

Peran SDM dalam Manajemen Mudik 2026 di Provinsi Sulawesi Tenggara

Muhamad Rajulan^{1*}, Maudhy Satyadharma^{2*}, Hado^{3*}, Try Sugiyarto Soeparyanto^{4*}

^{1,2*}Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

^{3*}Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Sulawesi Tenggara

^{4*}Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Halu Oleo

^{1*}muhamadrajulan@yahoo.com, ^{2*}maudhymaudhy@gmail.com,

^{3*}hasinaunsultra@gmail.com, ^{4*}trysaja@uho.ac.id

Abstract

The mudik phenomenon not only represents physical mobility but also reflects the social, cultural, and economic dimensions deeply rooted in Indonesian society. As a multidimensional phenomenon, mudik is part of a complex social system and demands comprehensive management. In Southeast Sulawesi Province, the archipelagic nature of the region makes sea transportation the backbone of mobility, despite various challenges such as limited infrastructure, weather, and accessibility. This study uses a qualitative approach to analyze the strategic role of human resources (HR) in the 2026 mudik management. The results indicate that HR plays a crucial role in planning, implementation, and cross-sectoral coordination. Strengthening capacity, equitable distribution, and improved coordination are key to achieving safe, humane, and sustainable transportation services.

Keywords: Mudik Management; Human Resource Management; Human Resources; Public Services.

Abstrak

Fenomena mudik tidak hanya merepresentasikan mobilitas fisik, tetapi juga mencerminkan dimensi sosial, budaya, dan ekonomi yang mengakar dalam masyarakat Indonesia. Sebagai fenomena multidimensional, mudik menjadi bagian dari sistem sosial yang kompleks dan menuntut pengelolaan komprehensif. Di Provinsi Sulawesi Tenggara, karakteristik wilayah kepulauan menjadikan transportasi laut sebagai tulang punggung mobilitas, dengan berbagai tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, cuaca, dan aksesibilitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis peran strategis sumber daya manusia (SDM) dalam manajemen mudik 2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM berperan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan koordinasi lintas sektor. Penguatan kapasitas, pemerataan distribusi, dan peningkatan koordinasi menjadi kunci dalam mewujudkan pelayanan transportasi yang aman, humanis, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Mudik; Manajemen Sumber Daya Manusia; Sumber Daya Manusia; Pelayanan Publik.

1. PENDAHULUAN

Fenomena mudik tidak hanya dipahami sebagai pergerakan fisik masyarakat dari satu wilayah ke wilayah lain, tetapi juga sebagai refleksi dari ikatan sosial, budaya, dan ekonomi yang telah mengakar dalam kehidupan masyarakat Indonesia (Almega *et al.*, 2023; Hurriah, 2023). Tradisi ini mencerminkan nilai kekeluargaan, solidaritas, serta kebutuhan untuk kembali ke identitas kultural, sehingga menjadikan mudik sebagai

Article info

Received 1 April 2026

Revised 6 April 2026

Accepted 10 April 2025

muhamadrajulan@yahoo.com

Copyright©2026. Published by Jurnal Prima Manajemen – AI -Afif

fenomena multidimensional (Solikhin *et al.*, 2025). Oleh karena itu, mudik bukan sekadar persoalan transportasi, melainkan bagian dari sistem sosial yang kompleks dan memerlukan pengelolaan yang komprehensif (Yahya, 2024). Dalam perspektif administrasi publik, mudik merupakan momentum strategis yang menguji kapasitas pemerintah dalam menyediakan pelayanan publik yang efektif dan responsif (mediaindonesia.com, 2026; Wahyudi, 2025).

Lonjakan mobilitas dalam waktu singkat menimbulkan tekanan besar terhadap berbagai sektor, termasuk transportasi, keamanan, kesehatan, dan layanan informasi. Ketidaksiapan dalam menghadapi kondisi ini berpotensi menimbulkan dampak seperti kemacetan, kecelakaan, gangguan pelayanan, hingga menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (La Ode *et al.*, 2024). Di Provinsi Sulawesi Tenggara, kompleksitas mudik semakin tinggi karena karakteristik wilayah kepulauan yang mengandalkan konektivitas antar pulau (Ihwan, 2026).

Transportasi laut menjadi tulang punggung mobilitas masyarakat, terutama pada periode mudik (Hutanjalay & Hadianti, 2025). Pelabuhan penyeberangan seperti Amolengo dan Torobulu berfungsi sebagai simpul utama pergerakan masyarakat, sehingga memiliki peran vital dalam menjamin kelancaran arus penumpang dan distribusi logistik. Namun demikian, keterbatasan infrastruktur, armada, serta faktor cuaca menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam pengelolaan mudik di wilayah ini (haluoleonews.id, 2026).

