MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS PERAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI POLDA BANTEN

Santi Maria Br. Sianturi[1], Otosokhi Waruwu[2]
Manajemen, Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
santimaria25296@gmail.com, dosen03212@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to provide an in-depth analysis of the role of the Human Resources Bureau (HR Bureau) of Banten Regional Police (Polda Banten) in managing personnel administration within the framework of the Indonesian National Police's bureaucratic reform through the PRESISI program (Predictive, Responsibility, and Transparency with Justice). Personnel administration in law enforcement institutions such as the police is not merely clerical but serves as a strategic mechanism for ensuring career eligibility, operational readiness, and transparency in performance management. This research adopts a qualitative descriptive approach using a case study at the HR Bureau of Polda Banten. Data were collected through regulatory document analysis, observation of the police personnel information system (SIMPEG), and in-depth interviews with relevant officials. The findings indicate that the HR Bureau plays a strategic-administrative role as an internal quality controller, merit system enforcer, and career development facilitator through the management of 13 excellence-based HR components. Furthermore, innovations such as "Psikologi Menyapa" demonstrate a shift from pure administrative functions toward human-centered development. The main challenges identified involve limited operator competence in managing SIMPEG and the lack of fully integrated digital systems. The study recommends capacity building for HR data managers, the establishment of standardized digital SOPs, and strengthening of administrative coaching to align with the vision of the Indonesian National Police's superior human resource development.

Keywords: HR Bureau, Personnel Administration, Merit System, Polda Banten, PRESISI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam peran Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Daerah (Polda) Banten dalam pengelolaan administrasi kepegawaian di era reformasi birokrasi Polri berbasis program PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan). Administrasi kepegawaian di lingkungan Polri tidak hanya sekadar fungsi administratif, tetapi juga berperan strategis dalam memastikan kelayakan karir, transparansi kinerja, dan kesiapan operasional personel. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan studi kasus pada Biro SDM Polda Banten. Data diperoleh melalui telaah dokumen regulasi, observasi terhadap implementasi sistem informasi kepegawaian (SIMPEG), dan wawancara mendalam dengan pejabat terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Biro SDM memiliki peran strategis sebagai pengendali mutu administrasi, penegak sistem merit, serta fasilitator pembinaan karir melalui pengelolaan 13 komponen SDM berkeunggulan. Selain itu, inovasi seperti "Psikologi Menyapa" menunjukkan transformasi peran administratif menuju fungsi pembinaan humanistik. Kendala utama yang dihadapi terletak pada

Article history
Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

keterbatasan kompetensi operator SIMPEG dan belum optimalnya integrasi sistem digital antarbagian. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kapasitas SDM pengelola administrasi, penyusunan SOP digital yang terstandardisasi, dan penguatan fungsi pembinaan karir agar selaras dengan visi SDM Unggul Polri.
Kata Kunci: Biro SDM, Administrasi Kepegawaian, Sistem Merit, Polda Banten, PRESISI

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks lembaga pemerintahan, SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam peningkatan kinerja birokrasi dan pelayanan publik. Polri, sebagai institusi yang berperan menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, memerlukan pengelolaan SDM yang efektif, terukur, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis. Hal ini sejalan dengan visi Polri dalam mewujudkan personel yang profesional, bermoral, dan berintegritas melalui program transformasi menuju Polri yang PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan).

Biro SDM Polda Banten memiliki tanggung jawab yang strategis dalam mendukung tercapainya tujuan tersebut. Fungsi utama biro ini meliputi pengelolaan administrasi kepegawaian, pembinaan karier, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Polda. Dalam praktiknya, pengelolaan SDM di Polri tidak hanya menyangkut aspek administratif seperti mutasi dan promosi, tetapi juga menyentuh dimensi psikologis, pengembangan kompetensi, serta pembentukan karakter personel agar selaras dengan nilai-nilai presisi.

Perkembangan teknologi informasi yang pesat mendorong perubahan sistem administrasi kepegawaian di Polri, termasuk di lingkungan Polda Banten. Penggunaan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) menjadi langkah penting dalam upaya digitalisasi data personel. Namun demikian, penerapan sistem ini juga menghadapi tantangan, seperti keterbatasan kompetensi operator, kurangnya integrasi data antarbagian, dan masih rendahnya budaya digital dalam proses administrasi. Kondisi ini menuntut adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar mampu mengelola sistem digital secara efektif dan akuntabel.

