

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KECAMATAN RANCASARI

Kania Monika¹, Sigit Djalu Purwoko²

kania10120294@digitechuniversity.ac.id¹, sigitdjalup@gmail.com²

Universitas Teknologi Digital

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kecamatan Rancasari. Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna terhadap sumbangannya mengenai pengembangan kinerja karyawan di kantor Kecamatan Rancasari. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti memilih pendekatan penelitian ini karena penelitian kualitatif ini bersifat menyeluruh (holistic), dinamis dan mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam tentang apa yang terjadi dilapangan berdasarkan fakta yang berada di dalam suatu objek penelitian ini, peneliti tidak dibatasi oleh alat ukur sebagaimana dalam penelitian kuantitatif. Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapatnya kesejahteraan promosi dan PHK yang diterapkan oleh Kecamatan Rancasari dan PHK tidak pernah terjadi pada karyawan Kecamatan Rancasari baik PNS maupun yang Non-PNS, Adanya penerapan pelatihan dan sertifikasi pada pegawai meskipun tidak semua pegawain Non-PNS disini bisa mengikuti pelatihan maupun sertifikasi pegawai, Kecamatan Rancasari juga menetapkan ruang lingkup kualitas dengan kebutuhan organisasi yaitu menetapkan karyawan sesuai “the right man on the right place”, Kecamatan Rancasari menerapkan pekerjaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan remunisasi juga ada akan tetapi remunisasi hanya didapatkan oleh pegawai PNS saja, adanya pengaturan suatu mutase pegawai baik secara vertical maupun horizontal.

Kata Kunci : Phk, sertifikasi, mutasi pegawai.

ABSTRACT

The purpose to be achieved from this study is to determine the role of human resource management in improving employee performance in Rancasari District. Theoretically, this research is expected to be useful for contributing ideas regarding the development of employee performance at the Rancasari sub-district office. The approach used in this study is a descriptive method with a qualitative approach. Researchers choose this research approach because qualitative research is holistic, dynamic and leads to a detailed and in-depth description of what happens in the field based on facts that are in an object of this study, researchers are not limited by measuring instruments as in quantitative research. The conclusion of this study is that there is a welfare promotion and layoffs applied by Rancasari District and layoffs have never occurred in Rancasari District employees, both civil servants and non-civil servants, There is an application of training and certification to employees even though not all Non-Civil Servants here can take part in employee training and certification, Rancasari District also determines the scope of quality with organizational needs, namely assigning employees according to "the right man on the right place", Rancasari District implements work in accordance with the Manpower Law and remunization also exists, but remunization is only obtained by civil servants, there is an arrangement of an employee mutation both vertically and horizontally.

Keywords: layoffs, certification, employee mutation.

PENDAHUAN

Membahas mengenai organisasi, yaitu merupakan sebuah bagian yang memang tidak bisa terlepas dari suatu kepribadian tentang individu akan tetapi dalam suatu organisasi tidak hanya membahas satu individu saja yang dimana individu ini menjadi beberapa bagian kelompok yang nantinya akan memiliki tanggung jawaban dalam menjalankan tugas pokoknya masing-masing mengenai peranannya pada organisasi tersebut (Gudono, 2020).

Organisasi tidak terlepas dari manajemen karena manajemen adalah ilmu, bukan hanya itu manajemen juga seni dalam mengatur suatu proses untuk diadakannya. Menurut Malayu (dalam Prasodjo, 2022) sebuah pemanfaatan dari manusianya atau yang bisa disebut dengan sumber daya manusia (SDM) sehingga organisasi maupun perusahaan disini bisa mencapai tujuan organisasinya secara efektif dan juga efisien.

Manajemen juga selalu dipakai untuk kegiatan yang sangat penting misalnya dalam mengatur sebuah kegiatan yang ada di organisasi, yayasan, sekolah dan juga sebagiannya. Manajemen sangat diperlukan baik untuk individu dan juga kelompok dalam merencanakan segala hal untuk bisa mendapat proses hasil yang optimal di waktu yang sama dan juga di waktu yang akan datang.