Selain itu, aksesibilitas ke daerah terpencil yang masih terbatas turut menambah kompleksitas manajemen mudik. Distribusi penumpang yang tidak merata serta keterbatasan sarana pendukung menyebabkan perlunya pengelolaan yang lebih adaptif (Hasina & Satyadharma, 2023; Mahdar & Satyadharma, 2023). Dalam kondisi tersebut, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten menjadi faktor kunci dalam menjembatani berbagai keterbatasan yang ada (Bairizki, 2020; Leilani *et al.*, 2026; Mondir & Putra, 2025).



Gambar 1.1 Mudik Tahun 2026 Mendorong Peningkatan Perputaran Ekonomi
Sumber: (opop.co, 2026)

Tahun 2026 diproyeksikan sebagai periode dengan peningkatan mobilitas masyarakat seiring dengan pemulihan ekonomi nasional. Meningkatnya aktivitas ekonomi dan daya beli masyarakat mendorong tingginya intensitas perjalanan, termasuk dalam momentum mudik (ecopop.co, 2026). Hal ini menciptakan tekanan terhadap sistem transportasi dan pelayanan publik yang tidak hanya dituntut mampu menampung volume pergerakan yang besar, tetapi juga memberikan layanan yang aman, nyaman, dan berkualitas.

Dalam situasi ini, SDM memegang peran strategis sebagai aktor utama dalam manajemen mudik. Peran tersebut mencakup seluruh tahapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi (Ashari *et al.*, 2025; Sabri *et al.*, 2024). Pada tahap perencanaan, SDM dituntut mampu menganalisis kebutuhan, mengidentifikasi potensi risiko dalam penyelenggaraan arus mudik dan arus balik serta merumuskan strategi yang tepat (Rachman *et al.*, 2024). Pada tahap pelaksanaan, SDM berperan dalam pengaturan arus lalu lintas, pengelolaan penumpang, serta pemberian pelayanan langsung kepada masyarakat. Sementara itu, pada tahap evaluasi, SDM berfungsi untuk mengidentifikasi kelemahan dan menyusun perbaikan untuk periode berikutnya (Asjari *et al.*, 2023; Sinambela, 2021). Selain itu, SDM juga berperan sebagai pengambil keputusan dalam situasi yang dinamis. Kondisi lapangan yang sering berubah, seperti lonjakan penumpang atau gangguan operasional, menuntut kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Dalam hal ini, pengalaman, keterampilan, dan kemampuan analisis menjadi faktor penting yang menentukan kualitas respons terhadap situasi tersebut.

Peran sosial SDM juga sangat penting, mengingat interaksi langsung dengan masyarakat menjadikan mereka sebagai representasi pelayanan publik (Irawan *et al.*, 2025; Satyadharma *et al.*, 2025). Sikap profesional, responsif, dan empati diperlukan untuk menciptakan pengalaman perjalanan mudik yang positif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah serta kualitas pelayanan secara keseluruhan (Baka *et al.*, 2026). Namun demikian, terdapat berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM. Keterbatasan jumlah personel di titik-titik strategis menyebabkan beban kerja yang tinggi dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan selama arus mudik dan arus balik. Selain itu, distribusi SDM yang belum merata, khususnya di wilayah terpencil, menjadi hambatan dalam menciptakan pelayanan yang merata dan inklusif. Koordinasi antar instansi juga menjadi isu penting dalam manajemen mudik. Keterlibatan berbagai pihak memerlukan sinergi yang kuat agar tidak terjadi tumpang tindih tugas atau miskomunikasi. Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan strategi penguatan SDM yang komprehensif.

Dengan demikian, SDM merupakan elemen kunci dalam keberhasilan manajemen mudik di Provinsi Sulawesi Tenggara. Penguatan SDM tidak hanya berdampak pada kelancaran arus mudik, tetapi juga pada peningkatan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus menjadi prioritas dalam kebijakan pemerintah guna mewujudkan sistem transportasi yang aman, nyaman, dan

2. KAJIAN TEORI

2.1 Konsep Manajemen Mudik

Konsep manajemen mudik tidak hanya berorientasi pada pengaturan arus transportasi, tetapi juga mencerminkan kemampuan sistem pemerintahan dalam mengelola mobilitas massal secara terintegrasi (Oviona, 2023). Dalam praktiknya, manajemen mudik menuntut adanya sinkronisasi antara perencanaan strategis dan implementasi operasional di lapangan. Setiap tahapan, mulai dari perencanaan hingga pengawasan, harus didukung oleh data yang akurat serta sistem informasi yang responsif. Selain itu, pendekatan berbasis risiko menjadi penting untuk mengantisipasi potensi gangguan seperti cuaca ekstrem, kepadatan penumpang, maupun kecelakaan (Baskoro *et al.*, 2025). Dengan demikian, manajemen mudik yang efektif memerlukan kombinasi

antara kebijakan yang adaptif, teknologi pendukung, serta kesiapan SDM yang profesional.

