

Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis

Budi Nugraha¹; Mafturrahman Mafturrahman²; Aghus Jamaludin Kharis³;
Eliza Wulan Nur Oktaviana⁴; Winarsih Winarsih⁵
ITSNU Pekalongan

Address : Jalan Karangdowo No.9, Kemoren, Karangdowo,
Kec. Kedungwuni, Kabupaten Pekalongan
Corresponding author : budinugraha965@gmail.com

Abstract: *this study focuses on Human Resource Administration at the Office of Human Resources and Human Resource Development Ciamis Regency. The purpose of this study is for the implementation of Human Resources Administration at the Office of Human Resources and Human Resources Development Ciamis Regency. In this study, a qualitative descriptive method is used which is a study designed to describe the atmosphere of a location based on observation data, actions, language and text. Based on the observations made in this study, the observation of the authors can be concluded that the implementation of Human Resource Management to the agency for Human Resource Development and Human Resources Ciamis Regency is still less than optimal. Some employees are not distributed according to their area of expertise or expertise. The process of work performed is less than optimal and the results of the work are not good enough. The recruitment process is also less than optimal and can have a bad impact on the institution and the organization itself. The assignment of employees must be carried out in accordance with their individual abilities. The misalignment of the employee with his area of expertise and skills can have a significant impact on which agency to hire in the future.*

Keyword : *Human Resource Administration, HR, Implementation*

Abstrak: Penelitian ini fokus terhadap administrasi sumber daya manusia pada kantor Badan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah agar implementasi administrasi SDM pada kantor Badan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis. Dalam Penelitian ini, digunakan metode deskriptif kualitatif yang merupakan penelitian yang dirancang untuk menggambarkan suasana suatu lokasi berdasarkan data observasi, tindakan, bahasa dan teks. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada penelitian ini, Hasil pengamatan penulis dapat diberi kesimpulan bahwa pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia terhadap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis masih kurang optimal. Beberapa karyawan tidak didistribusikan sesuai dengan bidang keahlian atau keahliannya. Proses pekerjaan yang dilakukan kurang optimal dan hasil pekerjaan belum cukup baik. Proses perekrutan pegawai juga kurang optimal dan dapat memberikan dampak buruk bagi lembaga dan organisasi itu sendiri. Penugasan pegawai harus dilakukan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Ketidakselarasan karyawan dengan bidang keahlian dan keterampilannya dapat berdampak signifikan terhadap agensi mana yang akan merekrut di masa depan.

Kata kunci : administrasi sumber daya manusia, SDM, Implementasi

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam instansi, organisasi maupun bisnis, berfungsi sebagai aset dan perlu dilatih dan dikembangkan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu berkembangnya suatu instansi. Pada hakikatnya yang mempunyai peran penting dalam mencapai dan mendukung untuk mencapai suatu ialah SDM. Oleh sebab itu, yang diperlukan pengelolaan atau pengembangan untuk terciptanya manusia yang produktif dengan

Received: Januari 15, 2024; Accepted: Februari 16, 2024; Published: Februari 29, 2024

* Budi Nugraha, budinugraha965@gmail.com

mengembangkan SDM dengan sebaik-baiknya, maka suatu daerah dapat dengan mudah menghadapi semua persoalan untuk kemajuan daerahnya untuk saat ini hingga masa depan. (Amanda, 2023)