Pada aspek manajemen juga termasuk adanya aspek manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu sebuah cara dalam melakukan pengelolaan pada adanya pendayagunaan, pengembangan manusia, penilaian dan juga pemberian sebuah jasa bagi manusia yang sudah bekerja dalam organisasi maupun perusahaan tersebut (Samsudin, 2020). MSDM merupakan suatu rancangan system yang formal pada suatu organisasi guna bisa memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna bisa mencapai tujuan operasionalnya. Tidak peduli apakah perusahaan ataupun organisasi tersebut merupakan skema yang besar atau kecil tetap saja yang namanya perusahaan atau organisasi disini perlu mengelola karyawannya (Husaini, 2017).

Adanya aktivitas MSDM butuh suatu pemikiran maupun pemahaman tentang apa yang akan berhasil dan yang mana yang tidak akan berhasil, pada lingkungan dimana tantangan kerja, kebutuhan juga selalu berubah-ubah maka dari itu kegiatan MSDM juga harus mengikuti perkembangan tersebut. Membahas mengenai fenomena yang terjadi disini adalah di kantor Kecamatan Rancasari dalam pengelolaan MSDM-nya belum begitu maksimal. Hal ini nantinya bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya diruang lingkup pekerjaan tersebut.

MSDM memiliki peranan bagaimana cara mengelola karyawannya, mengelola perekrutan, mengkoordinasikan tunjangan pelatihan dan juga strategi pengembangan karyawan tersebut. Keadaan di lapangan adalah pada kantor Kecamatan Rancasari karyawan yang bekerja tidak hanya dari golongan PNS, akan tetapi ada karyawan tetap, karyawan honorer, dan juga karyawan non-PNS. Adanya pembeda ini terkadang golongan PNS disini dalam tupoksinya memang lebih besar akan tetapi dalam merealisasikannya yang golongan PNS disini lebih terkesan menggampangkan tugasnya.

Sedangkan pegawai/karyawan honorer/yang bukan golongan PNS disini dalam pekerjaannya sebenarnya bisa terbilang lebih ringan akan tetapi tidak bisa dipungkiri dalam melakukan pekerjaan di lapangannya terkadang golongan-golongan ini juga mengerjakan tugas dari yang karyawan golongan PNS hal ini tidak fair dalam ruang lingkup pekerjaan, yang dimana seharusnya ketika sudah mendapatkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing harus bisa dilakukan secara masing-masing pekerjaannya dengan maksimal.

Tidak bisa dipungkiri juga terkadang di Indonesia masih sering adanya budaya merasa “segan” atau “tidak enak” apabila ingin menolak sesuatu ketika terdapat perintah yang sebenarnya dalam aspek pekerjaannya bukan tanggung jawab dari karyawan tersebut. Hal ini seharusnya juga bisa dihindari dikarenakan apabila terus-terusan terjadi hal ini nantinya tidak akan adil bagi yang melakukan pekerjaan sesuai peranannya dan juga yang tidak sesuai dengan peranannya. Hal ini secara tidak langsung bisa mempengaruhi kinerja karyawan nantinya.

Maka dari itu hal ini sangat bersinggungan dengan yang namanya peranan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. MSDM memiliki peranan untuk melakukan perencanaan pegawai, seleksi pegawai, menseleksi adanya karyawan maupun tenaga kerja pada perusahaan pada jangka pendek/panjang, membuat analisis jabatan dan adanya penempatan staff organisasi. Hal inilah yang masih kurang terealisasikan dalam penempatan staff organisasi di kantor Kecamatan Rancasari.