2.2 Peran SDM dalam Pelayanan Publik

Peran SDM dalam pelayanan publik, khususnya dalam penyelenggaraan mudik, sangat menentukan kualitas interaksi antara pemerintah dan masyarakat (Hendrayady *et al.*, 2023; Hermansah *et al.*, 2019). SDM tidak hanya bertugas menjalankan prosedur administratif, tetapi juga menjadi representasi negara dalam memberikan pelayanan yang humanis (Akmal & Ningsih, 2026). Kompetensi SDM yang tinggi memungkinkan terciptanya pelayanan yang cepat, tepat, dan solutif terhadap berbagai permasalahan di lapangan (Edria *et al.*, 2026; Suwardhani, 2025). Selain itu, SDM yang inovatif mampu mengembangkan pendekatan baru dalam meningkatkan efisiensi pelayanan, misalnya melalui pemanfaatan teknologi digital (Daraba *et al.*, 2023; Firdaus & Kuswinarno, 2024). Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM menjadi investasi penting dalam meningkatkan kepercayaan publik serta mewujudkan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat.

2.3 Kapasitas SDM

Kapasitas SDM menekankan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas individu yang menjalankan fungsi-fungsinya. Dalam sudut pandang manajemen mudik, kapasitas SDM tidak hanya diukur dari aspek teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap situasi yang dinamis (Mulyeni *et al.*, 2025). Pengetahuan yang memadai harus didukung oleh keterampilan praktis serta sikap profesional dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Pengembangan kapasitas SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan berbasis kebutuhan, simulasi lapangan, serta evaluasi kinerja. Selain itu, pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam membentuk intuisi dan ketepatan pengambilan keputusan, sehingga SDM mampu merespons berbagai kondisi darurat secara efektif (Frihatini, 2024).

2.4 Kolaborasi dan Koordinasi

Kolaborasi dan koordinasi merupakan elemen kunci dalam keberhasilan manajemen mudik yang melibatkan banyak aktor dan kepentingan (Cahyono, 2026; Said, 2024). Tanpa koordinasi yang efektif, potensi terjadinya tumpang tindih tugas dan miskomunikasi akan semakin besar. Oleh karena itu, SDM dituntut memiliki kemampuan komunikasi interpersonal dan kerja tim yang baik. Kolaborasi lintas sektor juga memerlukan adanya kesamaan persepsi, standar operasional yang jelas, serta sistem komando yang terintegrasi (Gerhana *et al.*, 2026). Pemanfaatan teknologi komunikasi dapat memperkuat koordinasi, terutama dalam situasi darurat (Althaf, 2025). Dengan demikian, sinergi antar instansi tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mempercepat pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah di lapangan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu metode yang berfokus pada upaya memahami secara mendalam berbagai persoalan yang berkaitan dengan program, data, serta pengalaman empiris yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan (Waruwu, 2024).

Penelitian dilaksanakan selama bulan Februari-Maret 2026 dengan menitikberatkan pada penyelenggaraan arus mudik dan arus balik yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yakni pemilihan narasumber berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih relevan, mendalam,

serta mampu memberikan gambaran komprehensif terhadap fenomena yang diteliti. Adapun informan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	Syaiful, S.Pd.,M.AP	Kabid Angkutan Jalan
2	Bony Herya, S.Kom	Ka. UPTD Pel. Penyeberangan Baubau-Waara
3	Ferima, S.Si.,MM	Plt. Ka. UPTD Pel. Penyeberangan Torobulu - Tampo
4	Ringo Taufan Laode, S.Ip.,M.Si	Kasie Angkutan Orang Tidak Dalam Trayek dan Angkutan Barang Dishub Sultra
5	Asriyati, S.Sos	Kasi Umum dan Kepegawaian Dishub Sultra

Sumber: (Data Primer, 2026)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Peran Strategis SDM dalam Perencanaan Mudik

Peran strategis SDM dalam perencanaan mudik tidak hanya terbatas pada penyusunan dokumen kebijakan, tetapi juga mencakup kemampuan dalam melakukan proyeksi kebutuhan dan skenario alternatif berdasarkan dinamika lapangan (Sabri *et al.*, 2024). SDM dituntut mampu mengintegrasikan data historis, tren mobilitas, serta potensi risiko untuk menghasilkan perencanaan yang berbasis bukti (*evidence-based planning*) (Hasibuan & Veri, 2025). Selain itu, kemampuan dalam membangun komunikasi lintas sektor sejak tahap awal menjadi kunci untuk memastikan sinkronisasi program dan kebijakan. SDM yang memiliki visi strategis juga mampu mengantisipasi kendala operasional sebelum terjadi, sehingga perencanaan tidak bersifat reaktif (Doz, 2020). Dengan demikian, kualitas perencanaan sangat bergantung pada kapasitas analitis, koordinatif, dan inovatif dari SDM yang terlibat.