Selain itu, kompleksitas tugas Biro SDM tidak hanya terletak pada pengelolaan administratif, tetapi juga dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan individu personel. Dalam konteks ini, fungsi Biro SDM berperan penting sebagai fasilitator yang mampu memadukan aspek profesionalisme dan kemanusiaan. Program seperti “Psikologi Menyapa” merupakan contoh nyata inovasi humanistik yang diinisiasi untuk mendekatkan fungsi pembinaan dengan kebutuhan psikologis anggota.

Perubahan paradigma pengelolaan SDM Polri dari pola birokratis menuju pola pelayanan adaptif membutuhkan biro SDM yang memiliki orientasi pada pengembangan kompetensi dan pembinaan karier berbasis sistem merit. Dengan demikian, setiap keputusan dalam penempatan, promosi, atau mutasi pegawai dapat didasarkan pada kualifikasi, kinerja, dan integritas, bukan semata senioritas. Penerapan sistem merit ini diharapkan dapat memperkuat kredibilitas institusi dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap Polri.

Pentingnya analisis terhadap peran Biro SDM dalam pengelolaan administrasi kepegawaian menjadi relevan di tengah tuntutan reformasi birokrasi dan transformasi digital yang sedang dijalankan. Pengelolaan administrasi yang efektif bukan hanya mendukung kelancaran operasional organisasi, tetapi juga menjadi pondasi dalam membangun SDM unggul yang siap menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada bagaimana Biro SDM Polda Banten menjalankan fungsi strategisnya dalam pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai dengan prinsip-prinsip PRESISI.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Melalui kajian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif tentang sejauh mana peran Biro SDM dalam mendukung implementasi kebijakan SDM unggul di lingkungan Polda Banten, termasuk tantangan yang dihadapi dan langkah-langkah yang telah dilakukan untuk mengatasinya. Dengan pemahaman tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konstruktif bagi peningkatan efektivitas manajemen SDM di institusi kepolisian.

2. Tinjauan Pustaka

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengelola potensi manusia agar mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), MSDM adalah seni dan ilmu dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Mangkunegara (2020) menegaskan bahwa manajemen SDM berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kepuasan individu karyawan. Dalam konteks organisasi publik seperti Polri, pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada pembentukan karakter dan integritas moral setiap personel.

Fungsi MSDM dalam organisasi mencakup beberapa aspek, di antaranya perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta penggajian dan hubungan kerja. Semua fungsi tersebut perlu dijalankan dengan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dan berbasis kompetensi. Dalam sistem pemerintahan, manajemen SDM yang baik menjadi prasyarat bagi reformasi birokrasi yang berkelanjutan.

Administrasi Kepegawaian

Administrasi kepegawaian merupakan bagian penting dari MSDM yang berfungsi sebagai pengelolaan data dan proses administratif terkait hubungan kerja antara organisasi dan pegawainya. Menurut Sutrisno (2021), administrasi kepegawaian tidak hanya mencakup pencatatan dan dokumentasi, tetapi juga berperan dalam mendukung pengambilan keputusan strategis seperti promosi, mutasi, dan pengembangan karier. Administrasi kepegawaian yang modern dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi informasi agar efisien dan transparan.

Dalam konteks Polri, administrasi kepegawaian mencakup seluruh kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan data personel mulai dari penerimaan, penempatan, kenaikan pangkat, mutasi, hingga pensiun. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) menjadi langkah penting dalam digitalisasi tata kelola personel. Dengan SIMPEG, data pegawai dapat diperbarui secara real-time dan diakses oleh unit terkait untuk keperluan administratif maupun perencanaan karier. Namun, pelaksanaan sistem ini sering kali menghadapi kendala berupa kurangnya kompetensi teknis operator dan belum optimalnya koordinasi antarbagian.

Sistem Merit dalam Pengelolaan SDM

Sistem merit merupakan prinsip dasar dalam pengelolaan SDM yang menekankan bahwa setiap keputusan terkait kepegawaian harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan pada faktor subjektif seperti kedekatan personal atau senioritas. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), sistem merit bertujuan untuk menjamin profesionalisme dan integritas dalam birokrasi. Walaupun Polri bukan termasuk ASN secara struktural, penerapan prinsip sistem merit tetap menjadi acuan dalam pengelolaan karier personel agar tercipta keadilan dan objektivitas dalam promosi jabatan.