Penempatan staff organisasi pada kantor Kecamatan Rancasari seharusnya disesuaikan kebutuhan SDM pada kantor Kecamatan Rancasari dengan adanya recruitment, seleksi dan pastinya harus memenuhi persyaratan yang ada. Sehingga dengan adanya hal ini bisa dinilai mampu dalam melakukan pekerjaannya dan juga menyelesaikan tugas pokok masing-masing di

pekerjaannya. Maka dengan adanya manajemen sumber daya manusia diharapkan hal ini bisa mampu dikelola lagi dan nantinya bisa meningkatkan kinerja karyawannya di kantor Kecamatan Rancasari.

Berdasarkan uraian diatas, peranan manajemen sumber daya manusia kemungkinan dapat menyumbangkan peranannya terhadap kinerja suatu karyawan sehingga nantinya bisa meningkatkan kualitas di kantor Kecamatan Rancasari maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kecamatan Rancasari.**

METODELOGI PENELITIAN

Untuk bisa melaksanakan sebuah penelitian, metode penelitian adalah aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian tersebut, hal ini bisa dilihat berhaisl atau tidaknya penelitian tersebut. Secara harfiah metode penelitian adalah suatu giat langkah guna bisa mengumpulkan sebuah informasi yang akan diteliri dan demi tercapainya sebuah tujuan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Peneliti memilih pendekatan penelitian ini karena penelitian kualitatif ini bersifat menyeluruh (holistic), dinamis dan mengarah pada pendeskripsi secara rinci dan mendalam tentang apa yang terjadi dilapangan berdasarkan fakta yang berada di dalam suatu objek penelitian ini, peneliti tidak dibatasi oleh alat ukur sebagaimana dalam penelitian kuantitatif. Bentuk deskriptif dipandang relevan dalam penelitian karena penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan suatu informasi mengenai suatu gejala.

Penelitian kualitatif menurut (Sugiyono, 2020) bahwa:

“Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.”

Dengan demikian, maka peneliti pada saat melakukan penelitian dilapangan akan mendekripsikan bagaimana peranan MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor Kecamatan Rancasari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Profil Objek Penelitian

Kecamatan Rancasari terbentuk sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008. Kecamatan Rancasari merupakan salah satu Kecamatan dari 30 Kecamatan di Kota Bandung yang berada di Wilayah Timur dengan memiliki luas lahan 755,525 Ha. Dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 06 tahun 2006 tentang Pemekaran dan Pembentukan Wilayah Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, yang secara administratif dbatasi oleh:

1. Bagian Selatan: Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung (Tol Padaleunyi)
2. Bagian Utara: Kecamatan Arcamanik Kota Bandung (Jl. Soekarno Hatta)
3. Bagian Timur: Kecamatan Gedebage Kota Bandung
4. Bagian Barat: Kecamatan Buahbatu Kota Bandung

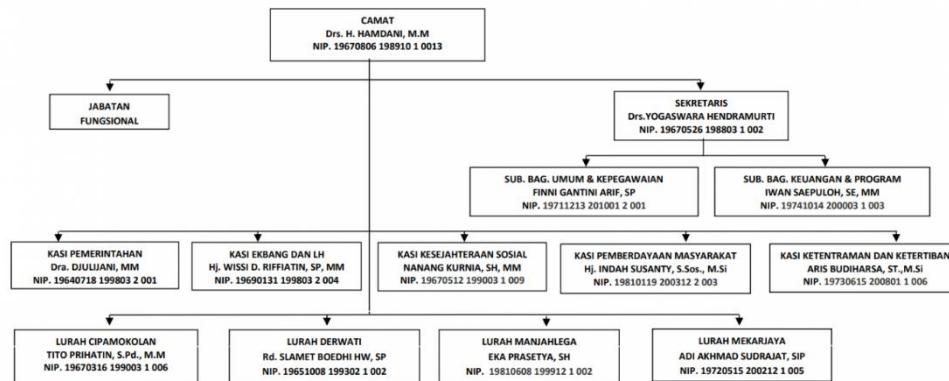
Visi dan Misi

Adapun mengenai visi yang ditetapkan oleh Kecamatan Rancasari yaitu “Mandiri,Agamis,Damai,Aman,Nyaman,Indah” lalu adapun misinya yaitu sebagai berikut:

1. Mewujudkan masyarakat yang MANDIRI dalam melaksanakan kegiatan pembangunan di segala bidang melalui pemberdayaan dan swadaya
2. Mewujudkan masyarakat yang taat menjalankan agama yang peluknya dengan penuh keimanan
3. Menwujudkan lingkungan masyarakat yang damai, aman, nyaman dan indah.