4.2 SDM dalam Pelaksanaan Operasional

Dalam tahap pelaksanaan operasional, SDM menjadi ujung tombak yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan mudik di lapangan (Supriansyah *et al.*, 2024). Peran ini menuntut kesiapan fisik dan mental, mengingat tingginya intensitas kerja serta tekanan situasional yang sering berubah secara cepat. SDM harus mampu mengambil keputusan secara tepat dalam kondisi terbatas, seperti saat terjadi lonjakan penumpang atau gangguan operasional (Prawira & Aryono, 2025). Selain itu, kemampuan komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat serta mengelola potensi konflik. Profesionalisme dan kedisiplinan juga menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi pelayanan. Dengan demikian, kualitas operasional sangat dipengaruhi oleh kesiapan, kompetensi, dan integritas SDM di lapangan.

4.3 Koordinasi Lintas Sektor

Koordinasi lintas sektor dalam manajemen mudik merupakan proses yang kompleks karena melibatkan berbagai instansi dengan fungsi dan kewenangan yang berbeda (Tifani, 2025). SDM berperan sebagai penghubung yang memastikan setiap pihak dapat bekerja secara sinergis dan terarah (Ayu *et al.*, 2025). Dalam hal ini, diperlukan kemampuan untuk memahami peran masing-masing instansi serta membangun komunikasi yang efektif dan terbuka. Koordinasi yang baik juga

memerlukan adanya mekanisme kerja yang jelas, seperti pembagian tugas, alur komunikasi, serta sistem pelaporan yang terintegrasi (Farneti *et al.*, 2019). Selain itu, kecepatan dalam berbagi informasi menjadi faktor penting dalam menghadapi situasi darurat. Dengan demikian, keberhasilan koordinasi sangat ditentukan oleh kemampuan SDM dalam membangun kolaborasi yang solid dan adaptif.



Gambar 4.1 Koordinasi dan Kolaborasi Antar Pihak dalam Pengecekan Laik Jalan Kendaraan (*Ramp Check*) dalam Penyelenggaraan Arus Mudik Tahun 2026 (1447 H) di Terminal Puuwatu Kendari
Sumber: (Dishub Sultra, 2026)

4.4 Tantangan SDM dalam Perencanaan Mudik

Beberapa tantangan yang dihadapi oleh SDM dalam perencanaan dan penyelenggaraan mudik tahun 2026 di Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbatasan Jumlah Personel
Keterbatasan jumlah personel menjadi tantangan utama dalam manajemen mudik tahun 2026 di Provinsi Sulawesi Tenggara karena tingginya kebutuhan tenaga personel di titik-titik strategis seperti pelabuhan, terminal, dan jalur utama transportasi yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang, sehingga SDM harus bekerja lebih lama dan intensif. Dampaknya, kualitas pelayanan terkadang menurun serta meningkatkan risiko kelelahan kerja pada SDM yang bekerja. Selain itu, keterbatasan personel juga kadang kala menghambat respon cepat terhadap situasi darurat di lapangan (Habsyi *et al.*, 2025).
- 2) Distribusi SDM yang tidak merata
Distribusi SDM yang tidak merata menyebabkan ketimpangan pelayanan mudik. Sarana prasarana transportasi dengan jumlah pemudik yang tinggi seringkali kekurangan tenaga, sementara daerah lain relatif lebih tersedia. Hal ini berdampak pada ketidakefisienan dalam pengelolaan arus mudik serta potensi penumpukan penumpang. Oleh karena itu, diperlukan sistem distribusi SDM yang berbasis kebutuhan dan analisis beban kerja agar pelayanan dapat berjalan optimal (Faryaputra & Sudiana, 2024; Handayani *et al.*, 2024).



Gambar 4.2 Suasana Arus Balik Tahun 2026 (1447 H) di Pelabuhan Penyeberangan Baubau

Sumber: (Dishub Sultra, 2026)

3) Tekanan Kerja yang tinggi

Tekanan kerja yang tinggi selama periode mudik merupakan tantangan yang tidak dapat dihindari oleh SDM yang bertugas. Lonjakan jumlah penumpang, waktu kerja yang panjang hingga malam hari, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat dapat memicu stres dan kelelahan. Kondisi ini berpotensi menurunkan konsentrasi dan kinerja, bahkan meningkatkan risiko kesalahan operasional (Jaydarifard *et al.*, 2024; Wen *et al.*, 2023). Oleh karena itu, diperlukan manajemen kerja yang baik serta dukungan psikologis untuk menjaga kondisi fisik dan mental SDM (Sirojudin *et al.*, 2026).

