



### SURAT PERNYATAAN

Nomor : 143/SP.HCP/LPPM/UNIJA/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Anik Anekawati, M.Si  
Jabatan : Kepala LPPM  
Instansi : Universitas Wiraraja

Menyatakan bahwa :

1. Nama : Enza Resdiana, S.E., M.AB.  
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
2. Nama : Nur Inna Alfiyah, S.IP., M.Hub.Int.  
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
3. Nama : Endang Widyastuti, S.E., M.Si.  
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Telah melakukan cek plagiarisme ke LPPM menggunakan *software turnitin.com* untuk artikel dengan judul "**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**" dan mendapatkan hasil similarity sebesar 22%

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan dengan sebaik-baiknya.

Sumenep, 21 Juni 2022

Kepala LPPM,

Dr. Anik Anekawati, M.Si.  
NIDN. 0714077402

# PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKSDM) SUMENEP

*by Nur Inna Alfiyah*

---

**Submission date:** 12-Sep-2022 02:47PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1897802057

**File name:** 0727039101-1399-Artikel-Plagiasi-12-09-2022.pdf (199.08K)

**Word count:** 3893

**Character count:** 26435

# 7 PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKSDM) SUMENEP

**21 Enza Resdiana, Nur Inna Alfiyah, Endang Widyastuti**  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Wiraraja Sumenep  
Email : [enza.resdiana@gmail.com](mailto:enza.resdiana@gmail.com), [nurinna@wiraraja.ac.id](mailto:nurinna@wiraraja.ac.id)  
[endangwidyastuti\\_fe@yahoo.co.id](mailto:endangwidyastuti_fe@yahoo.co.id)

## ABSTRAK

Management of human resources in the Human Resources Personnel Agency (BKSDM) is very important to do in an effort to address strategic issues and challenges of changes and developments in the external environment that occur, especially to improve service in the field of personnel, especially for the State Civil Apparatus (ASN) within the District Government Sumenep. The purpose of this research was to find out the management of human resources at the Sumenep Regency Human Resources Agency (BKSDM). This study uses descriptive research design with a qualitative approach. The sample or informant in this study is divided into three, first is the key informant; the key informant in this study was the Head of the Sumenep Regency Human Resources Agency (BKSDM), the second was the main informant; who became the main informant in this research are employees or the State Civil Apparatus (ASN) Sumenep Regency Human Resources Agency (BKSDM). The third is additional informants; namely society. The Sumenep Regency Human Resources Personnel Agency (BKSDM) to develop and manage its human resources is very good, where it has been shown by sending delegates from employees to attend training activities, seminars and training.

**Keywords:** Effectiveness of human resource management, Sumenep District BKSDM.

## LATAR BELAKANG MASALAH

5  
Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek pengelolaan, dan sarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Apabila suatu organisasi tetap unggul dalam persaingan maka organisasi tersebut harus melakukan perbaikan secara rutin. Suatu audit atas sumber daya organisasi dapat membantu pimpinan

mengidentifikasi penyimpangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diinginkan. Audit tidak hanya dapat memperlancar perubahan tetapi juga dapat digunakan sebagai suatu alat untuk perbaikan. Melalui audit pengelolaan sumber daya manusia, karena kebijakan serta sistem kerja fungsi sumber daya manusia pada hakekatnya dapat dinilai.

2  
Masalah sumber daya manusia masih sering menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka

kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini memberikan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yg wajib diperhatikan dengan segala kebutuhannya. menjadikan kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan menggunakan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menunjukkan bagaimana suatu organisasi mampu mendapatkan, memberikan serta mengevaluasi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan organisasi. sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak ditentukan oleh perilaku para pesertanya atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia pada organisasi diatur menggunakan adanya pemberian wewenang serta tanggung jawab. Merumuskan kewenangan serta tanggung jawab yang wajib dicapai pegawai menggunakan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan.

Disaat organisasi yang lain telah berkembang pesat di lingkungan sekitar mereka, justru organisasi tersebut mengalami penurunan prestasi yang cukup signifikan, oleh sebab itu Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKSDM) Kabupaten Sumenep perlu mendapat perhatian secara serius, mengingat BKSDM Adalah Organisasi Perangkat wilayah yang mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian di setiap daerah.