Bagan Organisasi

Mengenai bagan organisasi dari Kecamatan Rancasari yaitu sebagai berikut:



Sumber: Kecamatan Rancasari

Gambar 1 Bagan Organisasi Kecamatan Rancasari

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kecamatan Rancasari

Membahas mengenai suatu peran manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di kecamatan rancasari khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan acuan dari grand teori (Hasibuan, 2017) yang dimana ia mengungkapkan bahwasannya peranan manajemen sumber daya manusia melibatkan yaitu sebagai berikut:

1. Adanya penetapan program kesejahteraan promosi maupun PHK
2. Adanya menentukan suatu ruang, lingkup, kualitas dan juga lokasi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan maupun organisasi.
3. mengajak setiap perubahan undang undang ketenagakerjaan dan kebijakan remunisasi untuk perusahaan yang sejenis
4. Menyelenggarakan pelatihan pendidikan dan sertifikat pegawai.
5. Mengatur mutasi pegawai baik secara vertikal maupun horizontal.

Dalam dimensi yang pertama, yaitu adanya program kesejahteraan, promosi maupun PHK. Ketika peneliti melakukan suatu wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian di sini indikator yang dibuat oleh peneliti dalam dimensi mengenai program kesejahteraan promosi dan ph yaitu apakah kecamatan dan cari disini memiliki suatu program promosi untuk karyawan baik yang pns maupun non pns, dan juga apakah kecamatan rancasari di sini juga memiliki suatu sistem baik kepada pegawai pns maupun non pns nya.

Adapun jawaban yang diberikan yaitu pada indikator pertama sebagai berikut:

“Sebenarnya dalam program promosi disini ada akan tetapi itu dilakukan juga setahun sekali khususnya pada pegawai PNSnya terlebih dahulu yang dipentingkan ya, jadi biasanya kadang ada seleksi terlebih dahulu yang dilakukan khususnya dibagian sub kepegawaian ya. Kaya kita lihat kompetensinya dari mereka seperti apa lalu pola kariernya bagaimana. Kalaupun membahasnya lingkarannya dari pegawai non-pns disini juga ada akan tetapi justru kantor lebih mengutamakan yang PNS-nya terlebih dahulu”.

Lalu jawaban pada indikator kedua yaitu

“Membahas mengenai PHK pasti ada kalau misalnya memang pegawai kita yang menyeleweng dari aturan, tapi kalau misalnya PNS disini kadang terjeleknya ya mereka di mutasi, tapi sebelum adanya PHK disini ya pasti aka nada SP terlebih dahulu. Tapi sejauh ini belum ada yang pernah PHK ya.”

Lalu tidak cukup apabila peneliti di sini hanya menanyakan kepada sub.kepegawaian yang memang mengelola seluruh karyawan yang ada di kecamatan rancasari. Peneliti di sini juga mempertanyakan mengenai pengelolaan karyawan di kecamatan rasa itu seperti apa, khususnya kepada pegawai PNS dan juga non PNS yang dimana mereka ternyata memberikan jawabannya yang positif yaitu sama sama cukup baik khususnya dalam implementasi pengelolaannya manajemen sumber daya manusia khususnya di Kecamatan Rancasari.