4.5 Strategi Penguatan SDM

Adapun strategi yang diterapkan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam mengoptimalkan peran SDM dalam Manajemen Mudik Tahun 2026 antara lain :

1) Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi

Pelatihan dan peningkatan kompetensi merupakan strategi utama dalam memperkuat kualitas SDM dalam manajemen mudik (Mubarok, 2024). Program pelatihan yang terstruktur dan berbasis kebutuhan lapangan dapat meningkatkan kemampuan teknis, seperti pengaturan lalu lintas dan manajemen penumpang, serta kemampuan non-teknis, seperti komunikasi dan manajemen krisis (Endsley & Jones, 2025). Selain itu, pelatihan berbasis simulasi sangat efektif dalam mempersiapkan SDM menghadapi kondisi darurat. Dengan kompetensi yang memadai, SDM dapat bekerja lebih profesional, responsif, dan adaptif (Sirojudin *et al.*, 2026).

2) Distribusi SDM yang Merata

Distribusi SDM yang merata menjadi faktor penting dalam menjamin keadilan dan efektivitas pelayanan selama periode mudik (Ochieng, 2023). Penempatan personel harus didasarkan pada analisis kebutuhan, tingkat kepadatan, serta risiko di masing-masing wilayah. Dengan distribusi yang tepat, beban kerja dapat lebih seimbang dan pelayanan menjadi lebih optimal. Selain itu, pemerataan SDM juga membantu

mengurangi kesenjangan pelayanan, sehingga seluruh masyarakat dapat merasakan kualitas pelayanan yang sama.

3) Penguatan Koordinasi Lintas Sektor

Penguatan koordinasi lintas sektor menjadi kunci dalam memastikan kelancaran manajemen mudik yang melibatkan banyak instansi (Williams *et al.*, 2024). Koordinasi yang efektif membutuhkan sistem komunikasi yang jelas, pembagian tugas yang tegas, serta integrasi informasi antar instansi. SDM harus mampu bekerja secara kolaboratif dan mengesampingkan ego sektoral demi kepentingan bersama (Sugiat, 2020; Syaiful *et al.*, 2025). Pemanfaatan teknologi komunikasi juga dapat mempercepat pertukaran informasi (Mokui *et al.*, 2023). Dengan koordinasi yang baik, penanganan masalah di lapangan dapat dilakukan secara cepat, tepat, dan terintegrasi.

Strategi penguatan SDM yang dilakukan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara berkontribusi langsung dalam mewujudkan pelayanan transportasi yang humanis, berkeadilan, dan berkelanjutan khususnya dalam pelayanan arus mudik dan arus balik Tahun 2026. Pelatihan dan peningkatan kompetensi mendorong SDM lebih responsif, komunikatif, dan empati terhadap kebutuhan masyarakat pemudik. Distribusi SDM yang merata dalam setiap sarana prasarana transportasi yang dimiliki oleh Dishub Sultra memastikan akses pelayanan yang adil pada seluruh masyarakat pemudik Sementara itu, penguatan koordinasi lintas sektor menciptakan pelayanan yang terintegrasi dan efisien (Satyadharma & Susanti, 2024). Dengan demikian, strategi ini tidak hanya meningkatkan kualitas operasional selama pelayanan arus mudik dan arus balik, tetapi juga memperkuat kepercayaan public, keberlanjutan sistem transportasi serta menjamin keselamatan, keamanan dan kenyamanan pemudik (Rajulan *et al.*, 2025).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Peran SDM menjadi faktor kunci dalam keberhasilan manajemen mudik 2026 di Provinsi Sulawesi Tenggara, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun koordinasi lintas sektor. Kapasitas analitis, operasional, dan kolaboratif SDM sangat menentukan kualitas pelayanan. Namun, tantangan seperti keterbatasan personel, distribusi yang tidak merata, dan tekanan kerja tinggi masih mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, strategi penguatan SDM menjadi langkah penting dalam meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan manajemen mudik.

