

**PELAKSANAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MAGETAN**

Daffa Syaddad Felix Raharjo Putra
NPP.29.0918

*Asdaf Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah*

Email: 29.0918@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT (in english)

Problem/Background (GAP): *The role of personnel administration is very vital to an organization so that in its implementation it must be carried out carefully and carefully and must require maximum attention. But in reality there are still many government agencies that have not implemented the administrative system properly. Objective: This study aims to determine the implementation of personnel administration, supporting and inhibiting factors as well as efforts in the implementation of personnel administration. Methods: This study uses descriptive qualitative research methods. Data collection techniques were carried out by interviews, and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion drawing. Results/Findings: The results of the study show that in the process of personnel administration services are supported by human resources, cooperation between employees and infrastructure. With obstacles, namely the infrastructure is in poor condition, employees who submit work materials for too long, sometimes sudden superior policies and lack of communication between employees. In addition, efforts are made to improve existing facilities and infrastructure, complete the lack of facilities and do work outside office hours. Conclusion: The implementation of personnel administration carried out at the Magetan Regional Personnel Agency starts from the planning process, the second is recruitment, the third is placement, the fourth is coaching, the fifth is supervision and the last is dismissal. Keywords: Administration, Staffing, Implementation, Government*

ABSTRAK (in bahasa)

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Peran dari administrasi kepegawaian sangatlah vital terhadap suatu organisasi sehingga dalam pelaksanaannya harus dilaksanakan dengan teliti dan cermat serta harus memerlukan perhatian yang maksimal. Namun dalam realitanya masih banyak instansi pemerintahan yang belum menerapkan sistem administrasi dengan baik. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan administrasi kepegawaian, faktor pendukung dan penghambat serta upaya dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian. **Metode:** Penelitian ini

menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, serta dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam proses pelayanan administrasi kepegawaian didukung oleh sumber daya manusia, kerjasama antar pegawai dan sarana prasarannya. Dengan hambatan yaitu sarana prasarannya dalam kondisi kurang baik, pegawai yang menyerahkan materi pekerjaan terlalu lama, kebijakan atasan yang kadang mendadak dan kurangnya komunikasi antar pegawai. Selain itu upaya dilakukan dengan memperbaiki sarana dan prasarana yang ada, melengkapi sarana yang kurang dan mengerjakan pekerjaan diluar jam kantor. **Kesimpulan:** Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Magetan dimulaidari proses perencanaan, yang kedua rekrutmen, yang ketiga penempatan, yang keempat pembinaan, yang kelima pengawasan dan yang terakhir pemberhentian
Kata kunci : Administrasi, Kepegawaian, Pelaksanaan, Pemerintah

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia secara individu merupakan aspek yang paling penting dalam suatu organisasi. Manusia merupakan bagian vital dari sumber daya untuk melaksanakan kegiatan institusi. Sumber daya manusia dapat menunjang keberlangsungan suatu organisasi dengan kinerjanya. Tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak lepas dari peran dan kinerja dari manusia, bahkan dengan teknologi yang secanggih apapun tanpa adanya sumber manusia di dalamnya tidak akan berlangsung kegiatan di dalamnya sehingga tidak bakal tercapai pula target kerja organisasi tersebut.

Memiliki peran yang sangat vital dalam suatu sumber daya membuat manusia mendapatkan tuntutan untuk memiliki kinerja yang optimal, keahlian yang mumpuni dalam bekerja di bidangnya masing-masing supaya dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan optimal. Berbagai macam kelebihan atau keahlian yang dimiliki manusia tersebut dapat memberikan kemudahan bagi mereka untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka yang telah diberikan oleh pimpinan dengan optimal. Oleh karena itu, keahlian dapat memberikan efek terhadap hasil pekerjaan yang akan dihasilkan. Dibalik peran dari sumber daya manusia yang berdampak besar, optimalnya sebuah pekerjaan dapat dicapai dengan adanya suatu sistem pelaksanaan administrasi yang bagus agar tercerminnya hasil dari karyawan yang berhasil dalam melaksanakan tugas dalam sistem kerja serta seluruh kegiatan yang menunjang optimalnya kegiatan administrasi.