Selanjutnya pada dimensi kedua yaitu menentukan ruang lingkup kualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi di mana peneliti dapat mengartikan bahwasanya ruang lingkup kualitas di sini sub kepegawaian kecamatan Rancasari harus bisa menetapkan suatu pegawai baik yang pns maupun non pns di sini sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mereka bisa bekerja sesuai dengan tupoksinya nantinya. Membahas mengenai suatu dimensi yang kedua ini peneliti juga Mengangkat beberapa indikator yaitu di antaranya bagaimana kecamatan Rancasari di sini, menetapkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi dan apakah terdapat karyawan yang justru memang sengaja ditetapkan untuk tupoksi yang misalnya ia belum menguasai hal tersebut. Adapun jawabannya pada indikator pertama yaitu sebagai berikut:

“Membahas mengenai penetapan karyawan sebenarnya alhamdulillahnya para pegawain PNS/Non-PNS disini sama-sama bisa menguasai apa yang mereka kerjakan misalnya bagian sub. Keuangan ya pasti kita juga netapinnya yang memang menguasai bagian keuangan diilah dari gelarnya juga ngaruh akan tetapi yang namanya kerja di bagian pemerintahan kan jadi mau gamau sebenarnya harus bisa siap jadinya ya”

Lalu adapun jawaban yang berdasarkan indicator selanjutnya yaitu:

“Kalau saya disini memiliki pandangan bahwasannya “the right man on the right place” tuh memang di implementasikan di kantor kecamatan rancasari disini jadi saya rasa disini mereka alhamdulillah menguasai skup pekerjaan mereka seperti apa, apa yang mesti di kerjakan dan bagaimana cara bekerjanya”.

Lalu pada dimensi ketiga di sini peneliti juga disesuaikan dengan teori dari Hasibuan yaitu mengajak ketenagakerjaan dan kebijakan imunisasi organisasi yang di mana peneliti di sini menarik pengertianya yaitu bahwasanya pekerjaan yang dilakukan di kecamatan dan remunisasi sesuai dengan aturan ketenagakerjaan sesuai dengan undang undang yang berlaku dan juga remunisasi terbagi khususnya pada karyawan karyawannya.

Dalam indikator pertama peneliti mengangkat pertanyaan, apakah kecamatan rancasari di sini sudah bekerja sesuai dengan undang undang ditetapkan justru sub kepegawaian di sini mengungkapkan jawabannya mereka mempekerjakan sesuai dengan undang-undang. Selanjutnya dalam indikator kedua yaitu itu mempertanyakan apakah kecamatan Rancasari disini memiliki suatu kebijakan remunerasi dan jawabannya itu sebagai berikut

“kalau kecamatan Rancasari justru penetapan remun khususnya kepada pegawai PNS disini sesuai dari pusat lagi ya dan kita tinggal mengalokasikan akan tetapi kalau pegawai non-PNSnya disini justru ya cuman sekedar gaji tok ya”

Terakhir yaitu peneliti juga mempertanyakan apakah kebijakan remunerasi ini di kecamatan sassari ditetapkan kepada semua pegawai, baik kepada pegawai pns maupun non pns-nya dan jawabannya yaitu tidak. Lalu pada dimensi berikutnya, yaitu

sebagaimana penyelenggaraan pelatihan pendidikan dan sertifikasi pegawai adapun indikator yang diangkat yaitu apakah terdapatnya pelatihan bagi karyawan baik pns yang ada di kecamatan dasari adapun jawabannya yaitu sebagai berikut:

“Kalaupelatihan yang dari pusat kami biasanya memberikan keleluasaan juga apabila pegawai honorer disini untuk ikut jadi tidak yang PNS saja jadi mereka memiliki pengalaman juga seperti apa”

Lalu peneliti juga mempertanyakan sesuai dengan dimensi yang ditentukan yaitu apakah terdapat suatu pembeda untuk karyawan pns maupun non pns di sini ketika terselenggarakannya suatu pelatihan dan pendidikan dan apakah sertifikasi pegawai juga di sini diadakan iya atau tidaknya adapun itu mereka menjawab sebagai berikut:

“Biasanya akan ada pembedanya ya misalnya dari ketentuan syarat misalnya”.