Dishub Sultra perlu meningkatkan pelatihan berbasis kompetensi, memperbaiki distribusi SDM berbasis kebutuhan, serta memperkuat koordinasi lintas sektor berbasis teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan mudik secara optimal. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji secara kuantitatif pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja manajemen mudik, serta mengintegrasikan analisis teknologi digital dalam mendukung efektivitas pelayanan transportasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, M. R. U., & Ningsih, L. S. R. (2026). Membangun SDM Unggul: Implementasi Human Capital Management dalam Organisasi Pelayanan Publik. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 2(04).
<https://ojs.ruangpublikasi.com/index.php/jpim/article/view/1459>
- Almega, N. F., Purboyo, M. G., & Sari, I. F. (2023). Fenomena Mudik Sebagai Sarana Penyempurnaan Ibadah (Studi Pada Fenomena Mudik Dari Perspektif Sosiologi Agama). *Jurnal Sociologie*, 2(1), 106–120.
<https://jurnalsociologie.fisip.unila.ac.id/index.php/jurnal/article/view/102>
- Althaf, J. P. (2025). *Penggunaan Teknologi Komunikasi Modern Interkom Nirkabel dalam Menunjang Keberhasilan Operasi Personel PKP-PK*. Politeknik Penerbangan Palembang.

- Ashari, D. R. W., Gulo, N., Hadikusumo, R. A., Dewi, M., Chakim, M. H. R., Noerhatini, P., & Wijata, D. Y. (2025). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sada Kurnia Pustaka.
- Asjari, F., Kurniawan, W. O., & Dwijayanti, R. (2023). *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. Mega Press Nusantara.
- Ayu, T. H., Izza, D. N., & Veri, J. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fahmi Karya.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Pustaka Aksara.
- Baka, W. K., Rianse, U., Rajulan, M., Mursalim, S., Silondae, T. T. A., Sjachrawy, L. O. M. I., & Prasetyo, E. W. (2026). *Dari Sejarah Perjuangan Menuju Masa Depan Bangsa*. Luana Publishing House.
- Baskoro, S. E., Luthfiana, H., & Martini, I. A. O. (2025). *Pengantar Manajemen: Buku Ajar*. Star Digital Publishing.
- Cahyono, Y. (2026). Koordinasi Antar Lembaga Dalam Implementasi Kebijakan Publik: Studi Kualitatif Tata Kelola Kolaboratif. *Journal of Law, Policy, and Governance*, 1(1), 14–19. <https://ejournal.ayasophia.org/index.php/jlpg/article/view/213>
- Daraba, D., Salam, R., Wijaya, I. D., Baharuddin, A., Sunarsi, D., & Bustamin, B. (2023). Membangun Pelayanan Publik yang Inovatif dan Efisien di Era Digital di Indonesia. *Jurnal Pallangga Praja (JPP)*, 5(1), 31–40. <https://doi.org/10.61076/jpp.v5i1.3428>
- Doz, Y. (2020). Fostering strategic agility: How individual executives and human resource practices contribute. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100693. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100693>
- ecopop.co. (2026). *Perputaran uang selama periode mudik Lebaran 2026 diperkirakan mencapai Rp148 triliun hingga Rp160 triliun*. Instagram. <https://www.instagram.com/p/DWJMeGWCe4n/>
- Edria, J. R., Fahmidah, A. A., & Nugroho, P. A. (2026). Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Peningkatan Mutu Layanan. *Journal of Organizational Performance and Analysis*, 2(2), 325–334. <https://doi.org/10.64845/optimanus.v2i2.251>
- Endsley, M. R., & Jones, D. G. (2025). *Designing for Situation Awareness: An Approach to User-Centered Design*. CRC Press.
- Farneti, F., Casonato, F., Montecalvo, M., & de Villiers, C. (2019). The influence of integrated reporting and stakeholder information needs on the disclosure of social information in a state-owned enterprise. *Meditari Accountancy Research*, 27(4), 556–579. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-01-2019-0436>
- Faryaputra, F. N., & Sudiana, K. (2024). Workload Analysis to Determine the Optimal Number of Human Resources at Sariraya Co., Ltd. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 4052–4072. <https://doi.org/10.31538/ijse.v7i2.5141>
- Firdaus, M. A. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i11.1033>
- Frihatini, F. (2024). *Kecerdasan Emosional di Lingkungan Kerja: Optimalisasi Pengambilan Keputusan Manajemen*. Mega Press Nusantara.
- Gerhana, H., Yuliaty, D. F., & Kosasih, D. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terpadu: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Dinamika Kerja Karyawan*. Detak Pustaka.
- Habsyi, F. R., Resi, Y. D., & Suharsono, D. S. (2025). Evaluasi Tingkat Kesiapsiagaan dan Respons Tim Kerja dalam Operasi SAR pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Manokwari. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 15(1), 30–40.

