



## Analisis Beban Kerja di Bidang Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Shafira Nurulita Aini<sup>1</sup>, Nabila Nur Safitri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

### Abstrak

Received: 01 Juni 2024

Revised: 08 Juni 2024

Accepted: 15 Juni 2024

*The Semarang City Government in carrying out several administrative functions is assisted by government agencies or bodies, one of which is the Semarang City Regional Civil Service Agency. This is in accordance with the provisions of Semarang Mayor Regulation No. 118 of 2021 concerning position, organizational structure, duties and functions, as well as the work system of Semarang city personnel, education and training bodies. However, in carrying out this function, administrative burdens can still be found within the agency. Administrative burden appears in several types and factors. Apart from the emergence of administrative burdens, there are also several solutions that can be used to solve problems. This research aims to determine the workload in the field of personnel administration at the Semarang City Civil Service Agency using qualitative descriptive methods with interview techniques. The results of the research show that the important points that become an administrative burden for the Semarang City Regional Civil Service Agency are the weaknesses of the authority granting system in the form of mandates from the central government; and lack of public understanding of technological developments.*

**Keywords:** expenses, administration, staffing

(\*) Corresponding Author: [shafiranurul2020@students.unnes.ac.id](mailto:shafiranurul2020@students.unnes.ac.id),

**How to Cite:** Aini, S. N., & Safitri, N. N. (2024). Analisis Beban Kerja di Bidang Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12807137>.

### PENDAHULUAN

Dalam lingkup administrasi negara, pemerintah memiliki beberapa fungsi yang harus dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal tersebut sesuai dengan poin-poin dalam pasal 9 UU No 30 Tahun 2014. Pemerintah sebagai suatu penguasa dalam suatu negara yang berdaulat haruslah dapat menjadi suatu citra dari negara itu sendiri. Suatu pemerintah sejatinya melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ideologi yang dianut, dalam konteks ini yaitu ideologi pancasila. Hal ini berkaitan dengan Indonesia yang merupakan suatu negara hukum, yang mana dengan prinsip-prinsip negara hukum, suatu pemerintahan dalam mengambil keputusan atau tindakan administrasi pemerintahan haruslah berdasarkan kedaulatan rakyat dan hukum dari bentuk refleksi ideologi negara itu sendiri.

Tugas pemerintahan sendiri tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, lebih tepatnya pada alinea keempat, yang menjelaskan bahwa tugas-tugas pemerintah adalah melindungi seluruh bangsa dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut memelihara ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tak luput pula bahwa



pemerintah Indonesia wajib menyelenggarakan administrasi negaranya baik berdasarkan peraturan perundang-undangan dan disesuaikan dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik, yang selanjutnya disebut AAUPB. AAUPB dapat dijadikan dasar atau patokan bagi pemerintah dalam menyelenggarakan administrasi negara di Indonesia. Jumlah dari AAUPB sendiri banyak dan tidak semua asas disebutkan secara tegas di peraturan perundang-undangan. Hal ini karena melihat AAUPB sendiri yang selalu berkembang setiap saat mengikuti arus perkembangan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dalam bidang administrasi. Dengan adanya AAUPB yang berkembang ini, dapat dijadikan dasar bagi pemerintah dalam melaksanakan tugas administrasinya tanpa adanya suatu pelanggaran tertentu dan meminimalisir kemungkinan yang akan terjadi dengan membentuk suatu ketentuan atau peraturan.

Di Indonesia, urusan pemerintahan di Indonesia dibagi menjadi pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pembagian tersebut dipertegas dengan dibuatnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang membahas mengenai kewenangan Pemerintah Daerah, keuangan, dan sebagainya. Dalam suatu perangkat pemerintah daerah, dibentuklah beberapa badan untuk menjalankan fungsi pemerintahan. Sesuai dengan judul dari jurnal berikut ini, salah satu badan yang akan dibahas adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, yang selanjutnya akan disebut sebagai BKPP Kota Semarang. Tugas dan wewenang daripada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sendiri telah diatur dalam Peraturan Walikota Semarang Nomor 118 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta sistem kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Semarang.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang memiliki pengertian yaitu unsur penunjang atau pembantu urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan; yang diketuai oleh ketua Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dan bertanggung jawab kepada walikota Semarang melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah sendiri awalnya berubah nama pada tahun 2016 dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP). Hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Semarang terus berupaya membenahi struktur organisasi dan tata kerja daripada instansi itu sendiri. Kini resmi menggunakan nama BKPP sebagai badan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang kini bertempat di Jl. Pemuda No.148, Sekayu, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah 50132.