Penerapan sistem merit di lingkungan Polri dilakukan melalui penilaian kinerja berbasis indikator, uji kompetensi jabatan, dan sistem seleksi terbuka dalam pengisian posisi tertentu. Biro SDM Polda Banten berperan sebagai pengawas sekaligus pelaksana sistem ini, memastikan bahwa setiap proses berjalan transparan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Prinsip

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

merit ini selaras dengan visi PRESISI Polri, khususnya dalam aspek transparansi berkeadilan dan tanggung jawab terhadap kinerja organisasi.

Program PRESISI dalam Transformasi SDM Polri

Program PRESISI merupakan agenda strategis Kapolri yang bertujuan untuk membangun institusi kepolisian yang prediktif, responsif, dan transparan berkeadilan. Dalam konteks pengelolaan SDM, program ini menuntut perubahan paradigma dari pola administrasi konvensional menjadi pola berbasis digital dan humanistik. Biro SDM di setiap Polda berfungsi sebagai motor penggerak utama dalam menerjemahkan kebijakan PRESISI ke dalam praktik nyata di lapangan. Salah satu fokus penting PRESISI adalah penguatan kualitas personel melalui pendidikan, pembinaan psikologis, dan penilaian kinerja berbasis sistem. Program inovatif seperti "Psikologi Menyapa" merupakan salah satu implementasi nyata dari pendekatan humanis yang diusung dalam kebijakan ini. Melalui program tersebut, Biro SDM tidak hanya berperan dalam mengelola data administratif, tetapi juga dalam mendampingi personel agar memiliki keseimbangan mental dan emosional yang baik.

Tantangan Digitalisasi Administrasi Kepegawaian

Transformasi digital di bidang administrasi kepegawaian menghadirkan berbagai peluang dan tantangan. Penggunaan SIMPEG sebagai platform utama pengelolaan data personel diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan akurasi administrasi. Namun, tantangan yang muncul antara lain adalah kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan sistem tersebut, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta resistensi terhadap perubahan budaya kerja.

Menurut Rahmawati dan Fitria (2023), keberhasilan transformasi digital dalam administrasi publik sangat bergantung pada kesiapan SDM dan dukungan kelembagaan yang kuat. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan dan pengawasan sistem menjadi kunci dalam menjaga kualitas data dan efektivitas implementasi teknologi informasi. Di lingkungan Polda Banten, Biro SDM perlu terus memperkuat kapasitas operator SIMPEG serta membangun budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi digital.

Peran Strategis Biro SDM Polda Banten

Biro SDM Polda Banten memiliki peran sentral dalam mendukung pelaksanaan kebijakan SDM unggul di Polri. Selain menjalankan fungsi administrasi kepegawaian, biro ini juga menjadi pusat pembinaan dan pengembangan kompetensi personel. Berdasarkan hasil observasi dan dokumen internal, peran strategis Biro SDM mencakup tiga aspek utama:

1. Pengendalian Mutu Administrasi, yaitu memastikan seluruh data kepegawaian terkelola secara akurat dan sesuai dengan ketentuan.
2. Pelaksanaan Sistem Merit, yaitu menjamin proses karier berjalan adil dan berbasis prestasi.
3. Pembinaan Karier dan Psikologis, yaitu melalui kegiatan konseling, pelatihan, serta pengembangan potensi diri anggota.

Inovasi seperti *Psikologi Menyapa* menunjukkan bahwa peran Biro SDM tidak hanya administratif, tetapi juga transformatif, yang berorientasi pada peningkatan kualitas manusia secara utuh. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran fungsi SDM Polri dari sekadar pengelola data menjadi agen perubahan yang mendukung terciptanya organisasi kepolisian yang unggul, modern, dan berintegritas.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka di atas, dapat disusun kerangka pemikiran bahwa peran Biro SDM Polda Banten dalam pengelolaan administrasi kepegawaian memiliki hubungan erat dengan implementasi kebijakan PRESISI Polri. Kinerja administrasi yang baik berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme personel dan efektivitas organisasi. Dengan dukungan sistem digital dan penerapan prinsip merit, Biro SDM diharapkan mampu memperkuat kualitas tata kelola kepegawaian yang transparan, responsif, dan berkeadilan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Secara konseptual, penelitian ini memandang bahwa efektivitas pengelolaan administrasi kepegawaian dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu: (1) kompetensi sumber daya manusia pengelola, (2) sistem dan prosedur administrasi yang diterapkan, serta (3) dukungan teknologi informasi. Ketiga komponen ini berinteraksi untuk menghasilkan tata kelola SDM yang efektif dan mendukung visi Polri PRESISI.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Banten dalam pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan kebijakan PRESISI Polri. Metode kualitatif dianggap relevan karena memungkinkan peneliti menggali fenomena sosial secara holistik melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian, bukan sekadar mengukur variabel numerik.