Pengelolaan sumberdaya manusia di BKSDM sangat penting dilakukan dalam upaya menyikapi Informasi strategis dan tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, terutama untuk menaikkan pelayanan dibidang kepegawaian khususnya terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Hal Diatas merujuk pada kualitas pelayanan publik yang sangat ditentukan oleh kemampuan dan profesionalisme penyelenggaranya, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). oleh sebab itu dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia diperlukan ASN akan memberikan motivasi buat lebih menaikkan pelayanan pada masyarakat

Penataan sumberdaya manusia aparatur diarahkan guna mengembangkan serta melaksanakan sistem manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja atau berorientasi pada sistem merit, yang didukung oleh perencanaan kepegawaian yg terintegrasi dan berkelanjutan, tersedianya sistem remunerasi yg adil dan layak, training karier, serta penilaian berdasar prestasi kerja, diklat berbasis kompetensi, tata nilai, moral, etika dan pandangan hidup kerja yang baik, serta perlindungan hukum untuk memacu pegawai negeri sipil agar bisa berprestasi tinggi (profesional). Guna memperhatikan perkembangan informasi strategis lingkungan organisasi, seperti perubahan kebijakan nasional pada sistem manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), dan arah kebijakan pembangunan daerah

Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri adalah sebagai implementasi berasal pernyataan misi BKSDM yang akan dicapai atau didapatkan. Agar bisa secara sempurna mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi pada memenuhi visi misinya untuk kurun waktu yg sudah Disepakati.



Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis sebutkan di atas, maka penulis tertarik buat mengadakan penelitian <sup>7</sup> menggunakan judul: **Pengelolaan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian sumber daya manusia (BKSDM) Kabupaten Sumenep.**

## TINJAUAN PUSTAKA

### <sup>3</sup> **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur korelasi dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yg dimiliki oleh individu secara efisien serta efektif dan bisa dipergunakan secara maksimal. Agar tercapai tujuan. Dengan organisasi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Siagian, 2006:42).

<sup>8</sup> Pengelolaan sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan ialah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya usaha. Kajian Pengelolaan sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, serta lain-lain. Tantangan utama Saat mengelola sumber daya manusia ialah mengelola dengan efektif serta menghilangkan <sup>13</sup> praktek-praktek yg tak efektif. pada kondisi se <sup>13</sup>rti itu pimpinan dituntut selalu berbagi cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para pejabat serta staf berkualitas yg diharapkan instansi supaya Agar mampu bersaing.

Menuru <sup>1</sup> Handoko (1997:67), pengelolaan sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengelolaan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia

perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi.

Menurut Sumaryadi (2005:57) tanggungjawab pengelolaan sumber daya manusia agar efektif pelaksanaannya dilakukan sebagai berikut :

- a. Menempatkan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat
- b. Memulai mengenalkan lingkungan baru dalam organisasi (orientasi)
- c. Melatih kerja untuk jabatan yang bagi mereka masih baru
- d. Meningkatkan kinerja jabatan dari setiap orang
- e. Mendapatkan kerja sama kreatif dan mengembangkan hubungan kerja sama yang mulus
- f. Menginterpretasikan kebijakan dan prosedur organisasi
- g. Mengendalikan biaya sumber daya manusia
- h. Mengembangkan kemampuan dari setiap orang
- i. Menciptakan dan mempertahankan semangat kerja organisasi
- j. <sup>15</sup>lindungi kesehatan dan kondisi fisik sumber daya manusia.

### **Tujuan Pengelolaann Sumber Daya Manusia**

Pengelolaann sumber daya manusia diharapkan untuk menaikkan efektivitas sumber daya manusia pada organisasi. Tujuannya ialah menyampaikan kepada organisasi satu <sup>14</sup>erja yg efektif (Siagian, 2006:84). Agar mencapai tujuan ini, studi tentang pengelolaan sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi menerima, berbagi, menggunakan, mengevaluasi, serta memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) serta tipe (kualitas) yang sempurna.

## Fungsi dan Peran Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Secara umum fungsi serta peran sumber daya manusia dalam organisasi dimulai dari hal-hal yang menyenangkan seperti pengadaan, pemeliharaan serta terdapat saatnya untuk melakukan kegiatan penilaian. semua itu berujung pada tindakan-tindakan yang kurang menyenangkan seperti penilaian kinerja serta pemutusan korelasi karyawan (Makmur Syarif, 2008:74).