Proses awal dari suatu kegiatan pelaksanaan administrasi kepegawaian diawali dengan sebuah proses perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan guna mendapatkan suatu hasil berupa kebutuhan dari pegawai (sumber daya manusia) dari suatu organisasi. Tujuan dari proses perencanaan tersebut adalah suatu organisasi dapat mendapatkan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal dan terampil dalam bekerja serta pegawai tersebut memiliki bidang keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya sekarang, sehingga mendapatkan sebuah kinerja yang optimal dari pegawai dan organisasi. Optimalnya suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya, semua diawali dari proses rekrutmen yang baik. Proses rekrutmen sangatlah diperlukan dimana di tahap ini organisasi dapat melakukan seleksi terhadap calon Pegawai Negeri Sipil terhadap

bidang dan keahliannya dari latar belakang maupun keterampilan yang berbeda-beda. Dengan proses tersebut suatu organisasi mendapatkan pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan serta latar belakang yang memenuhi agar didapatkannya kinerja organisasi yang optimal.

Seluruh proses dimulai dari proses perencanaan penerimaan pegawai, setelah itu adanya proses rekrutmen untuk calon pegawai setelah itu adanya proses penempatan bagi pegawai yang telah diterima. Selain itu diperlukan juga suatu sistem yang didefinisikan sebagai sistem administrasi kepegawaian. Sebuah sistem yang menjadi sumber utama manajemen dalam mengatur proses pelaksanaan penerimaan pegawai serta penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan bidang yang dimiliki. Peran dari administrasi kepegawaian sangatlah vital terhadap suatu organisasi sehingga dalam pelaksanaannya harus dilaksanakan dengan teliti dan cermat serta harus memerlukan perhatian yang maksimal. Pentingnya administrasi kepegawaian bukan tanpa sebab, karena administrasi kepegawaian memuat informasi mengenai keseluruhan pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Masih banyak instansi pemerintahan yang belum menerapkan sistem administrasi dengan baik. Mulai dari proses pelaksanaan rekrutmen pegawai yang masih belum sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pada tahap ini pelaksanaannya tidak dapat maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya transparansi yang terjadi terhadap seleksi calon Pegawai Negeri Sipil menyebabkan banyaknya kecurangan. Masih adanya praktik kecurangan yang terjadi pada tahapan ini yang menyebabkan persaingan yang tidak bersih dan juga menyebabkan salahnya pegawai yang seharusnya tidak memenuhi standar instansi menjadi diterima oleh instansi tersebut. Selanjutnya dalam tahapan penempatan pegawai masih banyak yang belum sesuai. Hal tersebut ditandai dengan masih ditemukannya pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan keahliannya. Dampaknya berakibat terhadap kinerja pegawai yang nantinya akan bekerja dalam instansi tersebut, kurang maksimalnya kinerja pegawai menyebabkan susah optimalisasi pelayanan yang nantinya akan diberikan oleh pemerintah bahkan bisa berakibat kepada tidak tercapainya target dari instansi tersebut. Banyaknya kesalahan yang terjadi dalam proses pelaksanaan administrasi kepegawaian berimbas terhadap instansi tersebut sendiri.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak lepas dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah ditulis sebagai karya ilmiah guna bahan perbandingan sekaligus pedoman penulis. Penelitian sebelumnya menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Pertama, penelitian Arum Mustika Wati (2014) yang berjudul Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Magetan. Menemukan bahwa Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKD Magetan masih belum berjalan dengan optimal. Kedua, penelitian oleh Rina Astuti (2017) yang berjudul Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian pada BKPSDM Kota Banjarmasin. Menemukan bahwa Adanya permasalahan dalam Proses pelaksanaan administrasi kepegawaian.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan dan informan yang baru dan berbeda.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan administrasi kepegawaian, faktor pendukung dan penghambat serta upaya dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan induktif untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dialami subyek penelitian dari masalah yang terjadi (Creswell, 2016:3). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi yang didapat dari sumber data primer dan sekunder dengan narasumber dari Kepala BKD Kabupaten Magetan (1 orang), Kepala bidang Mutasi dan Promosi (1 orang), Kasubbid, Pengadaan dan Pemberhentian (1 orang), Staf pada bagian Mutasi dan Promosi (5 orang), Staf pada bagian Pengadaan dan Pemberhentian (5 orang). Teknis analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Permasalahan dibahas menggunakan teori Administrasi Kepegawaian menurut M. Manulang (2008:11) dengan dimensi perencanaan, pelaksanaan, pengontrolan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian di BKD Magetan

Peneliti dalam menganalisis penelitian ini menggunakan teori Administrasi Kepegawaian menurut M. Manulang (2008:11) dengan dimensi perencanaan, pelaksanaan, pengontrolan.