Secara garis besar, Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang memiliki tugas utama yaitu membantu Walikota Semarang dalam melaksanakan atau menjalankan fungsi penunjang pemerintahan di Bidang kepegawaian, pendidikan, dan Pelatihan yang telah menjadi kewenangan daerah sesuai peraturan perundang-undangan dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah Kota Semarang. Hal ini menunjukkan adanya pemindahan kewenangan melalui mandat. Dalam melaksanakan tugasnya, dalam Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dibentuk struktur-struktur sesuai dengan tugas dan kerjanya masing-masing. Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang merupakan salah satu upaya pemerintah dalam menjalankan tugas administrasi di Indonesia. Sehingga dengan ini Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang pada dasarnya bertugas untuk melaksanakan

tugas pemerintah yang berkaitan dengan administrasi negara dengan melayani masyarakat. Hal ini juga dikuatkan dengan bentuk daripada negara Indonesia sendiri yaitu negara penganut sistem *welfare state*. Dengan menganut sistem tersebut, pemerintah sudah seharusnya memegang tugas penting dalam menjamin dan menjalankan kesejahteraan bagi setiap warga negaranya.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang adalah satu dari banyak instansi pemerintahan yang menjalankan tugas pembantu bagi walikota Semarang di bidang administrasi. Dengan tugas-tugas tersebut, suatu badan tak luput dari suatu kendala yang menghambat baik kinerja maupun sistem-sistem tertentu. Kendala-kendala inilah yang nantinya mempengaruhi *administrative burden* atau biasa disebut sebagai beban administrasi. Istilah *administrative burden* diperkenalkan sebagai suatu reaksi dari akibat suatu implementasi kebijakan yang condong memberatkan kepada beberapa individu. Beban administrasi sendiri memiliki kategori-kategori yang harus dipenuhi yaitu *learning cost*, *compliance cost*, dan *psychological cost*. *Learning cost* meliputi ada atau tidakkah suatu beban dalam mencari informasi suatu kebijakan yang diterapkan, seperti terkait dengan sulitnya mencari informasi, atau terhambatnya masyarakat dalam mengakses informasi kebijakan yang terkait. Adapun *compliance cost* meliputi beban finansial dan/atau beban waktu yang dibutuhkan. *Compliance cost* dapat dimaknai seperti ada atau tidakkah materi yang cakupannya cukup besar yang dibutuhkan untuk menjalankan kebijakan yang terkait. Lalu beban waktu yang dimaksud adalah apakah dalam menjalankan atau memenuhi kebijakan tersebut dibutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyesuaikan diri pada penerapan kebijakan yang dianggap cukup signifikan. Ada pula *psychological cost* memiliki makna adanya keterkaitan psikis dari masyarakat dalam melaksanakan atau memenuhi kebijakan yang berlaku. Hal tersebut tak luput dari dampak kelanjutan daripada kebijakan yang berimplikasi pada psikologis individu-individu.

Dalam jurnal berikut, akan dibahas mengenai beban administrasi di dalam instansi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dan beberapa langkah solusi yang diambil oleh badan tersebut. Substansi materi yang akan difokuskan dalam jurnal berikut adalah beban administrasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang subbidang Administrasi kepegawaian. Pertanyaan-pertanyaan seputar dengan beban administrasi yang peneliti ajukan adalah terkait ada atau tidakkah kendala bagi pelaku pelayanan administrasi, yaitu khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Bidang Administrasi Kepegawaian Kota Semarang. Pertanyaan ini tidak hanya berhenti sampai disitu saja. Bidang administrasi kepegawaian memiliki beberapa sub bidang dibawahnya, yang dalam kesempatan ini peneliti mengajukan kepada bagian sub bidang koordinator bidang penetapan dan pengadaan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Selain itu, peneliti mengajukan pertanyaan dan diskusi terkait tugas dan wewenang daripada sub bidang koordinator bidang penetapan dan pengadaan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, serta fakta lapangan yang terjadi di lingkungan instansi. Adapun dengan adanya kendala yang dialami oleh diri instansi, tak lupa diikuti pula dengan adanya solusi yang diambil sebagai suatu bentuk penyelesaian masalah. Lalu, adapun pertanyaan mengenai *administrative burden* di dalam Badan Kepegawaian Daerah khususnya Sub bidang koordinator bidang penetapan dan pengadaan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