Menurut Handoko (1997:69) Fungsi operasional pengelolaan sumber daya manusia antara lain:

- a. Pengadaan: proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, induksi buat menerima karyawan.
- b. Pengelolaan: Pengelolaan: proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual serta moral karyawan melalui pendidikan serta training.
- c. Kompensasi: pemberian jasa langsung atau tidak eksklusif berbentuk uang atau barang pada karyawan sebagai balas jasa (hasil) yang diberikan pada organisasi. Prinsip kompensasi artinya adil layak sesuai prestasi serta tanggung jawab karyawan.
- d. Pengintegrasian: mempersatukan kepentingan organisasi menggunakan kebutuhan karyawan terjalin kerjasama serasi dan saling menguntungkan. Metode yang dipergunakan korelasi antar manusia, Motivasi, Kepemimpinan, konvensi Kerja bersama (KKB), Collective Bargaining (antara pimpinan organisasi serta pimpinan buruh Agar menghasilkan keputusan untuk kepentingan organisasi dan kebutuhan buruh).
- e. Pemeliharaan: kegiatan buat memelihara, menaikkan kondisi fisik, mental serta loyalitas karyawan, keselamatan kesehatan kerja (K3)

Peran Strategik pengelolaan sumber daya manusia terdiri dari tiga (3) hal, antara lain sebagai berikut :

- a. Mengetahui perubahan semakin kompleks
- b. Antisipasi perubahan teknologi
- c. Mengetahui dimensi internasional

## Tolok Ukur Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Memang tiap-tiap organisasi mempunyai tolok ukur sendiri-sendiri Saat mengelola sdm-nya, dilandasi atas taraf urgensi Yang berasal dari kebutuhan organisasi tadi. terdapat organisasi yang meletakkan perencanaan sdm menjadi aspek yang paling krusial pada pengelolaan sdm. terdapat pula organisasi yang meletakkan fungsi pemeliharaan menjadi aspek terpenting. tetapi, terdapat juga organisasi yang melihat fungsi terakhir dari pengelolaan sdm, yaitu penilaian menjadi yg terpenting, terutama Jika organisasi tadi pada masa-masa kejenuhan.

Untuk bisa merancang pengelolaan sdm dengan baik sebenarnya Dapat dimulai menggunakan konsep merancang 3J, yakni Job Description, Job Specification dan Job Analysis sebaik mungkin. berasal 3J Job Analysis penentu efektif atau tidaknya pengelolaan sdm pada pada sebuah organisasi. Asumsinya, bagaimana sedini mungkin merancang cakupan kerja, lingkungan kerja, tanggung jawab kerja, harapan kerja dan kebutuhan kerja supaya nantinya sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Siagian, 1993:117)

## 18 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang bisa digunakan pada penelitian ini ialah jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptifnya metode penelitian yang dilakukan terbatas pada usaha menyampaikan suatu persoalan atau keadaan insiden

sebagaimana adanya, sebagai akibatnya bersifat sekedar mengatakan atau Memberikan gambaran dan obyektif tentang keadaan dari obyek penelitian (Notoatmojo, 2003:95).

Fokus penelitian tentang pengelolaan sumber daya manusia di BKSDM Kabupaten Sumenep, yang meliputi :

- a. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat
- b. Mengenalkan lingkungan baru dalam organisasi pada setiap pegawai
- c. Pelatihan kerja pegawai yang baru
- d. Meningkatkan kinerja jabatan dari setiap pegawai
- e. Penerapan pekerjaan yang kreatif dan pengembangan kerja sama yang mulus
- f. Interpretasi kebijaksanaan prosedur kerja
- g. Pengembangan kemampuan diri setiap pegawai
- h. Menciptakan dan mempertahankan semangat kerja

Sementara, yang menjadi Subjek dan Objek peneliti adalah BKSDM kabupaten Sumenep. Arikunto (1996:107) berpendapat bahwa sumber data adalah subyek darimana data diperoleh, selanjutnya Arikunto menyebutkan bahwa sumber data terdiri 23 ri 3 yaitu : Person, Place dan Paper. Alat/instrumen dalam penelitian ini sesuai dengan fokus penelitian yaitu Pedoman wawancara, Observasi dan Dokumen