Sistem dan infrastruktur pabrik suatu organisasi juga berkembang seiring berjalannya waktu, menjadi lebih canggih dan memungkinkan organisasi untuk berkembang dengan sumber daya manusia yang ada. Banyak ahli yang percaya bahwa talenta yang hebat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi berdasarkan kemampuan masing-masing karyawannya. Pengembangan perangkat ini memakan waktu bertahun-tahun dan membutuhkan proses yang panjang serta upaya yang terus menerus. (Rohida, 2018) Untuk dapat melaksanakan operasional dengan baik, kita tidak hanya memerlukan sumber daya manusia saja namun juga sistem pelaksanaan administrasi yang baik yang mencerminkan hasil kerja staf dan kegiatan yang mendukung pelaksanaan administrasi. Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berawal dari proses perencanaan SDM untuk menentukan kebutuhan Pegawai suatu instansi atau organisasi. (Trinyantara, 2021) Tujuan dari rencana ini adalah untuk membantu perekonomian menemukan pekerja yang memenuhi syarat untuk memenuhi kebutuhannya. Selanjutnya, menuju proses rekrutmen yang baik sangat penting bagi suatu organisasi atau instansi karena memungkinkan mereka memilih calon pegawai yang potensial dengan riwayat dan keterampilan berbeda. Dengan seperti ini, instansi atau organisasi dapat menarik calon pegawai dengan kualifikasi dan latar belakang yang baik dan optimal setelah proses rekrutmen. Setelah melalui proses rekrutmen, calon pegawai dikategorikan berdasarkan bidang keahlian dan kemampuannya. Ketika pegawai tidak tersebar sesuai keahlian dan kemampuannya, maka akan timbul dampak negatif seperti menurunnya semangat kerja para pegawai, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kesalahan dalam melakukan kerja. Disamping itu, diperlukannya sistem manajemen sumber daya manusia untuk melaksanakan semua proses perencanaan, rekrutmen, dan penempatan pegawai. Hal ini disebabkan karena sumber pengendalian yang utama adalah suatu sistem manajemen yang mengatur pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan pengenalan sesuai dengan spesialisasi dan karakteristik khusus pegawai. Manajemen sumber daya manusia mencakup informasi tentang seluruh karyawan dalam suatu perusahaan.

Namun tidak semua organisasi dan instansi merencanakan, merekrut, dan mengarahkan karyawannya dengan baik. Masih ada kantor yang belum berencana menyewa. Akibatnya, proses rekrutmen akan kurang optimal. Proses perekrutan pegawai juga tidak mengikuti standar prosedur operasional yang berlaku dan kejadian penipuan terus terjadi

dalam proses ini. Selain itu, alokasi pegawai juga belum berjalan dengan baik, masih terdapat beberapa pegawai yang belum dialokasikan sesuai bidang keahliannya. (Jafrizal, Hershanty, Septiana, &Septiani, 2023)

Pengelolaan pelayanan publik oleh negara juga dapat diartikan sebagai proses pengelolaan tujuan yang berkaitan dengan kebijakan dan program kegiatan pelayanan publik, serta tenaga manusia yang dikeluarkan dalam upaya bersama untuk mencapai tujuan tertentu (Sahya, 2016). Pakar Leonard. D. White dalam Buku Ajar Diklat HAN Karya I Nyoman Gede Remaja, “Pemerintahan nasional meliputi seluruh kegiatan (kegiatan ketenagakerjaan) yang memiliki tujuan melaksanakan/menegakkan kebijakan nasional.” (Remaja, 2017)

Sistem pengelolaan sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kegiatan seperti kegiatan rekrutmen PNS, sistem penggajian PNS, evaluasi jabatan, status/pemberhentian, pendidikan/pelatihan, dan pemberhentian/pensiun. Tetapi, pemerintahan menyadari keterbatasan memberikan layanan komprehensif kepada warganya dan memberikan pedoman khusus untuk menghindari kekurangan tersebut. Karena beberapa instansi pemerintah memiliki jumlah pegawai negeri yang terbatas, pemerintah mendukung pegawai yang memenuhi syarat sebagai pekerja sementara berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (UU No. 43, 1994) tentang Pokok-Pokok Kepegawaian atas Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 (UU No. 8, 1974). Kami sudah mengangkat PNS menjadi pegawai.(Adia Ferizko, 2019).

Berdasarkan keterangan diatas pengelolaan SDM sangatlah penting bagi instansi atau organisasi untuk menunjang setiap kegiatan. Oleh sebab itu, penulis akan meneliti permasalahan di atas lebih mendalam. Judul ini peneliti ambil dari konteks permasalahannya, yaitu “Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Ciamis”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dalam penelitian ini ialah penelitian kualitatif yang berbentuk deskriptif, adapun tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran yang detail mengenai obyek yang diteliti yaitu Untuk Mengetahui Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian di kantor BKPSDM Kabupaten Ciamis. Metode penelitian kualitatif yang dikembangkan oleh Abdusamad adalah cara mempelajari sesuatu yang bersifat alami, peneliti sebagai instrumen sentral, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif, kualitatif. Hasil penelitian ini lebih bersifat umum maknanya. Pengumpulan data tidak menggunakan teori tetapi dengan keterangan-informasi yang ditemukan di lapangan. Jadi analisis data bersifat induktif lalu dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. (Abdussamad,

2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan ialah suatu tindakan yang timbul dari suatu rencana yang telah disusun secara matang dan terperinci, pelaksanaan atau pelaksanaannya biasanya dilakukan setelah rencana dianggap siap.(Kaukab & Rahman, 2021). Pelaksanaan merupakan suatu kegiatan atau upaya yang dilakukan untuk melaksanakan seluruh rencana dan kebijakan yang telah dirumuskan dan ditetapkan, dilengkapi dengan segala persyaratan, alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, di mana implementasi dimulai, cara pelaksanaannya, suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan. Tindakan yang diambil lebih lanjut setelah menetapkan program atau kebijakan meliputi pengambilan keputusan. Langkah-langkah strategis, operasional dan politis telah menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan program yang diusulkan.(Alwi, Badaruddin, & Febriyanti, 2023).