A. Perencanaan

Permasalahan yang ditemukan antara lain kurang meratanya informasi mengenai pendaftaran. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap CPNS yang nantinya melaksanakan tes sehingga nantinya akan menjadi pegawai yang bekerja di BKD. Keterbukaan pada tahap seleksi juga menjadi masalah yang ditemukan dalam penelitian ini. transparansi kegiatan seleksi juga dapat menghasilkan harapan yang dibutuhkan oleh BKD terhadap pegawai baru. Serta dalam indikator penempatan pegawai masih belum maksimal, dimana masih adanya pegawai yang bertugas tidak sesuai dengan kualifikasi yang di miliki. Pegawai yang memiliki kinerja bagus maka bakalan menumpang penuh BKD, bahkan merangkap jabatan. Hal tersebut yang ingin dibenahi oleh BKD demi tercapainya visi misi BKD.

B. Pelaksanaan

Tahapan-tahapan dari proses rekrutmen pegawai pada badan kepegawaian daerah Magetan masih menemui kendala dimana penerimaan belum sesuai dengan jurusannya, dan masih adanya aparatur yang tidak transparan dalam melaksanakan seleksi. Hal tersebut menjadi permasalahan dalam

penelitian ini, dimana kegiatan penerimaan masih belum maksimal menurut teori dari M.Manullang. Dalam teori M.Manullang dijelaskan bahwa penerimaan efektif apabila posisi kosong diisi oleh pegawai yang juga memiliki kualifikasi di posisi tersebut, dan juga pegawai tidak melakukan kegiatan menyimpang dari undang-undang.

C. Pengontrolan

Pengontrolan merupakan kegiatan yang dilaksanakan sebagai perwujudan dari pengawasan terhadap tahapan yang telah dilakukan selanjutnya. Demi terwujudnya impian organisasi maka dari itu setiap kegiatan harus diawasi. Pengontrolan dilaksanakan melalui pembinaan pegawai. Pembinaan pegawai merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawainya yang melakukan pelanggaran.

3.2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelayanan Administrasi Kepegawaian di BKD Magetan

Pada pelaksanaan administrasi kepegawaian ada faktor-faktor yang mendukung yaitu adanya koneksi antara pegawai dan pimpinan yang bagus. Faktor yang sangat berpengaruh adalah kualifikasi dari pegawai yang menggunakan perangkat kerja dapat diandalkan. Setiap tahunnya pasti ada alat-alat baru atau sistem baru yang digunakan maka dari hal tersebut diperlukan pegawai yang bukan hanya mumpuni namun juga handal dalam beradaptasi. Dengan adanya hal tersebut administrasi kepegawaian dapat berjalan dengan lancar.

3.3. Upaya BKD Magetan dalam Mengatasi Hambatan

Cara yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Magetan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian Dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian tentu sering kita jumpai adanya faktor atau hal yang menyebabkan pelaksanaan tersebut terhambat. Untuk itu perlu dilakukan upaya untuk mengatasi masalah tersebut. Cara yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Magetan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah :

- Memperbaiki sarana dan prasarana yang kondisinya kurang baik
- Melengkapi sarana yang kurang dan sudah tidak memadai
- Mengerjakan pekerjaan diluar jam kantor. Yakni menerapkan sistem shift namun dengan beban tugas yang sama.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Peneliti menemukan bahwa kurang meratanya informasi mengenai pendaftaran. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap CPNS yang nantinya melaksanakan tes sehingga nantinya akan menjadi pegawai yang bekerja di BKD. Keterbukaan pada tahap seleksi juga menjadi masalah yang ditemukan dalam penelitian ini. Layaknya temuan Rina Astuti (2017) bahwa Adanya permasalahan dalam Proses pelaksanaan administrasi kepegawaian (Astuti, 2017).

Ditemukan bahwa administrasi kepegawaian di BKD Magetan belum maksimal, dimana masih adanya pegawai yang bertugas tidak sesuai dengan kualifikasi yang di miliki. Pegawai yang memiliki kinerja bagus maka bakalan menopang penuh BKD, bahkan merangkap jabatan. Layaknya temuan Arum Mustika Wati (2014) bahwa Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKD Magetan masih belum berjalan dengan optimal (Wati, 2014).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa Pelaksanaan administrasi kepegawaian pada BKD Kabupaten Magetan sudah baik tetapi masih belum optimal dikarenakan masih adanya kekurangan, dari dimensi yang digunakan penulis dalam melaksanakan penelitian yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Serta penelitian hanya pada wilayah tertentu yang mudah dijangkau.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pelayanan administrasi kepegawaian di Kabupaten Magetan

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Kepala BKD Kabupaten Magetan beserta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arum Mustika Wati, 2014 “Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah MAGETAN”, (Universitas Negeri Yogyakarta)
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. PT. Pustaka Pelajar.
- Manulang. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rina Astuti, 2017 “Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian pada BKPSDM Kota Banjarmasin” (UNISKA)