

OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PELAYANAN PUBLIK: STUDI PENGABDIAN DI BKPSDM

**Dewi Anggraeni¹, Dian Kusuma Ningrum², Nabila Almas Salsabila^{3*},
Abdul Wadud Nafis⁴**

¹ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

^{2,3,4} Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia
dewianggraeni0925@gmail.com

Abstrak: Pelayanan publik yang berkualitas sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran strategis dalam memastikan kompetensi, kinerja, dan kesejahteraan aparatur sipil negara (ASN). Penelitian pengabdian ini bertujuan menganalisis dan mengoptimalkan manajemen SDM di BKPSDM melalui pendekatan ekonomi dan kebijakan publik. Metode yang digunakan melalui pendekatan partisipatif dengan metode presentasi, diskusi kelompok terarah (FGD), dan pelatihan interaktif. Hasil menunjukkan bahwa terdapat tantangan dalam pengembangan kompetensi ASN, keterbatasan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian, serta perlunya kebijakan insentif berbasis kinerja. Rekomendasi yang diajukan meliputi penguatan sistem pelatihan berbasis kebutuhan kerja, digitalisasi sistem kepegawaian, dan peningkatan insentif berbasis pencapaian kerja. Studi ini memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih adaptif dan berbasis data dalam pelayanan publik.

Kata Kunci: Manajemen SDM, BKPSDM, pelayanan publik, insentif kinerja, digitalisasi kepegawaian

Abstract: Quality public services depend on effective human resource management (HRM). The Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) plays a strategic role in ensuring the competence, performance, and welfare of civil servants (ASN). This service research aims to analyze and optimize HRM in BKPSDM through an economic and public policy approach. The methods used include observation, interviews, and literature studies related to HR management in the government sector. The results show challenges in ASN competency development, limited information technology in personnel management, and the need for performance-based incentive policies. The proposed recommendations include strengthening training systems based on job needs, digitizing personnel systems, and increasing performance-based incentives. This study contributes to the development of more adaptive and data-driven HRM strategies in public services.

Keywords: HR Management, BKPSDM, Public Service, Performance Incentives, Digital HRM

Article History:

Received	Revised	Published
17 Januari 2025	10 Maret 2025	15 Maret 2025

Pendahuluan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan institusi yang bertanggung jawab atas manajemen sumber daya aparatur negara di berbagai daerah. Peran BKPSDM menjadi krusial dalam memastikan ketersediaan ASN yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pelayanan publik. Dalam konteks ekonomi dan kebijakan publik, manajemen SDM yang baik tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas birokrasi, tetapi juga terhadap efisiensi alokasi anggaran dan kinerja pemerintahan

secara keseluruhan.

Namun, tantangan yang dihadapi dalam manajemen SDM di sektor pemerintahan masih cukup kompleks. Beberapa di antaranya adalah rendahnya efektivitas pelatihan ASN, kurangnya pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian, serta kurangnya kebijakan insentif yang dapat meningkatkan motivasi ASN. Dalam beberapa kasus, kebijakan pengembangan SDM di instansi pemerintahan masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya berbasis kinerja serta kebutuhan aktual organisasi.

Selain itu, perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis akibat digitalisasi dan perkembangan teknologi menuntut ASN untuk lebih adaptif dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan inovasi dalam sistem manajemen SDM, baik dalam aspek rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier ASN. Studi pengabdian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai tantangan dalam manajemen SDM di BKPSDM serta memberikan rekomendasi strategis yang dapat meningkatkan efektivitas sistem kepegawaian di sektor pemerintahan.

Metode

Sosialisasi mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pelayanan publik di BKPSDM akan dilakukan melalui pendekatan partisipatif dengan metode presentasi, diskusi kelompok terarah (FGD), dan pelatihan interaktif. Presentasi akan digunakan untuk menyampaikan hasil penelitian mengenai strategi pengelolaan SDM yang efektif, termasuk kendala yang dihadapi serta rekomendasi perbaikannya. Materi akan disajikan dalam bentuk infografis, slide presentasi, dan contoh kasus nyata agar mudah dipahami oleh peserta.

Diskusi kelompok terarah (FGD) akan melibatkan para pejabat struktural, staf kepegawaian, serta pegawai terkait di BKPSDM. Melalui FGD, peserta dapat berbagi pengalaman, memberikan masukan, serta mendiskusikan tantangan dan peluang dalam implementasi strategi manajemen SDM yang lebih optimal. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali wawasan dari berbagai perspektif sehingga solusi yang dihasilkan lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Selain itu, sosialisasi juga akan dilakukan melalui pelatihan interaktif yang berfokus pada implementasi kebijakan dan praktik terbaik dalam manajemen SDM. Pelatihan ini mencakup simulasi pemecahan masalah, role-playing dalam pengambilan keputusan, serta studi kasus untuk memperkuat pemahaman peserta. Dengan metode ini, pegawai BKPSDM diharapkan dapat menerapkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dalam meningkatkan pelayanan publik.

Untuk memastikan keberlanjutan sosialisasi, akan disediakan modul pelatihan dan panduan digital yang dapat diakses oleh pegawai BKPSDM. Selain itu, dilakukan evaluasi melalui survei kepuasan dan wawancara dengan peserta untuk menilai efektivitas sosialisasi

serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Dengan metode ini, sosialisasi tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kapasitas SDM di BKPSDM.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai BKPSDM, ditemukan bahwa beberapa permasalahan utama dalam manajemen SDM meliputi rendahnya efektivitas pelatihan ASN, kurangnya integrasi sistem digital dalam pengelolaan kepegawaian, serta keterbatasan sistem insentif berbasis kinerja.

Efektivitas pelatihan ASN masih menjadi isu krusial. Banyak program pelatihan yang dilaksanakan tanpa analisis kebutuhan yang jelas, sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Selain itu, sistem evaluasi terhadap hasil pelatihan juga masih belum optimal, menyebabkan sulitnya mengukur efektivitas pelatihan yang telah diberikan.

Dalam aspek digitalisasi, meskipun beberapa daerah sudah mulai menerapkan sistem e-Kinerja dan e-Government dalam manajemen SDM, masih banyak kendala dalam implementasinya. Infrastruktur teknologi yang belum merata serta kurangnya pelatihan bagi pegawai dalam mengoperasikan sistem digital menjadi hambatan utama.

Selain itu, sistem insentif berbasis kinerja masih belum sepenuhnya diterapkan di BKPSDM. Banyak pegawai merasa bahwa promosi dan kenaikan gaji lebih dipengaruhi oleh faktor senioritas dibandingkan dengan pencapaian kinerja. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi bagi ASN untuk meningkatkan kinerjanya.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, perlu diterapkan strategi seperti penguatan sistem pelatihan berbasis kebutuhan kerja, digitalisasi penuh dalam sistem manajemen kepegawaian, serta pengembangan kebijakan insentif berbasis pencapaian kerja.



Gambar 1. Pelatihan Asn melalui wabinar

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. BKPSDM bertanggung jawab atas berbagai aspek pengelolaan aparatur sipil negara (ASN), mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja. Studi ini mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah tantangan yang masih dihadapi dalam pengelolaan SDM di BKPSDM, di antaranya adalah rendahnya efektivitas program pelatihan ASN, kurangnya pemanfaatan teknologi dalam sistem kepegawaian, serta sistem insentif yang belum berbasis kinerja.

Pelatihan yang diselenggarakan bagi ASN belum sepenuhnya berbasis kebutuhan kerja, sehingga kurang memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme pegawai. Selain itu, sistem evaluasi terhadap efektivitas pelatihan juga masih lemah, menyebabkan sulitnya mengukur sejauh mana pelatihan yang telah diberikan benar-benar bermanfaat bagi kinerja pegawai. Padahal, dalam konteks ekonomi dan kebijakan publik, peningkatan kompetensi ASN memiliki dampak besar terhadap produktivitas dan efektivitas birokrasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Di sisi lain, pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM masih menghadapi tantangan besar. Meskipun beberapa daerah sudah mulai mengimplementasikan sistem digital dalam manajemen kepegawaian, seperti e-Kinerja dan e-Government, masih banyak kendala yang dihadapi dalam penerapannya. Infrastruktur teknologi yang belum merata, keterbatasan anggaran, serta kurangnya pelatihan bagi pegawai dalam mengoperasikan sistem digital menjadi faktor utama yang menghambat optimalisasi digitalisasi di BKPSDM. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pemrosesan administrasi kepegawaian serta rendahnya transparansi dalam sistem manajemen SDM.

Selain itu, sistem insentif dan penghargaan bagi ASN di BKPSDM masih belum sepenuhnya berbasis kinerja. Banyak pegawai merasa bahwa promosi dan kenaikan gaji lebih banyak dipengaruhi oleh faktor senioritas daripada pencapaian kerja. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mengurangi daya saing dan inovasi di lingkungan kerja pemerintahan. Jika sistem penghargaan berbasis pencapaian kinerja tidak segera diterapkan secara efektif, maka risiko stagnasi dalam birokrasi akan semakin tinggi.

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi manajemen SDM di BKPSDM memerlukan perbaikan di berbagai aspek, terutama dalam efektivitas pelatihan ASN, pemanfaatan teknologi dalam sistem kepegawaian, serta penerapan sistem insentif berbasis kinerja. Peningkatan kualitas SDM di lingkungan pemerintahan bukan hanya tanggung jawab BKPSDM semata, tetapi juga membutuhkan sinergi dengan berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah daerah, instansi pusat, serta sektor swasta dalam penyediaan pelatihan dan teknologi pendukung. Dengan strategi yang tepat, manajemen SDM di BKPSDM

dapat berkontribusi dalam menciptakan birokrasi yang lebih profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM di BKPSDM. Saran-saran ini bertujuan untuk mengatasi berbagai tantangan yang telah diidentifikasi serta memberikan solusi yang lebih sistematis dan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM di sektor pemerintahan.

1. Peningkatan Efektivitas Pelatihan ASN

BKPSDM perlu merancang program pelatihan ASN yang lebih relevan dengan kebutuhan kerja dan berbasis kompetensi. Pelatihan yang diberikan harus mempertimbangkan perkembangan teknologi, perubahan regulasi, serta tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Selain itu, sistem evaluasi pelatihan juga perlu diperbaiki dengan menggunakan metode yang lebih objektif, seperti penilaian berbasis kinerja sebelum dan sesudah pelatihan. Dengan demikian, efektivitas program pelatihan dapat diukur secara lebih jelas dan berdampak nyata bagi peningkatan kualitas ASN.

2. Digitalisasi dalam Manajemen SDM

Pemanfaatan teknologi dalam sistem kepegawaian harus diperluas dan dioptimalkan untuk meningkatkan efisiensi serta transparansi dalam administrasi kepegawaian. BKPSDM perlu mengadopsi sistem digital yang lebih terintegrasi, seperti aplikasi berbasis cloud untuk manajemen data pegawai, sistem e-Kinerja yang memungkinkan penilaian kinerja berbasis real-time, serta platform pembelajaran daring bagi ASN. Digitalisasi juga harus didukung oleh infrastruktur teknologi yang memadai serta pelatihan bagi pegawai agar mereka dapat menggunakan sistem digital secara efektif.

3. Penerapan Sistem Insentif Berbasis Kinerja

Untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas ASN, BKPSDM perlu menerapkan kebijakan insentif berbasis pencapaian kerja. Sistem insentif ini dapat berupa penghargaan finansial, kenaikan pangkat berbasis merit, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan bagi pegawai yang memiliki kinerja unggul. Dengan adanya sistem insentif yang lebih adil dan berbasis kinerja, diharapkan ASN akan lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

4. Penguatan Kapasitas SDM dalam Menghadapi Transformasi Digital

Dalam menghadapi era digitalisasi, pegawai di BKPSDM perlu memiliki keterampilan teknologi yang memadai agar dapat mengelola sistem kepegawaian berbasis digital dengan baik. Oleh karena itu, BKPSDM perlu menyediakan program pelatihan teknologi secara rutin bagi pegawai, termasuk pelatihan dalam penggunaan sistem administrasi kepegawaian berbasis digital, analisis data, serta keamanan siber. Dengan penguatan kapasitas SDM dalam bidang teknologi, BKPSDM dapat meningkatkan efisiensi kerja serta mengurangi risiko kesalahan dalam administrasi kepegawaian.