Pada tahapan yang terakhir di sini peneliti juga mempertanyakan apakah terdapatnya sertifikasi dari luar organisasi dan apakah karyawan tersebut baik yang non pns maupun pns di sini diperbolehkan mengikuti sertifikasi tersebut adapun jawabannya itu sebagai berikut:

“Kita dari pihak kantor justru ya membebaskan asal tidak mengganggu tupoksi kewajiban mereka di Kantor.”

Lalu hal yang terakhir peneliti tanyakan sesuai dengan dimensi dari Hasibuan yaitu mengatur suatu mutasi pegawai baik secara vertikal dan maupun horizontal yaitu jawabannya sebagai berikut, “ya ada. Akan tetapi biasanya ini berlaku hanya untuk yang pegawai PNSnya disini”. Adapun jawaban tentang mutase horizontal juga yaitu “ada, akan tetapi hal ini berlaku juga untuk PNS dan non-PNS juga justru”.

Membahas mengenai suatu hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di sini terkait bagaimana peranan manajemen sumber daya manusia di kecamatan Rancasari untuk meningkatkan kinerja karyawannya di sini secara keseluruhan jawaban baik dari pegawai maupun dari sub kepegawaian di sini sudah cukup memberikan gambaran bagaimana manajemen yang dilakukan oleh Kecamatan Rancasari ini sesuai dengan grand teori dari Hasibuan.

Pembahasan

Adapun pembahasan dari penelitian ini bahwasannya penerapan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang penting. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah aspek kritis dalam pengelolaan kantor yang efektif dan efisien. Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia justru peranannya sangat penting yang dimana berguna untuk peningkatan produktivitas dan kinerja, manajemen SDM membantu dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang tepat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan kantor. Karyawan yang terampil dan termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan berkontribusi lebih baik terhadap tujuan perusahaan.

Secara tidak langsung juga bisa meningkatkan kepuasan karyawan bahwasannya manajemen SDM yang baik fokus pada kesejahteraan karyawan melalui pengembangan karir, pengakuan, dan imbalan yang adil. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan memiliki motivasi tinggi, yang berpengaruh positif terhadap retensi karyawan dan reputasi organisasi khususnya di Kecamatan Rancasari. Bukan hanya itu peranan manajemen sumber daya manusia juga berguna untuk penilaian dan evaluasi kinerja yang dimana manajemen SDM menyediakan mekanisme untuk penilaian kinerja yang objektif dan konstruktif. Evaluasi kinerja yang rutin membantu dalam mengidentifikasi area perbaikan dan memberikan umpan balik yang berguna bagi karyawan untuk berkembang.

Menjawab rumusan masalah juga bahwasannya rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti disini yaitu membahas tentang Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kecamatan Rancasari. Secara keseluruhan menurut beberapa teori yang digunakan oleh peneliti khususnya di bagian pada bab II menunjukan adanya keselarasan, bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat memiliki peranan yang penting khususnya dala karyawan yang nantinya melakukan sebuah pekerjaan khususnya yang berada di Kecamatan Rancasari.

Pada teori Siagian yang digunakan oleh peneliti salah satunya yang membahas mengenai aspek manajemen sumber daya manusia ia mengungkapkan, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang mengatur hubungan antara karyawan dalam sebuah perusahaan baik dari recruitment, seleksi, penghargaan ataupun kompensasi dan juga penilaian kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti meskipun yang lebih terpampang nyatanya disini adalah bagaimana kompensasi antara karyawan yang PNS dan Non-PNS disini sangat berbeda, akan tetapi meskipun berbeda kec. Rancasari menurut peneliti termasuk adil dalam melakukan pemberian mengenai tupoksi dengan kompensasi, mengingat PNS disini juga memang dilakukan proses recruitment yang dilakukan langsung lewat jalur test negara.