dan perkembangannya. Beban administrasi yang dimaksud mencakup *learning costs*, *compliance costs*, dan *psychological costs*.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, metode deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang memfokuskan pada pemahaman, peraturan, dan penafsiran data kualitatif mengenai suatu permasalahan, fenomena, atau gejala sosial secara mendalam lengkap dan alamiah dengan menggunakan berbagai jenis penelitian kualitatif, studi kasus, studi dokumen, observasi alami, wawancara terpusat, dan studi sejarah. Hasil penelitian akan dideskripsikan se jelas jelasnya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini hanya menggambarkan generalisasi dari data dan fakta yang ditemukan pada saat pelaksanaan observasi dan wawancara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

### a. Teknik pengumpulan data

Ruang lingkup dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada bidang administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Kota Semarang, dengan tujuan untuk mengumpulkan data data yang akan digunakan dan juga dibahas dalam jurnal ini. Selanjutnya, teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data data tersebut yaitu dengan observasi, wawancara, dan juga dokumentasi.

### a) Observasi

Peneliti melakukan observasi secara langsung untuk melakukan pengamatan dan mempelajari fenomena atau kejadian yang terjadi di bidang administrasi pada Badan Kepegawaian Kota Semarang, peneliti melakukan observasi dengan cara melihat, mendengar, dan mencatat tentang apa yang terjadi di bidang administrasi pada Badan Kepegawaian Kota Semarang, dengan menggunakan alat bantu perekam suara untuk merekam suara, ponsel untuk menangkap gambar, dan juga laptop untuk mencatat data-data yang didapat dari hasil observasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

### b) Wawancara

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mewawancarai informan yaitu Ibu Istiqomah selaku sub koordinator bidang penetapan dan pengadaan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Wawancara ini peneliti lakukan untuk mendapatkan informasi dari jawaban yang informan berikan terhadap pertanyaan pertanyaan yang telah peneliti berikan sebelumnya kepada informan mengenai topik terkait, melalui pertanyaan pertanyaan tersebut maka percakapan menjadi mengalir secara bebas dan memudahkan untuk mendapatkan informasi informasi lainnya.

### c) Dokumentasi

Peneliti juga melakukan dokumentasi sebagai bentuk alat bukti dan data akurat dari hasil hasil yang peneliti jelaskan dalam jurnal, dan juga sebagai penambah validasi terhadap jurnal yang sudah peneliti tulis. Dokumentasi tersebut terkait dengan :

#### a. Peraturan perundang undangan yang berhubungan dengan penelitian.

- b. Foto foto kegiatan yang berhubungan dengan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kunjungan ke Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang di hari Selasa, 28 November 2023 tepatnya pada jam 10.00 WIB hingga selesai, menghasilkan beberapa data informasi terkait beban administrasi yang dialami oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Informan yaitu Ibu Istiqomah selaku sub koordinator bidang penetapan dan pengadaan pegawai yang bertugas dalam penetapan pegawai, pengadaan pegawai, serta pembagian pegawai dan juga Bapak Haves selaku subordinat data dan informasi yang bertugas dalam mengatur data data pegawai dinamakan simpatik (sistem informasi pegawai berbasis tik), sebagai pemberi informasi dalam penelitian, menyampaikan jawaban jawaban konkret terkait pertanyaan seputar beban administrasi yang sudah peneliti sampaikan sebelumnya.