Teknik analisa data, yang dilakukan peneliti Adapun alur kegiatan dalam menganalisa data, sesuai dengan pendapat Djarm'an (2009 : 199) adalah ;

- a. Penajaman data dan menggolongkan data : me<sup>25</sup>uat data yang tidak perlu dengan sedemikian rupa sehingga kesimpulan final dapat ditarik.
- b. Penyajian data : yaitu berupa sekumpulan data dan informasi tersusun, yang memungkinkan adanya pengambilan tindakan dengan melihat penyajian data ini maka dapat diketahui

apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

- c. Menarik kesimpulan : penarikan kesimpulan dilakukan dengan tetap terbuka dirumuskan secara rinci dan mengukur dengan kokoh.

## HASIL PENELITIAN

Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKSDM) Kabupaten Sumenep menjadi Organisasi Perangkat daerah mengemban tugas untuk mengklaim kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. pada upayanya menyikapi berita-informasi strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, maka dilihat perlu untuk menaikkan pelayanan dibidang kepegawaian khususnya terhadap Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Disadari bahwa kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kemampuan serta profesionalisme penyelenggaranya yaitu Aparatur Sipil Negara. oleh sebab itu melalui pelayanan kepegawaian yang berkualitas terhadap ASN diperlukan akan penyampaian motivasi untuk lebih menaikkan pelayanan pada masyarakat.

**Dari hasil pengamatan dan temuan di lapangan diperoleh informasi mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Sumenep.**

Untuk itu dibawah ini akan dipaparkan tentang hasil wawancara yang dilakukan dengan responden atau informan.

### **Menempatkan Pegawai Pada Posisi Yang Tepat**

Keberadaan pegawai sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi setiap organisasi beg<sup>12</sup> pula dengan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Dalam perkembangannya, BKSDM akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional.

Menurut Handoko (1999:23), dalam manajemen sumber daya manusia, penempatan pegawai merupakan bagian terpenting dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Karena hal tersebut berkaitan pada implementasi kerja, jika pegawai tidak ditempatkan pada posisi yang tepat maka pegawai tidak akan mampu mengoptimalkan kemampuan dirinya dengan baik.

Dalam Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kabupaten Sumenep, perekrutan pegawai memang benar-benar dilakukan seobyektif mungkin berdasarkan kemampuan dan kebutuhan organisasi, sehingga dalam penempatan kerjanya pun disesuaikan dengan ilmu dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, karena bagaimanapun, pegawai merupakan suatu alat yang vital dalam suatu organisasi, karena kemajuan suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Meskipun hal tersebut tidak terjadi pada setiap bagian di tubuh Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep, dimana masih ada sebagian pegawai yang bekerja dan kurang memiliki keilmuan dan kemampuan dibidangnya, namun hal tersebut bukan merupakan suatu masalah yang besar, karena bagaimanapun upaya yang dilakukan oleh BKSDM dalam mengoptimalkan kemampuan pegawainya sudah cukup baik.

<sup>1</sup> Pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian yang berasal dari pengelolaan secara umum, serta lebih menitikberatkan pembahasannya pada pengaturan peranan manusia agar mewujudkan tujuan optimal. Pengaturan tersebut mencakup persoalan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia penarikan, seleksi, pengelolaan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja.

### **Mengenalkan lingkungan baru dalam organisasi pada setiap pegawai**

Pengenalan pegawai terhadap lingkungan kerja yang baru merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi, agar setiap pegawai lebih familiar terhadap lingkungan kerja barunya. Saydam (2000:53)

Hal tersebut juga berlaku bagi setiap pegawai yang baru bekerja di Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep, karena dengan mengenalkan lingkungan kerjanya, pegawai lebih mengerti tentang tugas dan fungsinya setelah berada di tempat kerjanya, sehingga dalam melakukan aktifitas kerja sudah tidak merasa canggung lagi. Dan yang lebih penting pengenalan terhadap lingkungan kerja tersebut dapat menimbulkan dampak positif lain terhadap pegawai, seperti lebih mudahnya menyeimbangkan kerja dengan pegawai lain yang lebih lama dan mengurangi kebingungan pada saat bekerja.