- <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.1913>
- haluoleonews.id. (2026). Pantau Arus Mudik Amolengo-Torobulu, Gubernur Sultra Tegaskan Keselamatan, Kenyamanan, dan Ketertiban sebagai Prioritas Utama. *Haluoleo News*. <https://haluoleonews.id/pantau-arus-mudik-amolengo-torobulu-gubernur-sultra-tegaskan-keselamatan-kenyamanan-dan-ketertiban-sebagai-prioritas-utama>
- Handayani, S., Kusumaningtyas, R., Wicaksono, D., Putri, N. S., & Triasnita, C. (2024). Optimizing Data Driven Recruitment Strategies in a Disruptive Era Through Digital Workload Analysis. *ADIPEC*, D031S110R003. <https://doi.org/10.2118/222976-MS>
- Hasibuan, A., & Veri, J. (2025). Critical Analysis of Evidence-Based HR Human Resource Management Policies and Strategies in the Digital Era. *Jurnal Ekobistek*, 14(3), 154–161. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v14i3.953>
- Hasina, H., & Satyadharma, M. (2023). Pengelolaan Angkutan Lebaran Tahun 2023 di Provinsi Sulawesi Tenggara. *CERMIN: JURNAL PENELITIAN*, 7(1), 48–57. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v7i1.2798
- Hendrayady, A., Sari, A. R., Mustanir, A., Amane, A. P., Isa, R., Agusman, Y., & Arief, M. H. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik* (D. P. Sari (ed.)). Global Eksekutif Teknologi.
- Hermansah, Yamin, A., & Suparman. (2019). *Meningkatkan Kualitas Layanan Publik di Pelabuhan: Peran Responsivitas dan Kemampuan Pelayanan Pegawai*. Jakad Media Publishing.
- Hurriah, L. (2023). Analisis Fenomena Sosial Mudik Juga Menjadi Faktor Kepadatan Penduduk. *Prosiding Seminar Sastra Budaya Dan Bahasa (SEBAYA)*, 3, 139–147. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/sebaya/article/view/6977>
- Hutanjalay, C., & Hadianti, A. (2025). Peran Transportasi Laut Dalam Mendukung Mobilitas Masyarakat Di Kabupaten Kepulauan Aru. *Urban and Regional Studies Journal*, 7(2), 244–250. <https://doi.org/10.35965/ursj.v7i2.6277>
- Ihwan. (2026). Nostalgia Ekonomi : Mentransformasi Mudik Kepulauan Menjadi Poros Pariwisata Daerah. *Kabar Wakatobi*. <https://kabarwakatobi.com/nostalgia-ekonomi-mentransformasi-mudik-kepulauan-menjadi-poros-pariwisata-daerah-2/>
- Irawan, E. P., Minarsi, A., Rianty, E., Halim, B., Putri, R. N. I., & Juansa, A. (2025). *Komunikasi Pelayanan Publik*. Star Digital Publishing.
- Jaydarifard, S., Behara, K., Baker, D., & Paz, A. (2024). Driver fatigue in taxi, ride-hailing, and ridesharing services: a systematic review. *Transport Reviews*, 44(3), 572–590. <https://doi.org/10.1080/01441647.2023.2278446>
- La Ode, A. T., Safar, A., Saudi, A. I., Ampangallo, B. A., Syukuriah, Yunus, A. Y., Syaiful, Sampe, R., & Rachman, R. M. (2024). *Transportasi Publik*. Tohar Media.
- Leilani, R., Kurniasari, N. F., Artilita, J. A., & Utami, R. B. (2026). Penerapan Knowledge Sharing sebagai Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia pada MTs Attaraqqie Kota Malang. *Jurnal Prima Manajemen*, 1(3), 548–564. <https://journal.al-afif.org/index.php/jpm/article/view/847>
- Mahdar, & Satyadharma, M. (2023). Efektivitas Komunikasi Interpersonal dalam Penyelenggaraan Angkutan Lebaran Tahun 2023 pada Pelabuhan Penyeberangan Baubau dan Pelabuhan Penyeberangan Waara. *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*, 15(02), 100–108. <https://doi.org/10.38041/jikom1.v15i02.286>
- mediaindonesia.com. (2026). Merawat Optimisme Publik lewat Mudik. *Media Indonesia*. https://mediaindonesia.com/editorials/detail_editorials/4129-merawat-optimisme-publik-lewat-mudik
- Mokui, H. T., Satyadharma, M., Prasetyo, E. W., & Putera, Z. (2023). Desain Digitalisasi Jadwal dan Rute Kapal Feri di Provinsi Sulawesi Tenggara. *Borneo Engineering: Jurnal Teknik Sipil*, 7(3), 300–310. <http://jurnal.borneo.ac.id/index.php/borneoengineering/article/view/4782>