Tugas dan wewenang daripada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sendiri diatur dalam Peraturan walikota Semarang Nomor 118 Tahun 2021. Terlampir dalam pasal 4, tugas daripada Badan Kepegawaian, Pelatihan, dan Pendidikan adalah membantu pemerintah walikota Semarang dalam menjalankan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Selanjutnya, fungsi yang dimaksud adalah:

- a. Perumusan kebijakan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin;
- b. Perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota;
- c. Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin, dan UPTB;
- d. Penyelenggaraan manajemen kinerja pegawai Badan;
- e. Penyelenggaraan kerja sama Bidang Administrasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Bidang Kesejahteraan dan Disiplin;

Dari wawancara tersebut informan telah menyampaikan beban beban administrasi yang mereka alami selama berada di bidang administrasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah, informan memberikan informasi terkait kendala kendala yang membebankan para pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah (BKD), kendala kendala tersebut adalah:

- a. Kendala dalam penyusunan kebijakan Sub bidang Penetapan dan Pengadaan Pegawai.

Ibu Istiqomah selaku informan telah menjelaskan kepada peneliti bahwa dalam penyusunan kebijakan sub bidang penetapan dan pengadaan pegawai terdapat kendala dalam penyusunannya, karena dalam penyusunan kebijakan terdapat 4 hal penting yang ada yaitu perencanaan, *organizing*, *controlling*, dan pelaksanaan, sehingga kendala yang dimaksud tersebut

adalah saat salah satu dari 4 hal tersebut tidak dilakukan secara baik dan benar, maka hal ini akan menyebabkan masalah atau terhambatnya penyusunan kebijakan tersebut.

b. Kendala yang berdampak pada psikologis.

Ibu Istiqomah dan juga Bapak Haves menjelaskan mengenai kendala yang berdampak pada psikologis, menurut Ibu Istiqomah kendala yang berdampak pada psikologis ini dapat dihindari tergantung bagaimana orang tersebut mengatur dengan cara memiliki jam kerja dan juga memiliki waktu istirahat yang baik, sedangkan Bapak Haves menjelaskan bahwa kendala yang berdampak pada psikologis saat adanya masalah pekerjaan dan para pekerja tetap diperintahkan untuk menyelesaikan masalah tersebut diluar jam kerja, bahkan mereka tetap dihubungi pada saat waktu istirahat contohnya seperti saat jam 11 malam dan mereka tetap diperintahkan untuk menyelesaikan masalah tersebut, oleh karena itu bila instansi tetap menghubungi pekerja diluar jam kerja maka hal tersebut harus dianggap sebagai jam lembur, dan mendapatkan kompensasi dari instansi, dan bila instansi tidak memberikan kompensasi maka hal tersebut menyalahi ketentuan dalam Pasal 77 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, batasan jam kerja adalah tujuh sampai delapan jam sehari.

Informan juga menjelaskan beban beban tersebut lebih dipusatkan pada kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) dan juga ada pada masyarakat yang Gagap teknologi (Gaptek), sehingga hal hal tersebut menyebabkan beban beban yang diterima oleh para pegawai yang bekerja di Bidang administrasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, beban beban yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

a. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM)

Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang mengalami kekurangan sumber daya manusia, contohnya ada pada bidang administrasi kepegawaian sub koordinator data dan informasi pegawai, Pak Haves menjelaskan bahwa pada sub koordinator data dan informasi pegawai hanya terdapat 6 orang yang berada di sub bidang tersebut, hanya 6 orang tersebut yang mengatasi bila terjadi *error* pada aplikasi dan juga website yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Daerah, hal ini menyebabkan mereka memiliki jam lembur yang lumayan besar dan karena dari kurang SDM inilah yang menyebabkan kurangnya kemungkinan untuk melakukan monitoring secara offline atau manual.

b. Masyarakat yang masih Gagap Teknologi (Gaptek)

Bapak Haves menjelaskan mengenai Masyarakat yang masih Gagap Teknologi (Gaptek) yang tidak bisa mengakses aplikasi dan juga website ada pada orang tua, khususnya bagi masyarakat yang ada pada daerah terpencil, mereka pernah melakukan monitoring secara offline atau manual ke suatu daerah yang cukup terpencil untuk melakukan *sampling* tetapi tidak menemukan adanya pembaruan data yang telah mereka perbarui, untuk selanjutnya guna memudahkan monitoring, mereka melakukannya secara online melalui via zoom saat akan melakukan peluncuran aplikasi atau

website baru, untuk mengetahui adanya kendala kendala apa saja yang terjadi pada setiap daerah.