Maka dari itu, peranan sumber daya manusia dalam proses manajemen di sini juga terlihat dari ketika adanya suatu pelatihan ataupun proses sertifikasi yang diikuti oleh para karyawan yang di sini yang di mana sebenarnya Kecamatan Rancasari di sini tidak mengadakan pelatihan secara langsung ataupun sertifikasi secara langsung tetapi kecamatan rancasari, di sini memberikan keleluasaan khususnya kepada karyawan baik yang pns maupun non pns untuk bisa mengikuti pelatihan dan juga maupun sebuah sertifikasi yang nantinya bisa mempengaruhi jenjang karir karyawan.

KESIMPUAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapatnya kesejahteraan promosi dan PHK yang diterapkan oleh Kecamatan Rancasari dan PHK tidak pernah terjadi pada karyawan Kecamatan Rancasari baik PNS maupun yang Non-PNS.
2. Adanya penerapan pelatihan dan sertifikasi pada pegawai meskipun tidak semua pegawain Non-PNS disini bisa mengikuti pelatihan maupun sertifikasi pegawai.
3. Kecamatan Rancasari juga menetapkan ruang lingkup kualitas dengan kebutuhan organisasi yaitu menetapkan karyawan sesuai “the right man on the right place”
4. Kecamatan Rancasari menerapkan pekerjaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan remunisasi juga ada akan tetapi remunisasi hanya didapatkan oleh pegawai PNS saja.
5. Adanya pengaturan suatu mutase pegawai baik secara vertical maupun horizontal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dr. Drs Tunggul Prasodjo, M.Si. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Zahir Publishing
- Gudono. 2012. Teori Organisasi. Selemba Empat: Jakarta.
- Gunawan, I. 2021. Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan kelima, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sadili Samsudin. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sadili Samsudin. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Sedarmayanti. 2021. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
Sondang P. Siagian. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta
Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta CV
Veithzal Rivai. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Dan Praktik. Jakarta: PT Raja
Grafindo Persada.

Jurnal:

- Abdullah Husaini, SE., MM. 2017. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Warta Edisi: 51. Universitas Jabal Ghafur. Diakses melalui PERAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI (neliti.com)
- Aida Irmawati, Desember 2015. Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada. STIE Indonesia Malang 18, No. 2: 126–127.
- Anindya Prameswari dan Diah Ayu Sucitra. 9 Maret 2022. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. Magister Administrasi Pendidikan. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Lampung. Diakses melalui 26694-67540-1-PB.pdf.
- Dinda N. Aprianty, Widyawati Fernanda, Rizka Rahmadina dan Hasyim Asy. April 2023. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Mengenah Pertama. Jurnal Manajemen Pendidikan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. Diakses melalui 60749-170755-2-PB.pdf.
- Fahmi Akillah. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. Jurnal Dosen BONE. Diakses melalui 282-511-1-SM.pdf
- Hendita Yosepa, Acep Samsudin dan Asep Muhamad Ramdan. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 Nomor 3. Universitas Negeri Surabaya. Diakses melalui 7950-Article Text-27190-1-10-20200621.pdf.
- Nasri. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. STIT Palapa Nusantara Lombok, NTB. Jurnal Pendidikan dan Dakwah. Diakses melalui 677-Article Text-1515-2-10-20200314.pdf.
- M.W.D Purnama, P.I. Rahmawati dan N.N Yulianthini. Juli 2020. Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Diakses melalui rahutama,+11.+Wulan+Dwi+Purnama+101-110.pdf.
- Nurjannah Fadila S, Sitti Marhumi, Zalkha Soraya dan Nurinaya. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada PT. Pertani Wilayah Sulawesi. Universitas Muhammadiyah Makassar. Diakses melalui PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MERANCANG PEKERJAAN KARYAWAN PADA PT. PERTANI (PERSERO) WILAYAH SULAWESI | Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan (nobel.ac.id).
- Sri Lestari, Rahmi Syahriza dan M. Ikhsan Harahap. 2023. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri. Sumatra Utara. Diakses melalui 13859-30657-1-PB.pdf.
- Tiwi Hartati. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam. Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Diakses melalui SKRIPSI TIWI HARTANTI.pdf (metrouniv.ac.id).