- Mondir, A., & Putra, Z. F. B. (2025). Rekonseptualisasi Employee Engagement sebagai Mekanisme Kunci dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Prima Manajemen*, 1(2), 278–296. <https://journal.alafif.org/index.php/jpm/article/view/598>
- Mubarok, R. (2024). Strategi Pengembangan Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN & SOSIAL (SINOVA)*, 2(2), 127–138. <https://doi.org/10.71382/sinova.v2i2.134>
- Mulyeni, S., Maryam, N. S., & Ningrum, M. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Eureka Media Aksara.
- Ochieng, E. M. (2023). A Study of the History, Functions, Roles, and Challenges of Human Resources Management. *Journal of Enterprise and Business Intelligence*, 3(1), 54–64. <https://doi.org/10.53759/5181/JEBI202303006>
- Oviona, N. I. (2023). *Penyelenggaraan Event Mudik Lebaran Bersama Buavita dan Sariwangi oleh GCD FM*. Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Yogyakarta.
- Prawira, A. Y., & Aryono, M. D. (2025). Analisis Keterbatasan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keselamatan Penerbangan di Bandara Udara Banyuwangi. *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)*, 8(1), 18–24. <https://doi.org/10.32764/joems.v8i1.1303>
- Rachman, A., Arbi, R., Giola, Y., Zubeidi, S., & Araujo, A. L. (2024). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tohar Media.
- Rajulan, M., Sulisty, G. A., Syaiful, & Satyadharma, M. (2025). Semangat Pahlawan Sebagai Teladan dalam Membangun Transportasi Berkeadilan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(04), 1326–1334. <https://doi.org/10.70294/jimu.v3i04.1536>
- Sabri, M. A. D., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Syiah Kuala University Press.
- Said, A. (2024). *Kolaborasi Perencanaan Pembangunan*. Deepublish.
- Satyadharma, M., Cahyaniza, & Wirayanti, P. (2025). Peran Pemimpin dalam Mendorong Solidaritas dan Keterlibatan Organisasi di Instansi Sektor Publik. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(10). <https://doi.org/10.62281/wmsfn593>
- Satyadharma, M., & Susanti, N. (2024). Collaborative Governance dalam Penyelenggaraan Transportasi Sektor Darat di Provinsi Sulawesi Tenggara. *LITERAKOM: Jurnal Literasi Dan Komunikasi*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.24036/lk.v2i1.14>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sirojudin, H. A., Tarmizi, R., Irawan, N. C., Siswanto, D., Anggraini, D. T., Chakim, M. H. R., & Farsiah, L. (2026). *Manajemen Strategis Sektor Publik: Teori, Formulasi, dan Implementasi di Era Governance*. Sada Kurnia Pustaka.
- Solikhin, H. N., Saputra, A., & Arifi, A. (2025). Idul Fitri Dalam Perspektif Antropologi: Kajian Tentang Mudik, Halal Bihalal, Dan Tradisi Keagamaan Masyarakat Muslim Indonesia. *Advances In Education Journal*, 2(3), 1442–1452. <https://journal.alafif.org/index.php/aej/article/view/523>
- Sugiat, M. A. (2020). Pengembangan SDM Unggul Berbasis Collaborative Strategic Management. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.175>
- Supriansyah, S., Adiarto, A., & As'ari, H. (2024). Evaluasi Kebijakan Mudik Kebangsaan Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Riau Tahun 2024. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 5507–5513. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13736>
- Suwardhani, A. D. (2025). Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi di Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 2657–2664. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3874>

- Syaiful, Laode, R. T., Sutriana, R., Satyadharna, M., Susanti, N., & Jabbar, M. Y. (2025). Penguatan Tata Kelola Transportasi Melalui Rapat Koordinasi dan Sosialisasi Kebijakan Tarif Angkutan Darat Kelas Ekonomi. *Rakat: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 47–55. <https://batuahjurnal.my.id/index.php/rjpkm/article/view/88>
- Tifani, N. (2025). Optimalisasi Kerja Sama Lintas Dinas dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kota Bukittinggi. *BAITUL MAAL: Journal of Sharia Economics*, 2(3), 241–252. <https://doi.org/10.65128/jse.v2i3.148>
- Wahyudi, H. (2025). *Dasar-Dasar Teori Administrasi Negara: Perspektif Global dan Lokal*. Jaka Maulana.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>
- Wen, C. C. Y., Cherian, D., Schenker, M. T., & Jordan, A. S. (2023). Fatigue and Sleep in Airline Cabin Crew: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2652. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032652>
- Williams, V. N., Franco-Rowe, C. Y., Lopez, C. C., Allison, M. A., & Tung, G. J. (2024). Structural and relational factors for successful cross-sector collaboration in home visiting: a multiple case study. *BMC Health Services Research*, 24(1), 316. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10719-4>
- Yahya, R. (2024). Mudik, Arus Balik, dan Wajah Sosial Kita. *Kumparan*. <https://kumparan.com/rudi-yahya/mudik-arus-balik-dan-wajah-sosial-kita-274TNI8SAXt>