjadi orientasi outcome dan impact.

Kepala Dinas menekankan bahwa inovasi evaluasi berfungsi sebagai alat alignment strategis yang mengalihkan fokus dari output rutin minimalis menjadi outcome layanan yang signifikan, seperti efisiensi waktu operasional atau berkurangnya keluhan masyarakat. Pandangan ini sangat relevan dengan prinsip

Manajemen Kinerja Berbasis Hasil (Results-Based Management) di sektor publik. Ketika evaluasi mengaitkan kontribusi proyek langsung dengan visi Dishub, hal itu memastikan bahwa setiap upaya aparatur terfokus pada pencapaian tujuan organisasi, yang secara inheren meningkatkan produktivitas yang berdampak langsung pada publik.

Dampak terbesar yang disoroti oleh Kepala Bidang Pengelolaan SDM adalah peningkatan kompetensi internal melalui proses coaching yang terarah berdasarkan KPI. Hal ini sejalan dengan Teori Human Capital, yang menyatakan bahwa investasi dalam pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pekerja akan meningkatkan produktivitas ekonomi mereka. Evaluasi yang bersifat coaching memastikan bahwa investasi pelatihan dan pengembangan menjadi sangat terarah pada kesenjangan yang teridentifikasi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kecepatan penyelesaian tugas secara kolektif.

Penilaian yang real-time dan feedback konstruktif, sebagai bagian dari inovasi evaluasi, menghasilkan budaya kerja cepat belajar (fast learning) dan meminimalisir kesalahan berulang. Dalam konteks operasional Dishub yang kompleks, pengurangan kesalahan berarti penghematan waktu, sumber daya, dan peningkatan kualitas layanan (efisiensi). Penelitian Ohara et al. (2025) mendukung bahwa evaluasi yang mendukung budaya belajar, yang menganggap kesalahan sebagai bagian dari proses, secara signifikan mendorong kreativitas dan kompetensi problem-solving karyawan.

Aparatur Pelaksana menegaskan bahwa inovasi evaluasi menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memotivasi, terutama melalui reward non-finansial dan self-assessment. Peningkatan moral dan inisiatif untuk bekerja ekstra berhubungan erat dengan Teori Self-Determination (Ryan & Deci). Ketika aparatur merasa memiliki otonomi (self-assessment), kompetensi (target KPI spesifik), dan keterhubungan (pengakuan), motivasi internal mereka meningkat, mendorong mereka untuk proaktif dan mengambil inisiatif bahkan tanpa diperintah. Peningkatan motivasi internal ini adalah kunci peningkatan produktivitas pribadi yang berkelanjutan.

Sistem reward non-finansial yang lebih sering (spot reward) memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja jangka pendek. Dalam psikologi organisasi, ini dikenal sebagai Teori Reinforcement, di mana perilaku yang dihargai (kinerja baik) cenderung diulang. Aparatur Pelaksana merasakan bahwa pengakuan yang cepat dan transparan membuat mereka yakin bahwa effort mereka diakui, memicu inisiatif untuk

selalu memberikan yang terbaik. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan output kualitas harian.

Penekanan pada kontribusi proyek inovatif (pandangan Kepala Dinas) meningkatkan akuntabilitas individual. Inovasi evaluasi mendorong aparatur untuk melihat diri mereka sebagai pemilik (owner) dari suatu masalah dan solusinya, bukan sekadar pelaksana tugas. Ownership ini merupakan faktor penting dalam peningkatan produktivitas, karena aparatur akan berinvestasi lebih banyak waktu dan energi mental untuk memastikan keberhasilan proyek. Penelitian Setyorini & Kurniawan (2022) menunjukkan korelasi kuat antara peningkatan akuntabilitas individu dan peningkatan kualitas layanan publik.