## PEMBAHASAN

Seperti yang sudah dijelaskan oleh Ibu Istiqomah dalam penyusunan kebijakan itu diperlukan perencanaan, perencanaan atau rencana-rencana merupakan bagian yang tak terelakkan dalam suatu organisasi sebagai tahap awal untuk pencapaian suatu tujuan, tanpa adanya rencana tersebut berarti bahwa tidak ada dasar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka usaha pencapaian tujuan, pemerintah menjalankan salah satu dari fungsi hukum yang disebut dengan direktif, yang berarti sebagai pengarah dalam membangun untuk membentuk masyarakat yang hendak dicapai sesuai dengan tujuan kehidupan bernegara. Perencanaan ini terbagi dalam 3 kategori yang pertama yaitu perencanaan informatif, mengenai rancangan estimasi tentang perkembangan masyarakat dan dituangkan dalam alternatif alternatif tertentu, perencanaan ini tidak memiliki akibat hukum bagi masyarakat selaku warga negara, yang kedua yaitu perencanaan indikatif, yang berarti bahwa rencana rencana yang berisi kebijakan kebijakan yang mengindikasikan kebijakan tersebut akan dilaksanakan, kebijakan tersebut harus diterjemahkan terlebih dahulu ke dalam keputusan keputusan operasional/normatif, perencanaan ini memiliki akibat hukum yang tidak langsung, yang ketiga ada perencanaan operasional/normatif, maksudnya ialah rencana rencana yang terdiri dari persiapan persiapan, perjanjian perjanjian, dan keputusan keputusan, perencanaan ini memiliki akibat hukum langsung bagi pemerintah, administrasi negara, dan juga warga negara.

Guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemerintahan, maka diperlukan berbagai lembaga lembaga, contohnya Badan Kepegawaian Daerah yang termasuk dalam lembaga pemerintahan ditingkat daerah, yang akan mengatur urusan kepegawaian di daerah tersebut, dan tempat yang peneliti lakukan observasi kali ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang memiliki tugas dan juga wewenang yang sudah diatur dalam Peraturan Walikota Semarang, dari semua tugas tugas yang harus mereka laksanakan, mereka merasa hanya sedikit kendala yang mereka rasa mempengaruhi psikologi mereka, bahkan permasalahan tersebut mereka rasa bisa diatasi dengan mengatur jam kerja, jam istirahat, dan juga waktu untuk melakukan *refreshing* pada diri supaya tidak mengalami stress yang dihasilkan dari beban pekerjaan tersebut.

Berikutnya, peneliti akan membahas mengenai permasalahan tersebut dan memberikan beberapa solusi atau saran untuk mengatasi permasalahan tersebut:

- a. Solusi untuk permasalahan dalam penyusunan kebijakan Sub bidang Penetapan dan Pengadaan Pegawai.

Ibu Istiqomah menjelaskan bahwa selain permasalahan mengenai ketidak seimbangan atau ketidakselarasan pada perencanaan, *organazing*, *controlling*, pelaksanaan tersebut, ada juga permasalahan dalam lambatnya pemberian kebijakan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD), sehingga hal ini menyebabkan pemerintah daerah harus merubah perencanaan yang mereka buat dan harus melakukan

penyesuaian dengan kebijakan yang sudah pemerintah pusat berikan, tentu saja hal ini menyebabkan masalah, oleh karena itu berikut adalah beberapa solusi yang bisa dilaksanakan oleh pemerintah:

