

**KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Siti Nurhadijah P. Hasibuan

NPP. 30.0144

*Asdaf Kabupataen Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara*

*Program Studi Administrasi Pemerintahan*

Email: 30.0144@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Teresa Irminda Nangameka, S.STP, M.Tr.IP

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** The main problem in this study is how is the performance of the Personnel Agency and Human Resource Development in Personnel Administration Services in North Padang Lawas Regency, North Sumatra Province as well as the inhibiting and supporting factors and the efforts made in improving the performance of the Personnel Agency and Human Resource Development in Administrative Services Employees of North Padang Lawas Regency, North Sumatra Province. **Purpose:** The purpose of this study was to determine the performance of the Personnel Agency and Human Resource Development in Personnel Administration Services in North Padang Lawas Regency, North Sumatra Province which was carried out. **Method:** The research method used in this research is descriptive research which is to systematically describe the facts and characteristics of the object or an object that is being studied precisely. The data collection techniques in this study are by observing, interviewing and documenting. **Result:** The results of this study are that the performance of the Personnel Agency and Human Resource Development in Personnel Administration Services in North Padang Lawas Regency, North Sumatra Province has not been well achieved. **Conclusion:** In implementing the performance of the Personnel Agency and Human Resource Development in Personnel Administration Services in North Padang Lawas Regency it has not been well achieved. There are deficiencies, which are caused by a lack of infrastructure in the sense of adequate technology in matters of personnel administration services, there is still a lack of technological aspects in this case applications that input employee data.

**Keywords:** *Performance, Human Resources, ASN*

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara serta faktor penghambat dan pendukung dan upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara **Tujuan:**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang mana adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau suatu benda yang diteliti secara tepat. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian ini adalah kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara belum tercapai dengan baik. **Kesimpulan:** Dalam pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian di Kabupaten Padang Lawas Utara belum tercapai dengan baik. Terdapat kekurangan, yang disebabkan oleh kurangnya sarana prasarana dengan artian teknologi yang memadai dalam urusan pelayanan administrasi kepegawaian, masih kurangnya aspek teknologi dalam hal ini aplikasi yang menginput data-data pegawai.

**Kata kunci: Kinerja, Sumber Daya Manusia, ASN**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dasar sistem administrasi kepegawaian di negara Indonesia mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam undang-undang dinyatakan dalam konsideran menimbang bahwa dalam rangka usaha dalam mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pergeseran paradigma pengelolaan administrasi memasuki fase perubahan yang ditandai dengan apa yang akan dimunculkan dalam persyaratan manajemen organisasi yang mengarah pada perlunya mengurus manajemen pemerintahan yang bersifat feodal menuju profesionalisme manajemen. Era profesionalisme dan manajemen menuntut terbentuknya pegawai negeri sipil yang profesional dan baik sebagai faktor penting bagi upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan negara dan kualitas pelayanan pemerintahan di negara. Agar setiap upaya pendidikan untuk meningkatkan kualitas aplikasi pemerintah untuk mencapai tujuan dan tepat untuk memenuhi kebutuhan reformasi pemerintah, perlu untuk meningkatkan efisiensi instansi pemerintah untuk menjamin pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Kinerja merupakan salah satu bentuk pelaksanaan pegawai sumber daya manusia untuk melakukan tugasnya pada sebuah organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan maupun hasil kerjanya. Monitoring maupun evaluasi kinerja sangat penting dalam pelaksanaan tugas pegawai karena merupakan bahan untuk introspeksi diri ataupun kritikan secara tidak langsung agar pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. Evaluasi kinerja juga penting dalam organisasi Ketika ada promosi staf atau reposisi staf dengan kata lain ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga bisa mencapai pekerjaannya dengan cara yang baik sesuai dengan kemampuan maupun skillnya masing-masing.