Administrasi adalah ketika sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Proses manajemen melakukan berbagai jenis aktivitas. Oleh karena itu, diperlukan gotong royong dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif. Pegawai merupakan manusia pekerja yang senantiasa dibutuhkan baik lahir maupun batin. Karyawan juga dapat menjadi aset utama suatu entitas kolektif untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada pemerintah dan dunia usaha.(diklatnasbimtek, 2019).

Administrasi kepegawaian Menurut Sahya adalah pengelolaan pegawai dan pegawai negara dan dipelajari sebagai ilmu dan seni yang mempelajari proses pemanfaatan tenaga manusia, mulai dari perekrutan hingga pemecatan. Pengelolaan pelayanan publik oleh negara juga dapat digambarkan sebagai proses pengorganisasian tujuan yang berkaitan dengan kebijakan dan program kerja pelayanan publik serta tenaga manusia yang digunakan dalam upaya kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.(Sahya, 2016). Hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dimanfaatkan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, perencana, dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam pengelolaan yang baik sangat penting untuk diprioritaskan pada sumber daya manusia, baik ketersediaannya maupun kapabilitas/kemampuannya. Retensi bakat sangat diperlukan karena diasumsikan ada persentase tertentu penyelesaian aktivitas atau tugas yang menjadi pedoman. Jumlah sumber daya manusia sangat penting dalam menghitung efektif dan efisiennya penyelesaian suatu pekerjaan, namun penyediaan sumber daya manusia yang tidak tepat dapat menyebabkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian suatu pekerjaan, bisa saja terjadi sambung-menyambung.(Hamid, 2020)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis di bentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU No. 5, 2014), yang sebelumnya bernama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah merupakan lembaga Teknis Daerah (Lamtekda) yang berbentuk badan merupakan Instansi perangkat daerah yang menjalankan fungsi-fungsi administrasi yang sekaligus menyusun konsep dan ide-ide serta inovatif di bidang kepegawaian sesuai dengan fungsinya. Demi memaksimalkan pengelolaan pegawai, diperlukan rencana serta evaluasi yang mendalam, agar sesuai dengan Tupoksi BKPSDM Kabupaten Ciamis menyusun Parameter yang mendukung visi misi serta tujuan dan sasaran yang di input ke dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Ciamis. (BKPSDM Kab. Ciamis, 2023)

Pada dasarnya Biro Kepegawaian adalah suatu departemen tata usaha negara yang khusus menangani urusan PNS. Nicholas Henry berpendapat bahwa manajemen pelayanan publik suatu negara adalah pengelolaan, pengaturan, dan/atau pengendalian kebijakan publik untuk kepentingan masyarakat luas dan beberapa pemangku kepentingan dalam birokrasi pemerintahan. (Andri & Qusairi, 2022)

Administrasi dapat digambarkan sebagai proses kolaboratif yang melibatkan setidaknya dua orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelum dimulainya kegiatan. (Syamsir & Saputra, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia memiliki beberapa tahapan. Perekrutan (recruitment) bertujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan pegawai secara kuantitatif dan kualitatif dengan subfungsi sebagai berikut: Kuantitatif, kualitatif, dan cara memenuhi kebutuhan karyawan. Menarik (Recruiting) Karyawan Potensial Suatu perusahaan menarik sebanyak mungkin karyawan potensial dari sumber-sumber karyawan yang tersedia dan memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan. Seleksi adalah proses pemilihan pegawai dari sekumpulan calon yang dapat dikumpulkan melalui proses penarikan pegawai potensial. Melalui penempatan, pegawai terpilih ditempatkan pada posisi tertentu. Sesi pembekalan (indoktrinasi, pengenalan, orientasi) memungkinkan mereka yang terpilih memahami uraian tugas, kondisi kerja, dan peraturan organisasi. (Waruwu, 2022).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada penelitian ini, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada Badan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis masih belum optimal. Ini termasuk karyawan yang tidak diatur menurut spesialisasi atau keahliannya. Akibatnya pekerjaan yang dilakukan tidak dapat terselesaikan secara maksimal dan hasil pekerjaan menjadi buruk. Di sisi lain, proses