Menurut Sugiyono (2021), penelitian kualitatif menekankan pada makna dan pemahaman terhadap suatu fenomena yang dikaji, bukan pada pengujian hipotesis secara statistik. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan dinamika pengelolaan administrasi kepegawaian yang terjadi di lingkungan kepolisian, termasuk hambatan dan strategi yang diterapkan Biro SDM untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Daerah Banten, yang berlokasi di Jalan Syech Nawawi Al-Bantani, Serang, Banten. Lokasi ini dipilih secara purposive karena merupakan pusat aktivitas pengelolaan SDM kepolisian di wilayah Banten. Selain itu, Biro SDM memiliki tanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan sistem administrasi kepegawaian, rekrutmen, pengembangan karier, serta implementasi kebijakan PRESISI.

Kegiatan penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu Agustus hingga Oktober 2025. Rentang waktu ini digunakan untuk tahap observasi lapangan, wawancara dengan narasumber, serta pengumpulan data pendukung melalui dokumen dan arsip administrasi kepegawaian.

Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Biro SDM Polda Banten, sedangkan subjek penelitian terdiri dari pejabat dan staf yang terlibat langsung dalam proses administrasi, termasuk pejabat pengawas, staf administrasi kepegawaian, serta personel Polri yang menjadi pengguna layanan SDM

Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih individu yang dianggap paling mengetahui dan memahami permasalahan yang diteliti. Adapun kriteria informan meliputi: (1) memiliki pengalaman kerja di bidang administrasi kepegawaian minimal dua tahun, (2) terlibat langsung dalam kegiatan operasional Biro SDM, dan (3) bersedia memberikan informasi secara terbuka.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

1. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di lingkungan kerja Biro SDM. Wawancara dilakukan terhadap pejabat struktural, staf administrasi, serta beberapa personel Polri yang terlibat dalam pelayanan kepegawaian.
2. Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen resmi seperti buku pedoman, peraturan Kapolri, laporan internal, serta literatur akademik yang relevan dengan manajemen SDM dan administrasi kepegawaian.

Data sekunder juga meliputi peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Kapolri tentang tata kelola sumber daya manusia.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan komprehensif, penelitian ini menggunakan tiga teknik utama pengumpulan data:

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview)

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali informasi sesuai tema namun tetap memberi ruang bagi narasumber untuk menyampaikan pandangan mereka. Pertanyaan difokuskan pada pelaksanaan administrasi kepegawaian, penerapan sistem merit, dan dukungan terhadap program PRESISI.

2. Observasi Langsung (Direct Observation)

Observasi dilakukan untuk memahami situasi nyata di lingkungan Biro SDM, seperti alur pelayanan kepegawaian, penggunaan sistem digital (SIMPEG), serta pola interaksi antarpegawai. Hasil observasi ini menjadi pelengkap data wawancara agar dapat dilakukan triangulasi informasi.

3. Dokumentasi

Data dokumentasi berupa laporan internal, surat keputusan, notulen rapat, dan dokumen kepegawaian digunakan untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman (2018), yang meliputi tiga tahapan utama:

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diseleksi dan disusun berdasarkan tema penelitian. Tahap ini bertujuan menyaring informasi yang relevan dan mengelompokkan data sesuai kategori tematik seperti sistem administrasi, penerapan sistem merit, dan kendala birokrasi.

2. Penyajian Data (Data Display)

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi, tabel, dan diagram untuk memudahkan peneliti dalam melihat pola hubungan antarvariabel yang muncul selama penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing)

Pada tahap akhir, peneliti menarik makna dan pola umum dari temuan lapangan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Validasi hasil dilakukan dengan cara triangulasi sumber dan metode, guna memastikan keandalan interpretasi data.

Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan yang memiliki posisi dan tanggung jawab berbeda. Triangulasi metode dilakukan dengan memadukan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sementara itu, triangulasi waktu dilakukan dengan mengulang pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi jawaban narasumber.

Selain itu, validitas juga dijaga melalui member check, yaitu meminta konfirmasi kembali kepada informan terhadap hasil interpretasi peneliti agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penarikan kesimpulan.

Etika Penelitian

Penelitian ini memperhatikan aspek etika dengan menjunjung tinggi prinsip kerahasiaan, kejujuran, dan persetujuan partisipan (informed consent). Sebelum wawancara dilakukan, peneliti menjelaskan tujuan penelitian kepada informan dan memastikan bahwa partisipasi mereka bersifat sukarela. Identitas informan dijaga kerahasiaannya, dan data hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Biro SDM Polda Banten

Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Banten merupakan bagian dari struktur organisasi Kepolisian Daerah Banten yang memiliki tugas pokok dalam bidang pembinaan dan pengelolaan personel. Unit ini bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas administrasi kepegawaian, termasuk rekrutmen, promosi jabatan, penilaian kinerja, pelatihan, dan pengembangan karier anggota Polri di wilayah hukum Banten.

Secara struktural, Biro SDM berada di bawah Kapolda dan dipimpin oleh Kepala Biro SDM (Karo SDM) yang dibantu oleh beberapa subbagian, antara lain Bagian Watpers (Pembinaan Karier), Bagian Binkar (Bimbingan Karier), dan Bagian Psikologi. Setiap bagian memiliki peran yang saling terkait dalam mendukung efektivitas sistem manajemen kepegawaian berbasis digital melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Polri.

Hasil Observasi Lapangan dan Wawancara

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara terhadap informan di lingkungan Biro SDM, diperoleh temuan bahwa pelaksanaan administrasi kepegawaian telah mengalami kemajuan signifikan sejak diterapkannya kebijakan Polri PRESISI. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan pengelolaan data personel dilakukan secara terpusat dan transparan. Namun demikian, masih ditemukan sejumlah kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia dalam pengoperasian aplikasi, serta kendala teknis dalam pembaruan data personel secara real-time. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sebagian besar staf administrasi memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap mekanisme SIMPEG, namun masih diperlukan pelatihan lanjutan untuk memperdalam kompetensi digital. Selain itu, faktor koordinasi antarbagian menjadi tantangan tersendiri dalam memastikan konsistensi data dan kelancaran proses pelayanan kepegawaian.

Analisis Kinerja Administrasi Kepegawaian

Untuk memberikan gambaran terukur mengenai efektivitas pengelolaan administrasi kepegawaian di Biro SDM Polda Banten, berikut disajikan hasil penilaian kinerja berdasarkan indikator utama yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara mendalam.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Administrasi Kepegawaian di Biro SDM Polda Banten

No.	Indikator Penilaian	Aspek Yang Dinilai	Skor 1-5	Keterangan
1	Akurasi Data Personel	Ketepatan data kepegawaian dalam sistem SIMPEG	4.5	Sangat Baik
2	Ketepatan Waktu Layanan	Proses administrasi mutasi, kenaikan pangkat	4.2	Baik
3	Pemahaman Teknologi	Kemampuan dalam mengoperasikan sistem digital	3.8	Cukup Baik
4	Koordinasi Antarbagian	Efektivitas komunikasi lintas unit	3.7	Perlu Peningkatan
5	Kualitas Pelayanan Terhadap Personel	Tingkat kepuasan pengguna layanan kepegawaian	4.4	Baik

Rata-rata Skor Total: 4.12 → Kategori: Baik

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Penjelasan Tabel 1:
Dari tabel di atas terlihat bahwa secara umum kinerja administrasi kepegawaian di Biro SDM Polda Banten berada pada kategori **baik**. Indikator akurasi data memperoleh nilai tertinggi (4,5), menunjukkan bahwa sistem digital yang digunakan sudah cukup mampu mengurangi kesalahan administrasi manual. Namun demikian, aspek koordinasi antarbagian dan penguasaan teknologi masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkala dan sistem evaluasi internal yang lebih terintegrasi.