Inovasi evaluasi di Dishub membantu mengatasi tantangan pengukuran produktivitas di sektor publik. Produktivitas kini diukur tidak hanya dari kuantitas (jumlah layanan), tetapi juga kualitas (berkurangnya keluhan) dan efisiensi (fast learning, alokasi sumber daya yang tepat). Penggunaan KPI spesifik yang diintegrasikan dengan feedback coaching menyediakan metrik ganda yang lebih holistik. Geethanjali et al. (2024) menyoroti bahwa inovasi dalam manajemen SDM melalui metrik yang efektif memungkinkan organisasi sektor publik mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Meskipun bukan fokus utama, digitalisasi dan integrasi sistem evaluasi (HRIS) juga berdampak pada peningkatan produktivitas melalui efisiensi administratif. Pengurangan birokrasi dan waktu yang dihabiskan untuk pengarsipan atau perhitungan kinerja memungkinkan Kepala Bidang SDM dan atasan langsung untuk lebih fokus pada fungsi coaching dan strategis, bukan hanya administrasi, yang merupakan peningkatan produktivitas di tingkat manajerial.

Jadi bahwa, implementasi inovasi strategi evaluasi SDM di Dishub Kota Banjarmasin meningkatkan produktivitas melalui perubahan perilaku dan pola pikir aparatur. Inovasi ini menciptakan siklus positif: feedback yang adil menumbuhkan motivasi (Aparatur Pelaksana); motivasi mendorong fast learning dan peningkatan kompetensi (Kepala Bidang SDM); dan kompetensi terarah pada outcome strategis (Kepala Dinas), yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan signifikan dalam efisiensi, kualitas, dan impact layanan publik Dishub.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa inovasi strategi evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling efektif untuk diterapkan pada aparatur Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Banjarmasin adalah Sistem Evaluasi Hibrid dan Berkelanjutan yang Berorientasi Pengembangan. Inovasi ini memadukan prinsip Strategic Human Resource Management dan Manajemen Kinerja Berkelanjutan, ditandai dengan tiga pilar: (1) Integrasi Strategis, yaitu mengaitkan penilaian dengan kontribusi pada proyek inovatif (bukan hanya tugas rutin) dan menggunakan sistem penilaian multiaspek yang didukung platform digital; (2) Fokus Pengembangan, dengan mentransformasi feedback evaluasi menjadi sesi coaching dan mentoring berdasarkan KPI individu yang agile dan direview kuartalan; dan (3) Keadilan dan Motivasi, yaitu menjamin akuntabilitas melalui transparansi serta mengadopsi reward non-finansial yang sering dan mekanisme self-assessment untuk menumbuhkan ownership aparatur.

Implementasi inovasi strategi evaluasi SDM ini terbukti meningkatkan produktivitas kerja aparatur Dishub Kota Banjarmasin melalui perubahan perilaku dan kompetensi. Dampak peningkatan produktivitas terjadi karena adanya peningkatan fokus dan alignment strategis (dari output ke outcome layanan), peningkatan kompetensi teknis dan soft skills melalui budaya fast learning yang didorong oleh coaching yang terarah, serta peningkatan motivasi internal dan morale kerja yang dihasilkan dari sistem reward yang adil dan pengakuan yang cepat. Dengan demikian, inovasi evaluasi ini berfungsi sebagai alat kontrol sekaligus katalisator yang mengubah budaya kerja menjadi High-Performance Culture, menghasilkan efisiensi, kualitas, dan impact layanan publik yang lebih signifikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. (2021). *Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perhubungan Provinsi Jambi Tahun 2021-2026*. Pemerintah Provinsi Jambi.
- Geethanjali, R. P., Jayashree, S., Aithal, P. S., & Gopinath, T. P. (2024). Strategi Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Co-Creation: Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Bisnis*, 3(1), 48-57.

- Geethanjali, R. P., Jayashree, S., Aithal, P. S., & Gopinath, T. P. (2024). Strategi Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Co-Creation: Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Bisnis*, 3(1), 48-57.
- Ohara, M. R., Alam, A. A., Wuryanti, L., Wahid, & Ariawan, J. (2025). Strategi Inovatif Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kekuatan Organisasi Melalui Pengembangan Karyawan Berbasis Kreativitas. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 9(3).
- Setyorini, A., & Kurniawan, B. (2022). Strategi Manajemen Kinerja Karyawan Berbasis Kualitas Pelayanan Publik di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), 190-205.
- Tama, B., & Baiq, H. S. (2021). Strategi Inovatif Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Di Era Digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 10(3), 392-409.
- Wuryanti, L., Alam, A. A., Wahid, & Ariawan, J. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Sistem Informasi, dan Akuntansi (JEMSI)*, 5(2), 403-410.