Mewujudkan pelayanan yang prima sesuai dengan tuntutan era reformasi merupakan kegiatan yang seharusnya difokuskan untuk menyokong pelaksanaan otonomi daerah supaya mencapai keberhasilan yang berkaitan dengan hal tersebut dan tentu perlu birokrasi pemerintah daerah yang baik agar dapat membangun pelayanan yang handal dan juga diharapkan dapat beradaptasi sesuai dengan dinamika sosial yang berubah cepat seiring perkembangan zaman. Menurut (Kuswanda, 2019), dalam suatu organisasi pengembangan sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, karenanya kualitas sumber daya manusia dari setiap personil atau pegawai mempunyai hubungan signifikan terhadap pencapaian suatu tujuan. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi harus sebisa mungkin diperhatikan latar belakang pendidikannya. Latar belakang pendidikannya bisa mengembangkan suatu potensi dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai dalam organisasi, semakin tinggi capaian kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang tinggi yang akan berdampak positif pada kinerja organisasi (Juliana, 2015).

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Pelayanan Administrasi Kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara masih terdapat permasalahan dimana tidak ada kejelasan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan dalam pelayanan administrasi kepegawaian, keterbatasan kemampuan pegawai memahami alur dan sistem pelayanan administrasi kepegawaian, kurangnya sikap tertib administrasi dan disiplin kerja pegawai, masih minimnya kepedulian pegawai terhadap pelayanan administrasi, capaian kinerja organisasi BKPSDM utamanya di pelayanan administrasi kepegawaian belum mencapai angka maksimal, serta kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan sehingga menyebabkan produktivitas Kerjasama di sebuah organisasi menurun.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya merupakan gambaran dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan penelitian sebelumnya dengan topik yang sama. Dalam proses penelitian, sangat penting untuk membandingkan hasil dari penelitian sebelumnya. Sekalipun terdapat perbedaan permasalahan dari teori yang digunakan, penelitian terdahulu dapat sangat membantu peneliti dalam mencari solusi penelitiannya dan dapat dijadikan sebagai perbandingan atau acuan untuk menunjukkan bagaimana perbedaan peneliti saat ini dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Jurmain Dkk dengan judul Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dilakukan pada tahun 2017 dengan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian Jurmain dengan peneliti adalah pada proses pelayanan administrasi kepegawaian dimana peneliti terdahulu menggunakan proses rekrutmen pegawai dan penempatan pegawai dalam jabatan struktural dalam penyelenggaraan administrasi pegawai sedangkan peneliti ingin mengetahui kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi kepegawaian dengan melihat indikator kinerja yang ada dalam organisasi tersebut.

Kemudian penelitian dari Gautami, Rahma dengan judul Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk dalam melaksanakan Kebijakan Mutasi PNS di Kabupaten Nganjuk yang dilakukan pada tahun 2013. Peneliti sebelumnya dengan peneliti menggunakan metode kualitatif. Peneliti terdahulu menggunakan teori kinerja Wibowo (2007) sedangkan peneliti menggunakan teori kinerja dari Dwiyanto dalam Sembiring (2012). Peneliti terdahulu membahas kinerja pegawai dalam kebijakan mutasi sedangkan peneliti membahas kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi kepegawaian.

Selanjutnya penelitian dari Suryadi Said dengan judul Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Maluku Utara yang dilakukan pada tahun 2014. Penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif yang sama dengan peneliti. Peneliti terdahulu menggunakan teori kinerja dari Selim dan Woodward (2005) dimana peneliti melihat 4 (empat) unsur saling sinergis pada kinerja pegawai yaitu unsur equity, efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Sementara pada penelitian ini menggunakan teori Dwiyanto dalam Sembiring (2012) dimana teori ini mengukur kinerja organisasi yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Kinerja BKPSDM dalam pelayanan administrasi kepegawaian dengan metodenya yang digunakan menggunakan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teori yang berbeda yakni Kinerja Organisasi (Dwiyanto dalam Sembiring (2012)) dengan 5 dimensi, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

#### **1.5 Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja BKPSDM Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara, serta mengetahui apa saja yang menjadi faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan maupun upaya apa saja yang dilakukan.

### **II. METODE**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Tujuan dari penelitian kualitatif deskriptif adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau suatu benda yang diteliti secara tepat. Adapapun pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan induktif.