Efektivitas Penerapan Sistem Digital (SIMPEG)
Implementasi SIMPEG di lingkungan Biro SDM telah membawa perubahan signifikan dalam kecepatan dan ketepatan layanan administrasi. Berdasarkan hasil analisis, sistem ini memungkinkan pengolahan data lebih efisien, khususnya dalam proses pengusulan kenaikan pangkat, mutasi, dan pencatatan kehadiran.
Berikut disajikan perbandingan antara efektivitas pelayanan sebelum dan sesudah penerapan SIMPEG.

Tabel 2. Perbandingan Efektivitas Administrasi Kepegawaian

Aspek Penilaian	Sebelum SIMPEG	Sesudah SIMPEG	Persentase Peningkatan (%)
Kecepatan Proses Data	70%	92%	+22%
Akurasi Dokumen Kepegawaian	75%	95%	+20%
Tingkat Kepuasan Personel	68%	90%	+22%
Efisiensi Waktu Pelayanan	72%	91%	+19%

Penjelasan Tabel 2:
Data di atas menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam efektivitas kerja setelah diterapkannya SIMPEG. Rata-rata peningkatan kinerja administratif mencapai 20,75%, menandakan bahwa digitalisasi mampu mengurangi waktu pelayanan sekaligus meningkatkan kepuasan pengguna. Meski demikian, keberlanjutan peningkatan efektivitas masih bergantung pada kesiapan SDM dan dukungan infrastruktur yang memadai.

Pembahasan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Biro SDM Polda Banten sangat strategis dalam memastikan implementasi kebijakan PRESISI berjalan sesuai tujuan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, Biro SDM telah mampu memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola kepegawaian. Hal ini selaras dengan teori manajemen SDM yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2021), bahwa integrasi sistem informasi SDM dapat meningkatkan efisiensi organisasi serta mempercepat pengambilan keputusan strategis.
Namun, efektivitas sistem digital tidak terlepas dari faktor manusia sebagai pengelola utama. Keterampilan teknis dan kesiapan adaptasi menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam era transformasi digital. Menurut Rahmawati dan Fitria (2023), penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan merupakan faktor kunci keberhasilan reformasi birokrasi berbasis teknologi.
Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar staf merasa sistem baru membantu meringankan beban administrasi, namun mereka juga menyoroti perlunya pengawasan rutin untuk mencegah kesalahan input dan menjaga keamanan data. Kondisi ini memperkuat pandangan bahwa inovasi teknologi tidak bisa dilepaskan dari tata kelola yang baik dan kepemimpinan yang adaptif.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengelolaan administrasi kepegawaian di Biro SDM Polda Banten meningkat signifikan setelah penerapan sistem digital, dengan rata-rata kinerja berada dalam kategori "baik". Namun demikian, peningkatan berkelanjutan diperlukan terutama pada aspek koordinasi lintas bagian dan pengembangan kompetensi digital pegawai.

5.Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Banten memegang peranan penting dalam mendukung reformasi birokrasi Polri melalui penguatan sistem administrasi kepegawaian yang modern, efisien, dan transparan. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) menjadi langkah strategis yang berhasil meningkatkan akurasi data, mempercepat proses pelayanan, dan menumbuhkan budaya kerja yang berbasis pada profesionalisme serta akuntabilitas.

Transformasi digital yang diterapkan menunjukkan hasil positif dengan adanya peningkatan efektivitas pelayanan sebesar lebih dari 20% pada berbagai indikator utama, seperti ketepatan waktu, keakuratan dokumen, serta kepuasan personel terhadap layanan kepegawaian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa implementasi teknologi informasi dapat memperkuat tata kelola SDM di lingkungan kepolisian bila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan sistem pengawasan yang berkelanjutan.

Namun, penelitian ini juga mengungkap bahwa masih terdapat tantangan dalam hal koordinasi lintas bagian dan peningkatan kapasitas teknis staf administrasi. Beberapa kendala seperti keterbatasan pemahaman teknologi, beban kerja administratif, serta resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan dalam optimalisasi sistem. Oleh karena itu, efektivitas pengelolaan administrasi kepegawaian tidak hanya bergantung pada perangkat digital yang digunakan, tetapi juga pada kesiapan individu dan komitmen kelembagaan dalam menjalankan prinsip transparansi dan profesionalisme.