- Melakukan peningkatan dalam koordinasi dan komunikasi.
  - Melakukan pemberdayaan pemerintah daerah.
  - Menggunakan sarana teknologi informasi dengan lebih maksimal.
  - Melakukan evaluasi secara berkala ke pemerintah daerah.
- b. Solusi untuk permasalahan yang berdampak pada psikologis.
- Ibu Istiqomah juga menjelaskan diantara beban kerja yang para pegawai terima, ada beberapa hal untuk mengatasinya yaitu:
- Mengatur jam kerja.
  - Memberikan kompensasi saat pegawai melakukan jam lembur.
  - Melakukan kegiatan *refreshing* supaya pegawai tidak mengalami stress atau tekanan pada pekerjaannya.
- c. Solusi untuk kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM)
- Bapak Haves menjelaskan bahwa dalam Badan Kepegawaian Daerah Bagian Administrasi Kepegawaian, ia merasa ada kekurangan dalam Sumber Daya Manusia, hal ini menyebabkan para pegawainya terpaksa mengambil jam lembur untuk mengerjakan permasalahan yang terjadi, peneliti akan memberikan beberapa solusi untuk permasalahan tersebut yaitu:
- Melakukan peningkatan pada rekrutmen dan juga penyeleksian.
  - Melakukan pengembangan dan juga pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.
  - Memaksimalkan penggunaan dari teknologi.
- d. Solusi untuk masyarakat yang masih mengalami Gagap Teknologi (Gaptek)
- Bapak Haves juga menjelaskan bahwa masyarakat yang masih mengalami Gagap Teknologi (Gaptek) menyebabkan kesusahan pada pegawai di sub koordinat data dan informasi pegawai karena kurangnya Sumber Daya Manusia yang ada, sehingga menyebabkan mereka merasa kurang bisa bila harus melakukan kunjungan ke setiap daerah secara langsung untuk melihat kendala apa yang terjadi di daerah tersebut, solusi untuk permasalahan ini adalah:
- Melakukan pelatihan dasar terlebih dahulu pada masyarakat di daerah tersebut.
  - Mengirimkan orang yang bertugas untuk memberikan pelatihan pada masyarakat tersebut secara berkala.
  - Memberikan informasi melalui kepala desa, rt, dan rw untuk memberikan informasi bagi masyarakat yang tidak mendapatkan informasi secara online karena gagap teknologi.

## KESIMPULAN

Melihat penjelasan yang sudah peneliti paparkan diatas, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa berbagai kendala dalam administrasi pegawai memerlukan perhatian yang serius, beban administrasi yang tinggi menyebabkan permasalahan pada efisiensi, pelayanan publik dan kesejahteraan pegawai. Adanya tugas tugas yang besar serta kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dari adanya beban administrasi tersebut, dari penelitian ini peneliti

juga memberikan solusi terhadap permasalahan permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD), solusi yang peneliti berikan adalah untuk peningkatan alur kerja, penambahan sumber daya manusia, dan penerapan teknologi informasi. Selain itu, dalam pemberian informasi untuk setiap pembaharuan kebijakan dan peningkatan kesejahteraan pegawai dapat menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi dan motivasi kerja para pegawai. Pentingnya kerjasama antara pemerintah pusat dan daerah, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), dan penerapan praktik-praktik manajemen modern juga menjadi bagian integral dari kesimpulan ini. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, diharapkan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dapat meminimalkan beban administratifnya, meningkatkan kualitas layanan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk para pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, D., Sukidin, & Laksbang PRESSindo. (2011). *Administrasi Publik*. H.R., R. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Rajawali Pers.
- Liliyana, A., & Elsa, A. (2022). ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN PONTIANAK. *JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA*, 10(2), 13-28. <https://doi.org/10.31629/juan.v10i02.4708>
- Makmur, L.K. (n.d.). Menjawab WA di Luar Jam Kerja Termasuk Lembur? Ini Penjelasan Hukumnya. <https://www.hukumonline.com/berita/a/menjawab-wa-di-luar-jam-kerja-termasuk-lembur-ini-penjelasan-hukumnya-1t59d78f3db338f>
- Mirza, S. (2021). Koordinasi Antar Bidang dan Kerjasama Badan Kepegawaian Daerah dengan Organisasi Perangkat Daerah Lainnya di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo dalam Pemutakhiran Data Sistem Informasi Administrasi Pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(1), 62-70. <https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap>
- Moekijat. (1991). *Administrasi Kepegawaian Negara*. Mandar Majju.
- Moeloeng. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Suci, K., & Mari'ah, S. R. (2017). Analisis Beban Kerja.
- Brown, J. (2022, September 29). *Ask an Expert: What is Administrative Burden?* UNSW Sydney. Retrieved December 4, 2023, from <https://www.unsw.edu.au/news/2022/09/ask-an-expert--what-is-administrative-burden-->

#### PERATURAN DAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Peraturan Walikota Kota Semarang Nomor 118 Tahun 2021  
UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah