



MANAJEMEN ORGANISASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Ahoy Ariya Wijaya¹, Arif Budiman², Agus Surya Dharma³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: ahoyawj@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena bahwa manajemen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal seperti kurangnya sumber daya manusia, rendahnya tingkat ketepatan waktu dan kelengkapan laporan yang disampaikan, dan adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen organisasi yang diterapkan di badan tersebut serta memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pegawai dan pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, serta melalui observasi langsung terhadap proses kerja yang berlangsung. Selain itu, analisis dokumen juga dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kebijakan dan prosedur yang diterapkan di organisasi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen organisasi di badan ini berjalan cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan, terutama dalam jumlah sumber daya manusia, tingkat ketepatan waktu dan kelengkapan laporan yang disampaikan, dan kesesuaian antara kualifikasi pendidikan pegawai. Selain itu, struktur organisasi yang ada saat ini juga dinilai sudah memadai namun perlu ditingkatkan dalam hal koordinasi antar bagian. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan bidang pendukung untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara segera melakukan penambahan sumber daya manusia yang memadai untuk memenuhi kebutuhan operasional. Selain itu, perlu ada upaya peningkatan disiplin kerja untuk memastikan ketepatan waktu dan kelengkapan laporan yang disampaikan. Organisasi juga harus memastikan bahwa kualifikasi pendidikan pegawai sesuai dengan tuntutan tugas yang diemban, dengan memberikan pelatihan dan pendidikan lanjutan jika diperlukan. Untuk meningkatkan koordinasi antar bagian, penguatan struktur organisasi dan penerapan sistem komunikasi yang lebih efektif juga menjadi prioritas yang harus dilaksanakan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Manajemen, Organisasi pada

ABSTRACT

This research is motivated by the phenomenon that organizational management at the Personnel and Human Resources Development Agency of Hulu Sungai Utara Regency still faces various challenges, especially in matters such as the lack of human resources, the low level of timeliness and completeness of reports submitted, and the mismatch between employee educational qualifications. Therefore, this study aims to analyze the organizational management applied in the agency and provide recommendations that can improve organizational performance and human resource development.

The methodology used in this research is a qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews with employees and leaders at the Personnel and Human Resources Development Agency of Hulu Sungai Utara Regency, as well as through direct observation of the ongoing work process. In addition, document analysis was also conducted to obtain a more comprehensive picture of the policies and procedures applied in the organization.

The results show that organizational management in this agency is running quite well, but still needs to be improved, especially in the number of human resources, the level of timeliness and completeness of reports submitted, and the suitability of employee educational qualifications. In addition, the current organizational structure is also considered adequate but needs to be improved in terms of coordination between



sections. The conclusion of this study shows the importance of increasing the capacity of human resources and improving supporting fields to improve work efficiency and effectiveness.

Based on the research results, it is recommended that the Personnel and Human Resources Development Agency of Hulu Sungai Utara Regency immediately add adequate human resources to meet operational needs. In addition, there needs to be an effort to improve work discipline to ensure the timeliness and completeness of the reports submitted. The organization must also ensure that the educational qualifications of employees are in accordance with the demands of the tasks carried out, by providing training and further education if needed. To improve coordination between sections, strengthening the organizational structure and implementing a more effective communication system are also priorities that must be implemented to improve overall work efficiency and effectiveness.

Keywords: Management, Organization at the

PENDAHULUAN

Manajemen organisasi merupakan aspek penting dalam menjaga kelangsungan dan efektivitas suatu lembaga atau instansi. Peran manajemen organisasi menjadi semakin vital seiring waktu untuk memastikan bahwa suatu organisasi dapat beroperasi dengan efisien dan efektif. Salah satu institusi yang membutuhkan manajemen organisasi adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah salah satu wilayah yang mempunyai potensi sumber daya manusia yang besar. Dalam rangka mengoptimalkan potensi tersebut, diperlukan manajemen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara. Namun, dalam prakteknya, manajemen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut masih sering mengalami berbagai tantangan dan kendala.

Pemahaman mendalam tentang bagaimana manajemen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara dijalankan, serta sangat penting untuk mempelajari lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana manajemen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara tersebut dipahami, diimplementasikan, dan dievaluasi oleh para pemangku kepentingan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, terdapat beberapa fenomena masalah yang dapat diidentifikasi, antara lain efisiensi alokasi sumber daya manusia dan sarana/prasarana yang kurang memadai, kurangnya ketersediaan informasi bagi manajer, dan kurangnya tingkat ketepatan waktu dan kelengkapan laporan yang disampaikan pada manajer.

Hasil penelitian Saputra (2022) memperlihatkan bahwa manajemen organisasi terhadap pengembangan kepala daerah di Pimpinan Daerah 'Aisyiyah Kota Bengkulu menekankan pentingnya komunikasi internal yang baik. Hal ini melibatkan dialog yang membahas hambatan-hambatan yang dihadapi anggota dalam menjalankan tugas mereka serta meminta ide dan masukan dari setiap anggota. Dengan komunikasi yang sesuai, semua anggota merasa ikut serta terhadap pengembangan dan kemajuan 'Aisyiyah, yang memiliki hasil positif pada hasil kerja dan produktivitas mereka. Sementara itu, hasil penelitian Saneba et al., (2021) menunjukkan bahwa pemberdayaan pemuda melalui penerapan manajemen organisasi karang taruna berjalan cukup baik, meskipun belum optimal. Beberapa bagian masih butuh diperbaiki dan ditingkatkan. Hal ini tampak pada strategi perencanaan dan mengkoordinasikan urusan penyeliaan perserikatan pakai program tersebut. Penyelenggaraan kegiatan kepemudaan menurut pembagian kerja dan sistem kepemudaan, terutama ketika bernegosiasi dengan pihak yang berwenang, memerlukan perencanaan yang matang agar

kegiatan dapat terlaksana secara efektif. Menjaga efisiensi dan komunikasi organisasi juga penting. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kontribusi seluruh anggota tim yang terlibat. Penting untuk memantau tanggung jawab dan kinerja kelompok pemuda yang mewakili masyarakat, terutama mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat.

METODE

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif supaya meraih pemahaman mendalam tentang manajemen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Teori yang digunakan pada penelitian ini dibatasi pada model manajemen Luther M Gullick (dalam Sundayani, 2017:20) yang menjelaskan 8 elemen kunci dalam manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), penyusunan pegawai (*staffing*), pengarahan (*directing*), koordinasi (*coordinating*), pelaporan (*reporting*), pembuatan anggaran (*budgeting*), pengawasan (*controlling*).

Metode penyatuan informasi terhadap penelitian ini menggunakan observasi langsung di lapangan, wawancara dengan informan, dan dokumentasi yang mencakup foto-foto yang diambil oleh peneliti selama kegiatan penelitian serta beberapa dokumen elektronik. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini meliputi konduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara dilakukan berjangka waktu satu tahun ke depan. Setiap bidang pada badan akan menyusun rencana kerja tahunan berdasarkan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) tiap bidang. Proses ini melibatkan pengajuan program kegiatan dan anggaran yang direncanakan untuk tahun berikutnya, yang kemudian digabungkan oleh sekretariat menjadi satu rencana kerja komprehensif. Apabila selama pelaksanaan terdapat perubahan kebutuhan atau kekurangan dana, perbaikan dapat diajukan melalui APBD Perubahan. Dengan pendekatan ini, badan akan memastikan bahwa perencanaan sesuai dengan visi dan misi kepala daerah serta mengakomodasi dinamika yang mungkin muncul selama tahun anggaran berjalan. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, perencanaan mencakup beberapa aspek penting:

a. Identifikasi masalah

Pada tahap perencanaan, pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang ada, baik itu terkait dengan sumber daya manusia, administrasi kepegawaian, maupun pengembangan kompetensi pegawai. Proses identifikasi masalah ini penting untuk memahami kondisi saat ini dan merumuskan rencana yang tepat.

b. Penyusunan rencana kerja operasional

Penyusunan rencana kerja operasional merupakan proses perencanaan terperinci yang bertujuan untuk mengarahkan dan mengatur aktivitas sehari-hari dalam sebuah organisasi. Dalam konteks manajemen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, rencana kerja operasional menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa setiap tugas dan tanggung jawab dijalankan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

c. Menentukan prioritas masalah

Menentukan prioritas masalah adalah langkah krusial dalam manajemen organisasi, terutama dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Hulu Sungai Utara. Proses ini melibatkan identifikasi, evaluasi, dan pemilihan isu-isu yang paling mendesak dan signifikan untuk diselesaikan guna mencapai efisiensi dan efektivitas operasional.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara melibatkan proses penempatan jabatan dan distribusi pegawai berdasarkan data dan usulan yang diajukan oleh tim. Penempatan pejabat dilakukan melalui proses rapat yang melibatkan berbagai pihak, termasuk Sekretaris Daerah dan kepala bidang terkait. Usulan penempatan jabatan, baik promosi maupun mutasi, dikaji dan disetujui oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), yakni bupati. Organisasi pada ini juga mengedepankan penyesuaian pegawai baru dengan lingkungan kerja dan TUPOKSI yang ada. Efisiensi alokasi sumber daya manusia dan sarana/prasarana menjadi fokus utama, meskipun saat ini masih terdapat kekurangan pegawai akibat pengadaan CPNS yang terbatas. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, pengorganisasian mencakup beberapa aspek penting:

a. Pengisian jabatan dan penempatan pegawai

Pengisian jabatan dan penempatan pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara. Proses ini bertujuan untuk menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

b. Penyesuaian dengan lingkungan

Penyesuaian dengan lingkungan merujuk pada kemampuan sebuah organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal maupun internal yang memengaruhi operasionalnya. Dalam konteks manajemen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, penyesuaian ini menjadi krusial untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas layanan publik.

c. Efisiensi alokasi sumber daya manusia dan sarana/prasarana dalam organisasi

Efisiensi alokasi sumber daya manusia dan sarana/prasarana merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi, termasuk di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara. Efisiensi ini dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia, baik manusia maupun fisik, secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan biaya dan waktu yang minimal.

3. Penyusunan Pegawai (*Staffing*)

Penyusunan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara mencakup seleksi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Seleksi jabatan dilakukan secara mengumpulkan data pegawai dan melaksanakan penilaian terbuka, termasuk rekam jejak, kualifikasi pendidikan, dan asesmen oleh lembaga independen. Pelatihan dilakukan melalui program diklat kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan, sementara pengembangan kompetensi dilakukan dengan mendukung pegawai melanjutkan pendidikan, asalkan tidak mengganggu pekerjaan. Kualifikasi pegawai dengan tuntutan jabatan juga menjadi perhatian utama, dengan upaya penempatan berdasarkan dengan latar belakang pendidikan serta keahlian yang relevan untuk meningkatkan efektivitas kerja pada badan ini. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, penyusunan pegawai mencakup beberapa aspek penting:

a. Proses seleksi pegawai

Proses seleksi pegawai merupakan langkah krusial dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk memastikan pemilihan kandidat yang paling sesuai untuk posisi yang tersedia. Proses ini melibatkan beberapa tahapan. Setiap tahapan dirancang untuk menilai keterampilan, pengetahuan, dan kecocokan kandidat dengan kebutuhan organisasi.

b. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai. Dalam konteks manajemen organisasi, pelatihan fokus pada penyempurnaan keterampilan teknis dan soft skills yang relevan dengan tugas mereka, sedangkan pengembangan sumber daya manusia meliputi perencanaan karir dan peningkatan kapasitas kepemimpinan. Dengan strategi pelatihan dan pengembangan yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai siap menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi.

- c. Tingkat kecocokan antara kualifikasi pegawai dengan tuntutan jabatan
Bagian ini mencakup kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai, seperti pendidikan dan keterampilan, dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh posisi mereka. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang tepat untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara dilakukan dengan memberikan pemahaman yang jelas mengenai tugas, fungsi, dan tujuan organisasi kepada pegawai. Proses pengenalan pegawai baru terhadap lingkungan kerja dan tugasnya dilakukan secara cepat dan efektif, terutama untuk tugas administratif. Motivasi pegawai ditingkatkan melalui Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dan kesempatan promosi jabatan, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Pemahaman pegawai terhadap tugas dan tujuan organisasi diperkuat melalui peraturan dan arahan yang jelas, dengan dukungan dari pimpinan untuk memastikan implementasi visi dan misi organisasi dapat tercapai. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, pengarahan mencakup beberapa aspek penting:

- a. Pengenalan pegawai terhadap perusahaan dan tugasnya
Pengenalan yang efektif memungkinkan pegawai memahami visi, misi, serta struktur organisasi perusahaan, termasuk tanggung jawab dan peran mereka masing-masing. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan integrasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.
- b. Motivasi pegawai untuk memberdayakan potensi
Motivasi pegawai merupakan kunci dalam memberdayakan potensi mereka, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi. Dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, motivasi yang efektif dapat diartikan sebagai upaya untuk menginspirasi dan mendorong pegawai agar memaksimalkan keterampilan dan kemampuan mereka. Pendekatan yang tepat dalam motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, akan memperkuat komitmen pegawai dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
- c. Tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas, fungsi, dan tujuan organisasi
Tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas, fungsi, dan tujuan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan memahami peran mereka, tanggung jawab, dan tujuan jangka panjang organisasi. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, pemahaman ini penting untuk memastikan pegawai dapat menjalankan tugas secara efektif, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan mendukung pengembangan sumber daya manusia. Pemahaman yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan kolektif, serta mendorong pencapaian hasil yang optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia.

5. Koordinasi (*Coordinating*)

Koordinasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara dilakukan dengan mengadakan rapat rutin antar bidang untuk menyatukan pekerjaan dan memastikan keselarasan program kegiatan. Setiap bidang bertanggung jawab atas

anggaran dan kegiatannya masing-masing, namun koordinasi dilakukan secara menyeluruh melalui rapat yang dipimpin oleh sekretariat. Proses penyelarasan pekerjaan melibatkan prosedur yang telah ditetapkan dan aplikasi digital untuk memudahkan komunikasi dan administrasi. Kerjasama antar unit pada dapat dikatakan terjalin dengan baik, memungkinkan integrasi dan sinergi dalam pencapaian tujuan bersama meskipun terdapat perbedaan anggaran dan kegiatan. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, koordinasi mencakup beberapa aspek penting:

a. Penghubungan dan penyatuan pekerjaan

Penghubungan dan penyatuan pekerjaan dalam manajemen organisasi merujuk pada integrasi tugas-tugas dan fungsi yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efisien. Dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini mencakup koordinasi antara berbagai unit kerja dan personel untuk memastikan konsistensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia serta implementasi kebijakan kepegawaian. Pendekatan ini penting untuk meminimalkan redundansi dan meningkatkan produktivitas organisasi.

b. Penyelarasan pekerjaan agar terarah

Penyelarasan pekerjaan agar terarah dalam konteks manajemen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara berarti memastikan setiap tugas dan tanggung jawab yang ada selaras dengan tujuan strategis organisasi. Hal ini melibatkan penataan dan koordinasi pekerjaan agar efisien, menghindari duplikasi usaha, dan meningkatkan efektivitas. Dengan penyelarasan yang baik, setiap pegawai dapat bekerja secara sinergis, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal dan tepat sasaran.

c. Tingkat kerjasama dan koordinasi antar unit atau bagian dalam organisasi

Tingkat kerjasama dan koordinasi antar unit dalam organisasi merujuk pada sejauh mana berbagai bagian atau unit di dalam organisasi dapat bekerja bersama secara efektif dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini melibatkan sinkronisasi antara departemen yang berbeda untuk memastikan manajemen sumber daya manusia yang efisien dan pengembangan yang optimal. Kerjasama yang baik meningkatkan produktivitas dan meminimalkan konflik, sedangkan koordinasi memastikan bahwa kegiatan dan informasi terintegrasi dengan baik di seluruh organisasi.