Kemampuan menyesuaikan diri merupakan kemampuan setiap individu untuk mengikuti lingkungannya, mengantisipasi dan memanfaatkan keadaan yang terjadi dalam suatu lingkungan organisasi. Namun hal tersebut membutuhkan waktu yang agak lama untuk dilakukan secara alamiah oleh setiap pegawai yang baru mengenal lingkungan kerjanya. Sehingga tindakan Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep untuk mengenalkan pegawainya



terlebih dahulu terhadap lingkungan kerjanya merupakan suatu hal yang sangat baik.

### **Pelatihan Kerja Pegawai**

Dari pengakuan informan yang menjadi responden pada penelitian ini mengatakan bahwa pegawai mendapatkan pelatihan kerja dari Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep. Hal ini membuktikan kepedulian BKSDM untuk selalu meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam hal tersebut pegawai. Dari pihak intern BKSDM mengatakan bahwa seringkali dilakukan semacam pembekalan untuk menambah pengetahuan yang dilakukan oleh pimpinan kepada semua pegawai. Serta dari pihak ekstern Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep secara berkala mengirim pegawai baik staf maupun pejabatnya untuk mengikuti diklat, seminar dan bernagai pelatihan lainnya. Yang semua itu agar pengelolaan sumberdaya mansuai di Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep semakin baik.

<sup>1</sup> Pengelolaan sumber daya manusia yaitu adalah pendayagunaan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi. oleh sebab itu pimpinan dari semua tingkatan terlihat pada pengelolaan sumber daya manusia, dan harus tanggap terhadap kebutuhan organisasi. Pimpinan sumber daya manusia sesungguhnya bertanggungjawab untuk mengkoordinasikan semua pengelolaan sumber daya manusia di semua fungsi yang ada sebagai usaha buat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat tergantung pada desain perencanaan organisasi tersebut. Selain perencanaan jangka pendek yang berorientasi di pencapaian tujuan organisasi pada aktivitas operasional, perencanaan jangka panjang juga harus diperhatikan.

10

Dalam termin pengelolaan sumber daya manusia ini ada 2 aspek kegiatan krusial yg tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni aktivitas pelatihan dan aktivitas pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki sumber daya manusia bisa dipergunakan secara efektif. (Hariand, 2005:86). aktivitas pelatihan dilihat sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang lalu dilanjutkan secara berkelanjutan selama sumber daya manusia tersebut berada di dalam organisasi.

### **Pemantauan Peningkatan Kinerja Pegawai**

Sedangkan responden yang mengatakan bahwa Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep melakukan pemantauan peningkatan kerja pegawai, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai meningkat atau menurun dan untuk dijadikan bahan pertimbangan evaluasi.

Selain itu pengawasan dilakukan untuk menilai kepuasan kerja dari setiap pegawai. Apakah pegawai mengalami kendala atau tidak dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya menyangkut masalah keadaan yang dialami oleh pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu pengawasan terhadap setiap kerja pegawai sangatlah penting, untuk mengetahui gejala-gejala awal yang mengakibatkan pegawai malas untuk melakukan aktifitas kerja. Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik, produktif, atau tidak tergantung pada motivasi, juga diakibatkan karena adanya pengawasan yang dilakukan oleh lembaga organisasi. (Saydam, 2000:53)

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan perkembangan Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep pada saat ini, akibat

dilakukannya sistem pengawasan pada setiap kerja pegawai, perkembangan atau prestasi kerja pegawai menjadi semakin meningkat.

### **Menerapkan Pekerjaan Yang Kreatif dan Mengembangkan Kerjasama Yang Mulus**

Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep memang benar-benar menerapkan pekerjaan yang kreatif dan mengembangkan kerja yang mulus. Dalam artian semua prosedur kerja yang telah diterapkan oleh BKSDM dilakukan dengan sebaik mungkin. Hal tersebut menunjukkan kepedulian organisasi untuk selalu mengembangkan pengelolaan sumber daya manusianya, sehingga menjadi lebih baik<sup>9</sup> dari hari kehari. Bahkan pengelolaan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1993:87) bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengelolaan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.

Hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep memberikan pengakuan pada setiap pegawainya dalam hal berkreasi dan melakukan tindakan. Jadi perkembangan yang diambil untuk perkembangan BKSDM tidak hanya secara *Top Down* akan tetapi dilakukan juga secara *Bottom Up*. Kreatifitas kerja pegawai juga perlu diperhatikan karena berpengaruh langsung pada efektifitas Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep, dalam hal ini pimpinan, baik itu Kepala Bagian, maupun Kepala Sub Bagian harus tanggap dalam pemberian motivasi terhadap pegawai, agar pegawai lebih kreatif dalam melakukan pekerjaan.

