

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN ORGANISASI PADA KANTOR CAMAT TIGABINANGA KABUPATEN KARO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi perubahan organisasi di Kantor Camat Tigabinanga, Kabupaten Karo. Perubahan organisasi merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh lembaga pemerintahan, yang dapat berdampak pada efisiensi, efektivitas, dan motivasi pegawai. Dengan fokus pada Kantor Camat Tigabinanga, penelitian ini mengidentifikasi berbagai strategi yang diterapkan dalam mengelola SDM untuk mendukung proses perubahan organisasi yang sedang berjalan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap pegawai dan manajemen di Kantor Camat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa strategi yang telah diaplikasikan antara lain pelatihan dan pengembangan pegawai, komunikasi yang efektif, serta pendekatan partisipatif dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, penelitian ini mengungkap pentingnya membangun budaya organisasi yang adaptif dan proaktif dalam menghadapi perubahan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan manajemen SDM dalam menghadapi perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan pegawai dan dukungan manajemen yang berkelanjutan. Oleh karena itu, disarankan agar Kantor Camat Tigabinanga terus memperkuat strategi manajerial yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan peningkatan komunikasi internal, sehingga dapat menghasilkan perubahan yang positif dan berkelanjutan di lingkungan organisasi.

***Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia, perubahan organisasi,
strategi Kantor Camat Tigabinanga, Kabupaten Karo.***

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY IN DEALING
WITH ORGANIZATIONAL CHANGE AT THE OFFICE
OF THE DISTRICT HEAD OF TIGABINANGA,
KARO REGENCY**

ABSTRACT

This study aims to analyse human resource management (HRM) strategies in facing organisational change at the Tigabinanga Sub-District Office, Karo Regency. Organisational change is a challenge often faced by government institutions, which can have an impact on efficiency, effectiveness, and employee motivation. With a focus on the Tigabinanga Sub-District Office, this research identifies various strategies implemented in managing HR to support the ongoing organisational change process. The method used in this research is a qualitative approach with data collection through in-depth interviews and participatory observation of employees and management in the Sub-District Office. The results show that some of the strategies that have been applied include employee training and development, effective communication, and a participatory approach in the decision-making process. In addition, the research revealed the importance of building an adaptive and proactive organisational culture in the face of change. The conclusion of this study confirms that the success of HR management in dealing with organisational change is strongly influenced by employee involvement and continuous management support. Therefore, it is recommended that the Tigabinanga Sub-District Office continue to strengthen managerial strategies that focus on competency development and improved internal communication, so as to generate positive and sustainable changes in the organisational environment.

Keywords: *Human resource management, organisational change, strategy of Tigabinanga Sub-District Office, Karo Regency.*