PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

Enza Resdiana[1], Nur Inna Alfiyah[2], Endang Widyastuti[3]
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Wiraraja Sumenep
Email : enza.resdiana@gmail.com, nurinna@wiraraja.ac.id
endangwidyastuti_fe@yahoo.co.id

Abstract

Human resources are an important element in the success of the vision and mission in the organization. Therefore, it is necessary to manage human resources in order to be able to face challenges and organizational development. The management of human resources in the Human Resources Personnel Agency (BKSDM) is very important in an effort to address strategic issues and challenges of changes and developments in the external environment that occur, especially to improve services in the field of personnel, especially for State Civil Apparatus (ASN) in the district government. Sumenep. This study uses a descriptive research method with a qualitative approach. As for the samples or informants in this study were the Head of the Sumenep Regency Human Resources Personnel Agency (BKSDM), the BKSDM State Civil Apparatus (ASN) and the community. The results showed that the development and management of human resources at the Sumenep Regency Human Resources Personnel Agency (BKSDM) was very good, this was shown by the sending of affairs from employees to attend training, seminars and training

Keywords: *Effectiveness, Human Resource, BKSDM.*

PENDAHULUAN

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 sasarannya 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 mengidentifikasikan penyimpangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diinginkan. Audit tidak hanya dapat memeprlancar 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.

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 menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai 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 dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menunjukkan bagaimana suatu organisasi bisa mendapatkan, mengembangkan dan mengevaluasi karyawan

sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan organisasi.Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan 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 sidnifikan, oleh sebab itu Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKSDM) Kabupaten Sumenep perlu mendapat perhatian secara serius, mengingat BKSDM sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian di daerah.

Pengelolaan sumberdaya manusia di BKSDM sangat penting dilakukan dalam upaya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, terutama untuk meningkatkan pelayanan dibidang kepegawaian khususnya terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Hal tersebut merujuk pada kualitas pelayanan publik yang sangat ditentukan oleh kemampuan dan profesionalisme penyelenggaranya, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia diharapkan ASN akan memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

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

Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri adalah sebagai implementasi dari pernyataan misi BKSDM yang akan dicapai atau dihasilkan. Sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk kurun waktu yang telah ditentukan. Karena pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif (Siagian, 2014). Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang pengelolaann sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah penulis sebutkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: Pengelolaan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian sumber daya manusia (BKSDM) Kabupaten Sumenep.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Siagian, 2014:42). Pengelolaan sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian Pengelolaan sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Tantangan utama dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengelola dengan efektif dan menghilangkan praktek-praktek yang tidak efektif.

Dalam kondisi seperti itu pimpinan dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para pejabat dan staf berkualitas yang diperlukan instansi agar tetap mampu bersaing.

Hal ini juga dibuktikan dalam hasil penelitian Abraham Samuel Kaengke,dkk (2018) dalam judul penelitiannya "Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap karyawan mampu memberikan pengaruh besar bagi terciptanya kinerja yang baik. Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan karyawan perlu juga diberikan sangsi-sangsi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan. Peranan motivasi dalam meningkatkan kerja karyawan sangat penting, antara lain agar motivasi yang diberikan dalam bentuk bimbingan maupun pelatihan dapat menggerakkan setiap karyawan untuk bisa bekerja mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena 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.

Fungsi dan Peran Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Secara umum fungsi dan peran sumber daya manusia dalam organisasi dimulai dari hal-hal yang menyenangkan seperti pengadaan, pemeliharaan dan ada saatnya untuk melakukan aktivitas evaluasi. Semua itu berujung pada tindakan-tindakan yang kurang menyenangkan seperti evaluasi kinerja dan pemutusan hubungan karyawan (Makmur Syarif, 2008:74). Menurut Handoko (2011:69)Fungsi operasional pengelolaan sumber daya manusia antara lain:

a. Pengadaan: proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan.
b. Pengelolaan: proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
c. Kompensasi: pemberian jasa langsung atau tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa (output) yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan.
d. Pengintegrasian: mempersatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan terjalin kerjasama serasi dan saling menguntungkan. Metode yang digunakan Hubungan antar manusia, Motivasi, Kepemimpinan, Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), Collective Bargaining (antara pimpinan organisasi dan pimpinan buruh dalam membuat keputusan untuk kepentingan organisasi dan kebutuhan buruh).
e. Pemeliharaan: kegiatan untuk memelihara, meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, keselamatan kesehatan kerja (K3).

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

a. Memahami perubahan semakin komplek
b. Antisipasi perubahan teknologi
c. Memahami dimensi internasional

Tolok Ukur Pengelolaan Sumber Daya Manusia

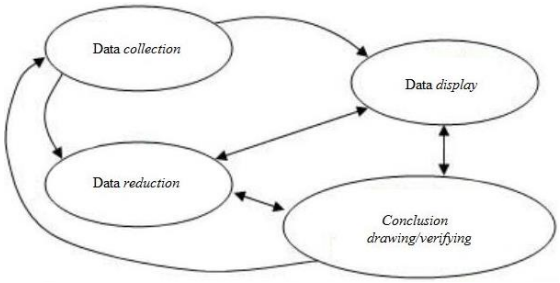
Memang tiap-tiap organisasi mempunyai tolok ukur sendiri-sendiri dalam mengelola SDM-nya, dilandasi atas tingkat urgensi dari kebutuhan organisasi tersebut. Ada organisasi yang meletakkan perencanaan SDM sebagai aspek yang paling penting dalam pengelolaan SDM. Ada juga organisasi yang meletakkan fungsi pemeliharaan sebagai aspek terpenting. Namun, ada juga organisasi yang melihat fungsi terakhir dari pengelolaan SDM, yaitu evaluasi sebagai yang terpenting, terutama jika organisasi tersebut dalam masa-masa kejenuhan.