### **Menginterpretasikan Kebijakan dan Prosedur kerja**

Dengan data hasil penelitian di atas memberikan bahwa pegawai Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep men<sup>6</sup>interpretasikan kebijakan yang bersifat keahlian manajemen yang bertanggung jawab, kepemimpinan yang baik, kesederhanaan organisasi serta operasional, kepegawaian yang efektif, tugas yang menantang, perencanaan serta pengendalian umum serta training manajemen khusus.

Pada dasarnya semua kunci pokok efektifitas diatas kesemuanya sudah diterapkan oleh Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep, hal tersebut disesuaikan dengan data yang penulis dapatkan dari hasil penelitian, seperti cara mengerjakan tugas yang dilakukan oleh pegawai dimana semua tugas tersebut dapat dilakukan dengan baik atau sistem kerja yang dilakukan dengan baik oleh pegawai.

<sup>11</sup> sumber daya manusia adalah ujung tombak organisasi, sangat diandalkan untuk memenuhi standar mutu yang diinginkan oleh organisasi agar mencapai standar mutu tersebut, maka harus diciptakan situasi yang mendukung penyelesaian pekerjaan yang t<sup>1</sup>hemuaskan. (Sumaryadi, 2005:57). Upaya-upaya manusia itu bukan sesuatu yang statis, namun terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan manusia, yang berlangsung <sup>16</sup> pada kebersamaan. Bahkan pengelolaan sumber daya manusia adalah keharusan mutlak, bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang juga dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengelolaan sumber daya manusia adalah keharusan mutlak.

### **Mengembangkan Kemampuan dari Setiap Pegawai**

Pelaksanaan pelatihan bagi pegawai Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep juga dimaksudkan untuk melakukan pengembangan pada

kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dimana tugas tersebut tentunya akan diukur kualitasnya oleh masyarakat. Dengan demikian berarti BKSDM telah menerapkan tanggung jawab yang penuh untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusianya, sehingga setiap komponen dari organisasi tersebut dapat mengembangkan kualitas kerjanya selaras dengan visi, misi, serta strategi yang akan dicapai oleh BKSDM.

Upaya terbaik dalam mengembangkan kemampuan pegawai adalah dengan jalur pendidikan, dimana pendidikan serta pembinaan adalah unsur terpenting pada pengelolaan sumber daya manusia. karena berasal dari sanalah berbagai ilmu dan pengetahuan yang menyokong dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik didapatkan oleh pegawai. (Saydam, 2000: 49) Pengelolaan ini dilakukan untuk menaikkan keterampilan melalui latihan, yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi serta makin kompleksnya tugas-tugas pimpinan

### **Menciptakan dan Mempertahankan Semangat Kerja**

<sup>4</sup> Hariandja (2005:86) mengemukakan bahwa setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya agar tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif serta efisien. Efisiensi juga efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik serta buruknya pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan responden mengatakan bahwa Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep menciptakan dan mempertahankan semangat kerja pegawainya, hal tersebut menunjukkan bahwa fungsi dan peran pimpinan berjalan dengan baik dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya

sehingga para pegawai mampu mempertahankan semangat kerjanya dengan baik.

Pemberian semangat kerja pada para bawahan memang sudah selayaknya dilakukan oleh setiap pemimpin yang ada dalam suatu organisasi, karena bagaimanapun, keharmonisan organisasi yang terjadi dalam lingkungan internal akan mempengaruhi arah keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut sangat bermanfaat untuk mengembangkan dan memperbesar suatu organisasi, karena pengembangan disini tidak hanya terbatas pada pengembangan organisasi saja, namun yang lebih penting adalah pengembangan semangat kerja, karena jika semangat kerja pegawai meningkat maka semua hal yang akan dicapai oleh organisasi juga akan mudah didapat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengelolaan sumberdaya manusia di Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan ilmu dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai tidak sepenuhnya diterapkan.
- b. Pengenalan pegawai terhadap lingkungan kerja memang benar-benar dilakukan terhadap setiap pegawai yang baru diterima untuk bekerja, dengan tujuan agar pegawai lebih mengenal dan lebih familiar terhadap lingkungan kerja barunya.
- c. Pelatihan kerja memang sering kali dilakukan, untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.
- d. Pemantauan terhadap peningkatan kinerja pegawai seringkali dilakukan atasan terhadap bawahannya, sehingga pegawai selalu berusaha untuk melakukan sesuatu yang terbaik untuk meningkatkan kinerjanya.