rekrutmen masih belum optimal. Permasalahan ini sangat merugikan organisasi atau lembaga itu sendiri. Penempatan Pegawai haruslah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu. Karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang atau kompetensi yang dimilikinya, maka bisa saja dapat menimbulkan dampak yang cukup signifikan kedepannya bagi instansi tempatnya.

KESIMPULAN

Hasil pengamatan penulis dapat diberi kesimpulan bahwa pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia terhadap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis masih kurang optimal. Beberapa karyawan tidak didistribusikan sesuai dengan bidang keahlian atau keahliannya. Proses pekerjaan yang dilakukan kurang optimal dan hasil pekerjaan belum cukup baik. Proses perekrutan pegawai juga kurang optimal dan dapat memberikan dampak buruk bagi lembaga dan organisasi itu sendiri. Penugasan pegawai harus dilakukan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Ketidakselarasan karyawan dengan bidang keahlian dan keterampilannya dapat berdampak signifikan terhadap agensi mana yang akan merekrut di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press. Adia Ferizko, A. (2019). PELAKSANAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN TENAGA HONORER DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR TAHUN 2015-2017. *Jurnal Niara*, 11(2), 101–107. Fakultas Ilmu Administrasi.
- Alwi, T., Badaruddin, K., & Febriyanti, F. (2023). Pelaksanaan Pembelajaran Tahfidz Al-QurAn Dalam Membentuk Karakter Islami Siswa. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 756–766.
- Amanda, W. (2023). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Program Kelurahan Ramah Perempuan dan Peduli Anak (KRPPA) di Kota Tanjungpinang. *terkininews.com*. Diambil Oktober 27, 2023, dari <https://terkininews.com/2023/03/04/Peningkatan-Kualitas-Sumber-Daya-Manusia-Melalui-Program-Kelurahan-Ramah-Perempuan-dan-Peduli-Anak-KRPPA-di-Kota-Tanjungpinang.html>
- Andri, A., & Qusairi, A. (2022). Penempatan Pegawai Pemerintahan dalam Pandangan Islam. *YUDABBIRU JURNAL ADMINISTRASI NEGARA*, 4(2), 75–84.
- BKPSDM Kab. Ciamis. (2023). Sejarah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *bkpsdm.Ciamiskab.go.id*. Diambil November 30, 2023, dari <https://bkpsdm.Ciamiskab.go.id/sejarah-badan-kepegawaian-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/>

- diklatnasbimtek. (2019). Bidang Kepegawaian. *diklatnasbimtek.com*. Diambil dari <https://diklatnasbimtek.com/bidang-kepegawaian/>
- Hamid, A. (2020). No Title. *bdkbanjarmasin.kemenag.go.id*. Diambil Desember 1, 2023, dari <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/artikel/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>
- Jafrizal, J., Hershanty, D., Septiana, M., & Septiani, D. (2023). Manajemen Pengelolaan Administrasi Kepegawaian PT. Zeta Siera Kreasi. *Journal of Research in Management Business and Social Science*, 1(3), 197–207.
- Kaukab, M. E., & Rahman, R. A. (2021). Penilaian Autentik dalam Pembelajaran Bahasa Arab. *NIVEDANA: Jurnal Komunikasi Dan Bahasa*, 2(1), 60–75.
- Remaja, I. G. N. (2017). Hukum Administrasi Negara: Buku Ajar. *Buleleng: Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti*.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 6, No.
- Sahya, A. (2016). Administrasi kepegawaian negara. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Syamsir, S., & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. CV. Eureka Media Aksara.
- Trinyantara, T. (2021). Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Dinas Perumahan Pemukiman Dan Sumber Daya Air (PPSDA) Kabupaten Majalengka. *Jurnal Administrasi Negara, Volume XIV*(Januari-Juni 2021).
- UU No. 43. (1994). *Perubahan Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- UU No. 5. (2014). *UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- UU No. 8. (1974). *Pokok - pokok Kepegawaian*
- Waruwu, N. (2022). *Manajemen Perkantoran* (Edisi Pert.). Bandung: Indonesia Emas Group.