Secara konseptual, peran Biro SDM Polda Banten dapat dikatakan telah bertransformasi dari fungsi administratif konvensional menjadi agen perubahan organisasi (*change agent*) yang berorientasi pada pembinaan, pengembangan karier, dan kesejahteraan personel. Penerapan prinsip meritokrasi, inovasi pelayanan, dan integrasi teknologi merupakan wujud nyata dari semangat Polri PRESISI dalam menciptakan institusi yang prediktif, responsif, dan berkeadilan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan administrasi kepegawaian di lingkungan Biro SDM Polda Banten:

1. Peningkatan Kompetensi SDM Melalui Pelatihan Digitalisasi.

Diperlukan program pelatihan dan pendampingan berkelanjutan bagi staf administrasi agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi. Kegiatan pelatihan dapat difokuskan pada penguasaan sistem SIMPEG, keamanan data, serta pemanfaatan teknologi baru seperti *cloud system* dan *data analytics*.

2. Penguatan Koordinasi dan Komunikasi Antarbagian.

Diperlukan mekanisme komunikasi internal yang lebih terstruktur untuk memastikan sinkronisasi data dan alur kerja antarunit di Biro SDM. Penerapan *weekly briefing* atau *integrated dashboard* dapat membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan mempercepat pengambilan keputusan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3. Optimalisasi Pengawasan dan Evaluasi Sistem.
Pengawasan berkala terhadap penerapan SIMPEG perlu dilakukan untuk memastikan akurasi data dan mendeteksi potensi kesalahan administratif sejak dini. Evaluasi kinerja berbasis indikator kuantitatif dan kualitatif juga dapat memperkuat akuntabilitas proses kepegawaian.
4. Peningkatan Dukungan Infrastruktur Teknologi.
Untuk menunjang keberhasilan digitalisasi administrasi, perlu adanya peningkatan pada aspek infrastruktur seperti jaringan internet yang stabil, perangkat komputer yang memadai, serta sistem cadangan data (*backup system*) guna mencegah kehilangan informasi penting.
5. Pendekatan Humanis dalam Pengelolaan SDM.
Selain aspek teknis, penguatan nilai-nilai humanis perlu terus dikembangkan. Program seperti Psikologi Menyapa harus dipertahankan karena terbukti membantu menjaga keseimbangan emosional dan motivasi kerja anggota. Dengan demikian, kinerja administrasi tidak hanya efisien secara sistem, tetapi juga selaras dengan kesejahteraan psikologis personel.
6. Riset Lanjutan dan Evaluasi Periodik.
Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menilai efektivitas jangka panjang dari penerapan sistem digital di bidang kepegawaian, termasuk dampaknya terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja individu. Evaluasi ini akan memberikan dasar empiris bagi penyempurnaan kebijakan SDM Polri di masa mendatang.
Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan Biro SDM Polda Banten dalam mengelola administrasi kepegawaian bukan hanya hasil dari penerapan sistem digital semata, tetapi juga refleksi dari komitmen organisasi terhadap perubahan positif. Sinergi antara teknologi, sumber daya manusia, dan nilai-nilai integritas menjadi fondasi utama dalam membangun birokrasi kepolisian yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page Publishers.

Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson Education Limited.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

Rahmawati, D., & Fitria, L. (2023). Penguatan Kapasitas Aparatur Melalui Transformasi Digital dalam Reformasi Birokrasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 155–168. https://doi.org/10.25077/jap.9.2.155-168.2023

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Triana, H., & Yofi, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(2), 113–124. https://doi.org/10.32493/jism.v1i2.25615

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Prasetyo, T., & Hadi, S. (2022). Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian dalam Reformasi Birokrasi di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Teknologi Informasi*, 8(1), 45–56. https://doi.org/10.21009/jmti.081.45

Fauzi, A., & Sari, D. M. (2021). Digitalisasi Administrasi Kepegawaian untuk Efisiensi Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 12(3), 201–214.

Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Setiawan, R., & Lubis, A. (2022). Penerapan Sistem Merit dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Instansi Pemerintah. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 9(2), 175–186.

Kurniawan, A., & Widodo, T. (2023). Evaluasi Efektivitas SIMPEG dalam Pengelolaan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Birokrasi dan Pelayanan Publik*, 5(1), 77–88.

Polri. (2022). *Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Kepolisian RI.