- e. Penerapan pekerjaan yang kreatif dan mengembangkan kerjasama yang mulus antara pegawai benar-benar telah dilakukan dengan baik dimana kerja sama tersenut ditampakkan dengan adanya pemberian dukungan, motivasi, dan bimbingan dari para senior dan atasan.
- f. Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sume menginterretasikan kebijakan yang bersifat keahlian manajemen yang bertanggung jawab, kepemimpinan yang baik, kesederhanaan organisasi serta operasional, kepegawaian yang efektif, tugas yang menantang, perencanaan dan pengendalian umum serta training manajemen khusus
- g. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Sumenep untuk mengembangkan efektifitas sumber daya manusianya sangatlah baik, dimana hal tersebut sudah ditampakkan dengan adanya pengiriman utusan dari pegawai untuk mengikuti kegiatan pelatihan, seminar dan diklat.
- h. Upaya menciptakan dan mempertahankan semangat kerja pegawai kiat yang dilakukan dengan cara pemberian motivasi terhadap pegawai yang semangat kerjanya mulai menurun, atau dengan cara memberikan teguran terhadap pegawai tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 6*, Pt Rineka Cipta, Jakarta.
- Djam'an Satori, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ALFABETA, Bandung
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan ketiga, PT Grasindo, Jakarta.
- Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta:PBFE Universitas Gadjah Mada.
- Makmur Syarif, 2008, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Organisasi*, PT Rajawali Pers. Jakarta.
- Notoatmodjo, S, 2005, *Metodologi Penelitian*, Edisi III, Rineka Cipta, Jakarta
- Prawirosentono, 2002, *Perumusan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo, Jakarta
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Cetakan kedua, Djambatan, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sumaryadi, I Nyoman, 2005, *Efektifitas Kebijakan Otonomi Daerah*, Citra Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Asministrasi*, Edisi Ke:9. Alfa Beta Bandung.
- Tjokroamodjojo, Bintoro, 1996, *Politik Pembangunan : Sebuah Analisa Konsep, Arah dan strategi*, Penerbit PT.Tiara Wacana Yogyakarta.
- Wahyudi, 2004, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta



# PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKSDM) SUMENEP

## ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jakabillal.blogspot.com">jakabillal.blogspot.com</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://qityqitys.blogspot.com">qityqitys.blogspot.com</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://amrulhakimug.blogspot.com">amrulhakimug.blogspot.com</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://mgtofsdm.wordpress.com">mgtofsdm.wordpress.com</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://ronyastrajingga.blogspot.com">ronyastrajingga.blogspot.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://asbudasgar.blogspot.com">asbudasgar.blogspot.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://journal.unibos.ac.id">journal.unibos.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://lppmstianusa.com">lppmstianusa.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://kuliahkudistiapmpalu.blogspot.com">kuliahkudistiapmpalu.blogspot.com</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://pasca-umi.ac.id">pasca-umi.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://ken-msdm.blogspot.com">ken-msdm.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://ejournal.kopertais4.or.id">ejournal.kopertais4.or.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://meascupcakes.blogspot.com">meascupcakes.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://romifachruddin.blogspot.com">romifachruddin.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://wahyuni0310618.blogspot.com">wahyuni0310618.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://kerjapraktek09.wordpress.com">kerjapraktek09.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://eprints.uniska-bjm.ac.id">eprints.uniska-bjm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://pustaka.unpad.ac.id">pustaka.unpad.ac.id</a> Internet Source	<1 %

22 [www.auric.or.kr](http://www.auric.or.kr) <1 %  
Internet Source

---

23 [id.scribd.com](http://id.scribd.com) <1 %  
Internet Source

---

24 [isuseramai.blogspot.com](http://isuseramai.blogspot.com) <1 %  
Internet Source

---

25 [media.neliti.com](http://media.neliti.com) <1 %  
Internet Source

---

26 [pt.scribd.com](http://pt.scribd.com) <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 10 words

Exclude bibliography  On