Abstract

RIDWAN R. PULUHULAWA. NIM. D02421039. *Human Resource Management at the Fisheries Service of Gorontalo Regency. Under the guidance of* RUSLY ABDURRAHMAN IDJI, *as the chairman and* ROBIN PAKUDU, *as a member.*
This study aims to describe the implementation of human resource management (HR) at the Fisheries Service of Gorontalo Regency using a descriptive qualitative approach. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that HR planning is carried out through recruitment stages, starting from identifying needs, compiling job descriptions, to new employee orientation. In terms of organization, the service has utilized service digitalization to accelerate administration, increase HR capacity through training, and involve the community in fisheries policies. This effort has driven service efficiency by up to 80%. However, program implementation has not been optimal due to time constraints, lack of resources, communication barriers, and budget constraints. Employee performance monitoring involves leaders, supervisory officials, and internal and external parties, with a focus on achieving organizational targets. In improving work motivation, the agency provides opportunities for self-development, skills training, and awards and recognition for employee performance. Performance evaluations are conducted periodically every quarter, semester, or year in order to measure success in achieving organizational goals and as a basis for continuous improvement.

Keywords: **Management, Human Resources**

Abstrak

RIDWAN R. PULUHULAWA. NIM. D02421039. Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo. Dibawah bimbingan RUSLY ABDURRAHMAN IDJI, selaku ketua dan ROBIN PAKUDU, selaku anggota.
Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan melalui tahapan perekrutan, dimulai dari identifikasi kebutuhan, penyusunan deskripsi pekerjaan, hingga orientasi pegawai baru. Pada aspek pengorganisasian, dinas telah memanfaatkan digitalisasi pelayanan untuk mempercepat administrasi, meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan, serta melibatkan masyarakat dalam kebijakan perikanan. Upaya ini mendorong efisiensi layanan hingga 80%. Namun, pelaksanaan program belum optimal akibat keterbatasan waktu, kurangnya sumber daya, hambatan komunikasi, dan kendala anggaran. Pengawasan kinerja pegawai melibatkan pimpinan, pejabat pengawas, dan pihak internal maupun eksternal, dengan fokus pada pencapaian target organisasi. Dalam meningkatkan motivasi kerja, dinas memberikan peluang pengembangan diri, pelatihan keterampilan, serta penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja pegawai. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala pada setiap kuartal, semester, atau tahunan guna untuk mengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi serta sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.

Kata Kunci: **Manajemen, Sumber Daya Manusia**