Untuk dapat merancang pengelolaan SDM dengan baik sebenarnya bisa dimulai dengan konsep merancang 3J, yakni *Job Description*, *Job*

Specification dan *Job Analysis* sebaik mungkin. Dari 3J Job Analysislah penentu efektif atau tidaknya pengelolaan SDM di dalam sebuah organisasi. Asumsinya, bagaimana sedini mungkin merancang cakupan kerja, lingkungan kerja, tanggung jawab kerja, harapan kerja serta kebutuhan kerja agar nantinya sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Siagian, 2014:117)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Carmines, dan Zeller, (2006) dalam Sangadji dan Sopiah (2010:26) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistic. Dalam penelitian ini sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang bersumber dari hasil wawancara melalui daftar teks dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitian. Sedangkan Data sekunder merupakan data yang diambil dari lembaga yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat bahkan mendengarkan. Menurut Ulbert (2012: 291) sumber data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan.



Gambar 1
Proses Analisa Data Miles dan Huberman
Sumber: Sugiyono (2015: 247)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKSDM) Kabupaten Sumenep sebagai Organisasi Perangkat Daerah mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. Dalam upayanya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, maka dipandang perlu untuk meningkatkan pelayanan dibidang kepegawaian khususnya terhadap Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Disadari bahwa kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kemampuan dan profesionalisme penyelenggaranya yaitu Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu melalui pelayanan kepegawaian yang berkualitas terhadap ASN diharapkan akan memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Menempatkan Pegawai Pada Posisi Yang Tepat

Keberadaan pegawai sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi setiap organisasi begitu 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 (2011:23), 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, sehinga dalam penempatan kerjanyapun 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 dilepaska 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.

Pengelolaann sumber daya manusia adalah bagian dari pengelolaann secara umum, dan lebih menitikberatkan pembahasannya pada pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan optimal. Pengaturan tersebut meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia penarikan, seleksi, pengelolaan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja.

Tabel.1
Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	S2	9
2.	S1	31
3.	D.III	4
4.	D.II	1
5.	SLTA	28
6.	SMP	6
7.	SD	0
	Jumlah	79

Sumber : Dokumen Kantor BKSDM

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

Berdasarkan hasil penelitian, 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.

Tabel.2
Data Pegawai yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan

No.	Diklat Kepemimpinan	Jumlah
1	Diklat Pim II	1
2	Diklat Pim III	4
3	Diklat Pim IV	10
	Jumlah	15

Sumber : Dokumen Kantor BKSDM

Pengelolaann sumber daya manusia yaitu merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pimpinan dari seluruh tingkatkan terlihat dalam pengelolaann sumber daya manusia, dan harus tanggap terhadap kebutuhan organisasi. Pimpinan sumber daya manusia sesungguhnya bertanggungjawab untuk mengkoordinasikan seluruh pengelolaann sumber daya manusia pada seluruh fungsi yang ada sebagai usaha untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat tergantung pada desain perencanaan organisasi tersebut. Selain perencanaan jangka pendek yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi pada kegiatan operasional, perencanaan jangka panjang juga harus diperhatikan.

Pada tahap pengelolaan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif. (Hariandja, 2005:86). Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama sumber daya manusia tersebut berada di dalam organisasi.

Pemantauan Peningkatan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, 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 dari hari kehari. Bahkan pengelolaan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2014:87) 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 seacara *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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, pegawai Badan Kepegawaian sumber daya manusia Kab. Sumenep menginterpretasikan kebijakan yang bersifat keahlian manajemen yang bertanggung jawab, kepemimpinan yang baik, kesederhanaan organisasi dan operasional, kepegawaian yang efektif, tugas yang menantang, perencanaan dan pengendalian umum serta pelatihan 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.

Sumber daya manusia adalah ujung tombak organisasi, sangat diandalkan untuk memenuhi standar mutu yang diinginkan oleh organisasi untuk mencapai standar mutu tersebut, maka harus diciptakan situasi yang mendukung penyelesaian pekerjaan yang memuaskan. (Sumaryadi, 2005:57). Upaya-upaya manusia itu bukan sesuatu yang statis, tetapi terus berkembang dan berubah, seirama dengan dinamika kehidupan manusia, yang berlangsung dalam kebersamaan. Bahkan pengelolaan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak, bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengelolaan sumber daya manusia merupakan 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 dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karena dari sanalah berbagai ilmu dan pengetahuan yang menyokong dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik didapatkan oleh pegwai. (Saydam, 2000: 49) Pengelolaan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan, yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas pimpinan

Menciptakan dan Mempertahankan Semangat Kerja

Hariandja (2005:86) mengemukakan bahwa setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan informan 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 motifasi terhadap pegawainya sehinga 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 suat 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 semuahal 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. Sumenep menginterpretasikan kebijakan yang bersifat keahlian manajemen yang bertanggung jawab, kepemimpinan yang baik, kesederhanaan organisasi dan operasional, kepegawaian yang efektif, tugas yang menantang, perencanaan dan pengendalian umum serta pelatihan manajemen khusus.
g. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Sumenep untuk mengembangkan efektifitas sumber daya manusianya saangatlah 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.

REFERENSI

Abraham Samuel Kaengke, dkk. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Karyawan Pada PT. Air Manado”. Vol.6. No.1 (2018). Diakses di https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19099.

Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 6*, Pt Rineka Cipta, Jakarta.

Djam’an Satori, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ALFABETA, Bandung

Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PBFE Universitas Gadjah Mada.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan ketiga, PT Grasindo, Jakarta.

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 Managemen 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. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumaryadi, I Nyoman, 2005, Efektifitas Kebijakan Otonomi Daerah, Citra Utama, Jakarta.

Wahyudi, 2004, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
.