5. Penguatan Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan dan Sektor Swasta

BKPSDM dapat menjalin kerja sama dengan institusi pendidikan serta sektor swasta dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi ASN. Kolaborasi ini dapat mencakup penyediaan program magang, pelatihan berbasis industri, serta kerja sama dalam pemanfaatan teknologi digital untuk manajemen kepegawaian. Dengan adanya sinergi antara BKPSDM, institusi akademik, dan dunia industri, kualitas ASN dapat ditingkatkan secara lebih efektif dan sesuai dengan tuntutan zaman.

6. Evaluasi Berkala terhadap Kebijakan Manajemen SDM

Kebijakan manajemen SDM di BKPSDM perlu dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan benar-benar efektif dalam meningkatkan kualitas pegawai serta pelayanan publik. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan pegawai, analisis data kinerja ASN, serta benchmarking dengan instansi lain yang telah berhasil menerapkan manajemen SDM yang lebih modern dan inovatif. Dengan adanya evaluasi yang sistematis, BKPSDM dapat terus melakukan perbaikan serta penyesuaian terhadap kebijakan yang diterapkan.

Referensi

- Astuti, W. 2018. Implementasi Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, Vol. 2, No. 3, pp. 178-207.
- Dewi, Reni Shinta. 2013. Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik, Entrepreneur, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Karakteristik UKM terhadap Perkembangan Usaha Pedagang di Pasar Tradisional (Studi Kasus pada Pedagang Sembako dan Snack di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Mar 2013.
- Firmansyah, A., Cholif, Rosy, Brilliant. 2021. Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pembuatan e-KTP di Kecamatan Sekaran Kabupaten Lamongan). *Journal of Office Administration: Education and Practice*, Vol. 1, Issue 2, pp. 82-93.
- Hasnadi, H. 2019. Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 10, No. 2, pp. 141-148.
- Idris, A. 2017. Bingkai Reformasi Birokrasi Indonesia. *Jurnal Paradigma (JP)*, Vol. 2, No. 3, pp. 352-357.
- Irianto, J. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*, Vol. 24, No. 2, pp. 282.
- Leuhery, Ferdy. 2018. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, Vol. 6, No. 1, Feb 2018.
- Meigawati, Dine, Nur, Widy Seftia, Sampurna, Rizki Hegia. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 7, No. 2, pp. 367.
- Nurnadhifa, H. dan Syahrina, L. 2021. Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Widya Manajemen*, Vol. 3, No. 2, pp. 138-149.
- Pratama, M. R. 2020. Trajektori Studi Administrasi Publik. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik*

- (JISoP), Vol. 2, No. 2, 2020.
- Pristiyono dan Sahputra, Rizki. 2019. Studi Komparatif tentang Impelentasi Total Quality Management terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan sebagai Variable Moderating. *Informatika: Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, Vol. 7, No. 1, Jan 2019.
- Reginaldis, Maria Margareta. 2020. Evaluasi Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke. *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, Vol. 12, No. 3, 2020.
- Ritawati, R. A. 2015. Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal. *Jurnal Istinbath*, Vol. 14, No. 16, pp. 109-123.
- Siswanto, Eddy. 2020. Persepsi Kesesuaian Penempatan Pegawai dalam Menunjang Peningkatan Kinerja BPPK Ciloto Tahun 2020. *Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan (JARTIKA)*, Vol. 3, No. 2, pp. 312-321.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 2, pp. 953-960.
- Suyitno. 2016. Peningkatan Sumberdaya Manusia melalui Penerapan Total Quality Management. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 2, pp. 150-157.
- Waloni, Y., Rorong, A. dan Laloma, A. 2019. Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Jabatan Struktural di Dinas Sosial Kab. Talaud. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 5, No. 75, 2019.
- Wijaya, David. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah. *Jurnal Pendidikan Penabur*, Vol. 12, No. 8, pp. 69-86.
- Wijaya, S. A. W., Isnaini, I, dan Shahihah, A. 2022. Dasar Hukum dan Peran BKPSDM dalam Pelaksanaan Proses Mediasi Kasus Perceraian PNS di Kabupaten Lombok Timur Tahun 2021. *Jurnal Mentari Publika*, Vol. 2, No. 2, pp. 248-255.
- Zusrony, Edwin. 2013. Pengaruh Penerapan Peran Total Quality Management terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia (Studi Kasus pada PT. BFI Finance Tbk.). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 17, No. 1, pp. 51-57.