6. Pelaporan (*Reporting*)

Pelaporan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara mencakup penyampaian hasil kegiatan dan pengeluaran anggaran kepada sekretariat. Proses pelaporan memastikan bahwa semua kegiatan yang telah dilaksanakan dan anggaran yang digunakan tercatat dengan baik. Ketersediaan informasi yang akurat dan tepat waktu menjadi kunci dalam proses ini untuk mendukung pengambilan keputusan. Untuk memastikan ketersediaan informasi bagi kepala badan, mengikuti prosedur yang ada dan menyediakan akses informasi terkait pengadaan pegawai atau data penting lainnya. Ketepatan waktu dan kelengkapan laporan menjadi fokus utama agar proses evaluasi dan perencanaan berjalan lancar. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, pelaporan mencakup beberapa aspek penting:

a. Sistem pelaporan informasi

Sistem pelaporan informasi adalah perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data penting terkait aktivitas organisasi. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, sistem ini berfungsi untuk memastikan bahwa informasi tentang manajemen pegawai dan pengembangan sumber daya manusia dapat diakses secara akurat dan efisien. Sistem ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan SDM di lingkungan pemerintah daerah.

b. Ketersediaan informasi bagi kepala badan

Ketersediaan informasi bagi kepala badan merujuk pada akses dan kualitas data yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan yang efektif dalam organisasi. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, ketersediaan informasi meliputi data tentang pegawai, program pengembangan, serta kebijakan manajerial. Informasi yang akurat dan tepat waktu memungkinkan kepala badan untuk merencanakan, mengelola sumber daya, dan mengevaluasi kinerja secara efisien, mendukung keberhasilan fungsi organisasi secara keseluruhan.

c. Tingkat ketepatan waktu dan kelengkapan laporan yang disampaikan kepada kepala badan
Tingkat ketepatan waktu dan kelengkapan laporan yang disampaikan kepada kepala badan mencerminkan seberapa baik informasi yang disajikan memenuhi jadwal dan standar yang ditetapkan. Dalam konteks manajemen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini menunjukkan efektivitas komunikasi dan pengelolaan data untuk pengambilan keputusan yang tepat waktu dan akurat. Evaluasi aspek ini penting untuk meningkatkan kualitas laporan dan efisiensi manajerial.

7. Pembuatan Anggaran (*Budgeting*)

Pembuatan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara melibatkan perencanaan keuangan yang disusun berdasarkan kebutuhan program kegiatan yang diajukan oleh masing-masing bidang. Anggaran disusun dengan mempertimbangkan prioritas dan rencana kerja yang telah ditetapkan, serta disesuaikan dengan aturan yang berlaku. Proses pengendalian anggaran dilakukan dengan memantau penggunaan dana sesuai dengan perencanaan dan aturan yang berlaku. Tolok ukur ketercapaian target anggaran ditentukan oleh serapan anggaran yang diharapkan mencapai minimal 80%, dengan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa anggaran digunakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, pembuatan anggaran mencakup beberapa aspek penting:

a. Perencanaan keuangan

Perencanaan keuangan adalah proses strategis dalam pengelolaan dana organisasi untuk mencapai tujuan finansial jangka pendek dan panjang. Dalam konteks manajemen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, perencanaan keuangan mencakup penyusunan anggaran, pengelolaan sumber daya, dan evaluasi kinerja keuangan. Tujuannya adalah memastikan efisiensi penggunaan anggaran, mendukung pengembangan sumber daya manusia, dan memastikan keberlanjutan operasional organisasi dengan meminimalkan risiko keuangan dan memaksimalkan hasil.

b. Pengendalian organisasi melalui anggaran

Pengendalian organisasi melalui anggaran adalah proses menggunakan anggaran sebagai alat untuk mengawasi dan mengarahkan aktivitas organisasi. Melalui perencanaan anggaran, organisasi menetapkan target dan alokasi sumber daya, kemudian memantau kinerja aktual terhadap anggaran tersebut. Dalam konteks manajemen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, pengendalian anggaran memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

c. Ketercapaian target anggaran yang telah ditetapkan

Ketercapaian target anggaran yang telah ditetapkan merujuk pada sejauh mana suatu organisasi mampu memenuhi atau melampaui anggaran yang telah direncanakan. Dalam konteks manajemen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini mencakup evaluasi efektivitas pengelolaan anggaran, alokasi sumber daya, dan pengendalian biaya untuk memastikan bahwa semua kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana keuangan yang telah ditetapkan. Ketercapaian target ini penting untuk keberhasilan program dan efisiensi operasional.

8. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara dilakukan melalui pemantauan berkala terhadap kemajuan program dan kegiatan. Rapat triwulan digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan program, serapan anggaran, dan deteksi penyimpangan dari rencana. Proses pengawasan melibatkan verifikasi laporan dan pencairan dana oleh Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dan Pejabat Pembuat Teknis Kegiatan (PPTK). Implementasi rencana dan kebijakan dinilai dari pencapaian tujuan serta kualitas pelayanan, dengan fokus pada digitalisasi dan peningkatan kualitas pegawai. Pengawasan ini dilakukan untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana dan menghasilkan sesuai yang diinginkan.

a. Pemantauan terhadap kemajuan menuju tujuan

Pemantauan terhadap kemajuan menuju tujuan merujuk pada proses sistematis dalam mengevaluasi sejauh mana suatu organisasi, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, telah mencapai target yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengumpulan data, analisis kinerja, dan perbandingan hasil aktual dengan rencana strategis untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara efisien dan efektif. Pemantauan ini membantu dalam mengidentifikasi hambatan dan mengimplementasikan tindakan perbaikan yang diperlukan. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, pengawasan mencakup beberapa aspek penting:

b. Deteksi penyimpangan dari rencana

Deteksi penyimpangan dari rencana dalam manajemen organisasi merujuk pada proses identifikasi perbedaan antara hasil aktual dan rencana yang telah ditetapkan. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, ini melibatkan pemantauan kinerja dan evaluasi terhadap rencana strategis, anggaran, serta prosedur yang ada. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan mengatasi ketidaksesuaian yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, serta memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

c. Tingkat keberhasilan dalam implementasi rencana, kebijakan, dan upaya pengendalian mutu
Tingkat keberhasilan dalam implementasi rencana, kebijakan, dan upaya pengendalian mutu mencerminkan sejauh mana strategi dan prosedur yang dirancang dapat diterapkan dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pada konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, evaluasi ini melibatkan analisis keberhasilan dalam melaksanakan rencana kerja, penerapan kebijakan yang tepat, serta efektivitas pengendalian mutu dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik.

9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara:

a. Faktor penghambatnya adalah sumber daya manusia atau pegawai belum sepenuhnya memadai, kurangnya ketersediaan informasi bagi kepala badan, dan keterlambatan dan kekurangan laporan

b. Faktor pendukungnya adalah perencanaan yang lebih awal, dan pengawasan dan pelayanan yang digitalisasi

SIMPULAN

Penelitian ini menganalisis manajemen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan fokus pada efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil dan pembahasan, berikut adalah kesimpulannya:

1. Efektivitas Manajemen: Manajemen Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dikatakan berjalan dengan cukup baik. Pertama, Perencanaan (*Planning*) berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari dilakukannya perencanaan satu tahun lebih awal, menyesuaikan anggaran dengan program kegiatan yang direncanakan. Setiap bidang menyusun program kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi

mereka, yang kemudian digabungkan oleh sekretariat. Prioritas masalah ditentukan berdasarkan visi dan misi bupati, memastikan program kegiatan mendukung pencapaian tujuan tersebut. Perubahan dalam rencana dan anggaran dapat dilakukan melalui APBD perubahan jika diperlukan. Kedua, Pengorganisasian (*Organization*) berjalan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari pengorganisasian melibatkan proses penempatan dan mutasi pegawai melalui rapat tim yang diketuai oleh SEKDA dan melibatkan berbagai pihak untuk memberikan usulan kepada PPK. Pegawai harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mengikuti TUPOKSI serta bisa menyarankan inovasi setelah diskusi dengan pimpinan. Sumber daya manusia dan sarana/prasarana dianggap cukup, namun terdapat kekurangan pegawai yang belum diatasi sejak pengadaan CPNS terakhir pada tahun 2019. Ketiga, Penyusunan Pegawai (*Staffing*) berjalan tidak sepenuhnya baik, hal ini dapat dilihat dari terdapat ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan, dengan beberapa pegawai lulusan SMP dan SMA yang kurang memenuhi tuntutan jabatan. Di samping itu, proses penyusunan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara dilakukan melalui seleksi terbuka yang mempertimbangkan rekam jejak, SKP, kualifikasi pendidikan, asesmen independen, pembuatan makalah, dan wawancara. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melibatkan diklat kepemimpinan dan dukungan pendidikan mandiri. Keempat, Pengarahan (*Directing*) berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari pengarahan melibatkan proses pengenalan pegawai yang cepat dan efektif, terutama untuk tugas administratif. Motivasi pegawai didorong melalui Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang terkait dengan absensi dan promosi jabatan. Pemahaman pegawai terhadap tugas, fungsi, dan tujuan organisasi umumnya baik, berkat adanya PERBUB yang jelas. Kelima, Koordinasi (*Coordinating*) berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari koordinasi dilakukan melalui rapat rutin yang melibatkan semua bidang untuk menyelaraskan anggaran dan kebijakan. Proses penyelarasan pekerjaan didukung oleh prosedur standar dan aplikasi digital, memastikan efektivitas dan konsistensi. Kerjasama antar unit berjalan lancar dengan musyawarah yang baik, tanpa adanya perbedaan pendapat signifikan, menjamin koordinasi yang kompak dan tujuan bersama yang tercapai. Keenam, Pelaporan (*Reporting*) berjalan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pelaporan di dilaksanakan dengan ketepatan waktu dan kelengkapan laporan sering kali terhambat dan kurangnya ketersediaan informasi. Ketujuh, Pembuatan Anggaran (*Budgeting*) berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari pembuatan anggaran dilakukan berdasarkan kebutuhan program kegiatan yang diusulkan terlebih dahulu sebelum menentukan anggaran. Pengendalian anggaran dilakukan dengan mengikuti aturan pemerintah daerah, dengan perincian anggaran untuk rapat dan konsumsi disesuaikan dengan kebutuhan program. Tolok ukur keberhasilan anggaran adalah serapan anggaran yang diharapkan di atas 80%, dan jika rendah, evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi masalah serta menunda usulan anggaran baru jika diperlukan. Kedelapan, Pengawasan (*Controlling*) berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari pengawasan dilakukan melalui rapat triwulanan untuk memantau kemajuan dan serapan anggaran. Deteksi penyimpangan dilakukan oleh PPK dan PPTK yang memverifikasi laporan dan pencairan dana. Implementasi rencana dinilai berhasil dengan adanya pengisian jabatan kosong dan digitalisasi layanan kepegawaian, meskipun ada kendala dalam pemasangan visi misi setelah renovasi. Keberhasilan pengendalian mutu ditunjukkan oleh peningkatan kualitas pegawai melalui pelatihan dan penempatan sesuai kualifikasi.

2. Kendala yang Dihadapi: Meskipun manajemen organisasi sudah efektif, terdapat beberapa kendala signifikan, seperti kurangnya sumber daya manusia yang terlatih, keterbatasan fasilitas pendukung, dan kekurangan informasi yang diperlukan bagi pengambilan keputusan. Koordinasi antarbagian juga memerlukan peningkatan untuk meningkatkan efektivitas kerja.
3. Faktor Pendukung dan Penghambat: Faktor pendukung yang jelas juga memainkan peran penting. Faktor-faktor ini membantu memastikan operasi yang efisien, peningkatan kinerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Pertama, perencanaan yang lebih awal adalah strategi krusial dalam manajemen organisasi, termasuk di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dengan merencanakan lebih awal, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan sumber daya, menetapkan tujuan yang jelas, dan



mengembangkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Ini meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi risiko, dan memastikan penggunaan sumber daya yang optimal, sehingga mendukung pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik. Kedua, Pengawasan dan pelayanan yang digitalisasi dalam manajemen organisasi merujuk pada penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengawasan serta pelayanan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Digitalisasi memungkinkan pemantauan kinerja yang real-time, penyederhanaan proses administrasi, serta akses informasi yang cepat dan akurat. Di Kabupaten Hulu Sungai Utara, penerapan sistem digital dalam pengawasan dan pelayanan bertujuan untuk memperbaiki transparansi, akuntabilitas, dan kualitas layanan publik, sehingga mendukung pengembangan sumber daya manusia secara optimal. Sebaliknya, faktor penghambat dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakselarasan tujuan, dan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Identifikasi dan penanganan faktor-faktor ini sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Pertama, Sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara belum sepenuhnya memadai. Keterbatasan ini terlihat pada jumlah pegawai yang kurang mencukupi serta kompetensi yang belum sesuai dengan kebutuhan. Faktor-faktor ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi manajemen organisasi, menghambat upaya optimal dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di tingkat kabupaten. Kedua, Keterlambatan dan kekurangan laporan dalam manajemen organisasi sering kali menghambat efisiensi dan efektivitas operasional. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, masalah ini dapat berdampak pada penilaian kinerja, perencanaan sumber daya, dan pengambilan keputusan. Penyebab utamanya meliputi kurangnya koordinasi antarbagian. Untuk mengatasi masalah ini, perlu diterapkan sistem pengawasan yang ketat, pelatihan rutin bagi pegawai, dan penyusunan prosedur standar yang jelas. Ketiga, Ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan merujuk pada kondisi di mana kualifikasi pendidikan pegawai tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang diemban. Dalam konteks manajemen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal ini dapat menghambat efektivitas operasional dan pengembangan sumber daya manusia. Ketidaksesuaian ini seringkali berdampak pada kinerja individu dan organisasi, serta memerlukan penanganan melalui program pelatihan, rekrutmen yang lebih selektif, atau penyesuaian struktur organisasi untuk memastikan sumber daya manusia yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Affrian, R. (2022) 'Pemberdayaan Kelompok Tani Budi Karya Desa Ampukung Kecamatan Kalua Kabupaten Tabalong', *Administraus*, 6(3), pp. 98–111.
- Anshari, M.R. (2021) 'KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Cross-border*, 4(2), pp. 304–323.
- Arlan, A.S. (2022) 'KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN', *Al'iidara Balad*, 4(2), pp. 14–21.
- Arlan, A.S. (2023) 'Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin', *Administraus*, 7(3), pp. 20–26.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Berkatillah, A., Baihaqi, A. and Rahman, A.A. (2023) 'PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3005–3015.
- Febriadi, H. (2021a) 'DISIPLIN KERJA APARATUR PADA KANTOR DESA TAMBALANG



- RAYA KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 3(1), pp. 40–52.
- Febriadi, H. (2021b) 'MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Administraus*, 5(1), pp. 1–17.
- Febriadi, H. (2021c) 'UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DALAM PROGRAM KERJA PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.', *Al'iidara Balad*, 3(2), pp. 40–57.
- Noorrahman, M.F. (2023) 'Peran Komunikasi Antar Budaya terhadap Adaptasi Mahasiswa Perantau di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai', *TASHWIR*, 11(02), pp. 137–148.
- Noorrahman, M.F., Sairin, M. and Janati, J. (2023) 'PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGURANGI PRASANGKA SOSIAL PADA MAHASISWA BARU YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA PENDATANG', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), pp. 1751–1756.
- Oktavianty, P.A. *et al.* (2023) 'Evaluasi Program Perbaikan Gizi Masyarakat Kategori Balita Berstatus Stunting Di Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Program Gerakan Atasi Stunting Dengan ASI "GUSI")', *Jurnal Niara*, 15(3), pp. 388–399.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Raudah, S. and Maulana, M.A. (2023) 'Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 16(2), pp. 408–415.
- Raudah, S. and Mujahadah, S. (2023) 'PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 5(1), pp. 18–24.
- Saneba, H. *et al.* (2021) 'Manajemen Organisasi Karang Taruna', *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), pp. 138–142.
- Saputra, N.O. (2022) *Manajemen Organisasi dalam Pembinaan Kader di Pimpinan Daerah Aisyiyah Kota Bengkulu*. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Setiawan, I. (2022) 'Pernikahan Dini Di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 15(2), pp. 331–339.
- Setiawan, I. (2023) 'Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara', *Jurnal Niara*, 16(1), pp. 14–19.
- Setiawan, I. (2024) 'Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 479–483.
- Sundayani, U. (2017) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Bandung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.