Dalam penelitian kualitatif agar mendapatkan data yang relevan dan dapat mendukung dalam pemecahan masalah penelitian, serta mendapatkan data dan informasi yang akurat. Maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan 3 teknik analisis data yaitu Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 6 orang informan yang terdiri dari Kepala Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara, Sekretaris BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara, Kepala sub bagian umum dan kepegawaian, Kepala sub bidang perencanaan dan informasi kepegawaian serta 2 pegawai BKPSDM yang mewakili.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti membuat dimensi untuk mengukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Menurut Dwiyanto dalam Sembiring (2012). Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

### **3.1. Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara**

Peneliti menggunakan teori Kinerja Organisasi yang dikemukakan oleh Dwiyanto dalam Sembiring yang diketahui memiliki 5 dimensi. Fokus dalam penelitian ini berdasarkan kelima dimensi tersebut yakni sebagai berikut :

#### **a. Produktivitas**

Dwiyanto dalam Sembiring (2012), Produktivitas ialah rencana dalam mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi, input dan output suatu organisasi dalam rangka menyelesaikan target organisasi. Produktivitas ialah rancangan mengukur tingkat efektivitas mengukur hasil serta kualitas kerja yang dicapai dan kinerja menilai kualitas sumber daya manusia, keuangan dan alam yang diperlukan untuk tingkat layanan yang diinginkan, input dan output suatu organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelayanan administrasi kepegawaian dalam rangka mencapai target organisasi. Dalam hal ini produktivitas dalam pelayanan administrasi kepegawaian merupakan ukuran antara hasil produksi (pelayanan administrasi kepegawaian) (output) dengan keseluruhan biaya produksi (input). Sistem menerima informasi berupa informasi tentang kebutuhan pegawai, kondisi pasar tenaga kerja, anggaran pegawai dan lainnya. Input dan prosedur diatur untuk menghasilkan item. Hasil yang terjadi dalam hubungan antara hal-hal yang berhubungan dengan proses, yaitu kerja merupakan kelanjutan dari kerja sebelumnya. Semua input dievaluasi selama proses perancangan dalam menentukan jumlah dan jenis personel yang dibutuhkan. Hasil dari strategi ini dilanjutkan dengan kegiatan pemasaran meliputi seleksi, seleksi dan penempatan.

#### **b. Kualitas Layanan**

Menurut Dwiyanto dalam Sembiring (2012), Kualitas pelayanan ialah pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang telah diberikan. Kualitas pelayanan ialah faktor kunci dari pelayanan publik seperti membagikan pelayanan yang optimal ke semua orang, terkhususnya masyarakat dalam artian disini adalah pegawai yang menggunakan administrasi kepegawaian. Kualitas pelayanan dapat dilihat atau diukur dari kecepatan pelayanan dan kelengkapan fasilitas pendukung serta sumber daya yang diperlukan untuk memberikan pelayanan tersebut.

#### **c. Responsivitas**

Menurut Dwiyanto dalam buku Sembiring (2012), Responsivitas adalah kemampuan suatu organisasi untuk menanggapi perubahan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara seperti yang dilakukan oleh instansi pemerintah daerah merespon semua kelengkapan dari masyarakat dalam hal ini adalah pegawai. Responsivitas sebagai indikator dalam kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara mengandung maksud untuk mengukur kemampuan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara dalam merespon segala kebutuhan pegawai selama dalam pelayanan administrasi kepegawaian.

#### **d. Responsibilitas**

Menurut Dwiyanto dalam Sembiring (2012), responsibilitas sebagai pengertian akhir dari pelaksanaan pekerjaan organisasi yang dilaksanakan sebanding dengan prinsip-prinsip manajemen yang benar dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Bagian ini dimaksudkan untuk membekali Lembaga dalam pelayanan publik agar mengikuti aturan atau ketentuan sebagai referensi dalam pelaksanaan perintah dan tanggung jawabnya dengan mempertimbangkan kecukupan pelaksanaan tugas publik dan prinsip pengelolaan yang benar atau sebagai struktur organisasi. Dalam hal ini prinsip-prinsip dalam administrasi kepegawaian ini juga digunakan sebagai panduan dalam mengembangkan kebijakan dan melakukan pengelolaan sumber daya manusia sehingga semua pemangku kepentingan dapat saling menguntungkan, maupun pegawai. Prinsip-prinsip administrasi kepegawaian terdiri dari prinsip wewenang dan tanggung jawab, prinsip the right man on the right place, prinsip equal pay for equal work, prinsip kemanusiaan, prinsip demokrasi, prinsip efisiensi dan produktivitas kerja, prinsip kesatuan tujuan, prinsip kesatuan arah, prinsip komandi dan prinsip disiplin.

#### **e. Akuntabilitas**

Menurut Dwiyanto dalam Sembiring (2012), akuntabilitas adalah metrik yang menunjukkan sejauh mana kebijakan/program/kegiatan suatu organisasi berada di bawah kendali politisi terpilih. Menjawab pertanyaan di sini juga menunjukkan kecukupan program/implementasi program dan standar yang relevan. Akuntabilitas Kinerja organisasi merupakan ungkapan tanggung jawab instansi pemerintah atas keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tujuan dan sasaran organisasi. Padahal, akuntabilitas merupakan hal terpenting untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan baik. Sesuai dengan misi pemerintahan Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu mewujudkan pemerintah yang bersifat demokratis, aspiratif dan akuntabel untuk mencapai masyarakat yang sejahtera. Tiap-tiap yang melaksanakan pelayanan publik/administrasi dalam hal ini pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus dapat diertanggungjawabkan secara transparan kepada pemimpin dan hal tersebut dapat diukur melalui tingkat keaktifan badan dalam melaporkan kegiatan pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian.

### **3.2 Faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara**

Adapun yang menjadi faktor penghambat dari pelaksanaan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara.

Peneliti menganalisa bahwa terdapat beberapa faktor yang menghambat Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara, antara lain :

- 1) Kurangnya Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia ialah aspek yang benar-benar mempengaruhi kinerja. Dalam menjalankan pekerjaan manajemen sumber daya manusia, departemen itu sendiri harus memiliki sumber daya yang memadai agar pekerjaan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pelayanan di BKPSDM sendiri sudah sangat baik. Namun, diperlukan penambahan staf karena jika ada staf yang berhalangan hadir, akan menjadi beban bagi staf yang ada.
- 2) Kurangnya Sarana dan Prasarana. Sarana dan prasarana Fasilitas dan peralatan sangat penting dalam kinerja setiap proyek. Sarana dan prasarana disini penting karena bagian manajemen personalia telah menggunakan sistem berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga sarana dan prasarana menjadi penting. sarana dan prasarana yang mendukung seperti, laptop, scanner, printer serta jaringan yang mendukung dalam pelayanan administrasi kepegawaian.

Peneliti menganalisa bahwa terdapat beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara, antara lain

- 1) Memberikan kesadaran para pegawai untuk dapat memahami pelayanan administrasi kepegawaian bagi suatu badan.
- 2) Penambahan jumlah sarana dan prasarana yang di anggarkan pada tahun berikutnya dan diharapkan para pegawai bisa mengaplikasikan pelayanan administrasi kepegawaian dengan baik.

### **3.3 Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan permasalahan atau hambatan-hambatan Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian**

Dengan adanya faktor penghambat dalam mencapai Kinerja suatu organisasi terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian maka BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara memberikan solusi atas jawaban dari permasalahan yang ada agar terlaksana pelayanan administrasi kepegawaian yang baik. Solusi tersebut menjadi upaya BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara dalam mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi. Adapun upaya yang dilakukan guna memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yaitu penataan tenaga terampil dan professional baik dari kualitas maupun kuantitas sesuai dengan bidang tugasnya dan peningkatan terhadap sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok di bidang masing-masing di lingkungan BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara.

### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Jurmain, dkk pada tahun 2016 dengan penelitian berjudul “Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian di Bdan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sula”. Adapun hasil penelitian tersebut yaitu belum meratanya penyelenggaraan administrasi kepegawaian di BKD Kabupaten Kepulauan Sula sehingga menjadi pertimbangan lagi kedepannya untuk meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Gautami Rhma pada tahun 2013 yang berjudul “Kinerja BKD Kabupaten Nganjuk dalam melaksanakan kebijakan mutase PNS di Kabupaten Nganjuk”. Adapun hasil penelitiannya adalah analisis jabatan belum terlaksana secara optimal karena pegawai belum mampu menganalisis jabatan yang sesuai dengan prestasi dan belum profesional dalam penempatan pegawai.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Suryadi Said Abdullah, dkk pada tahun 2014 dengan penelitian berjudul “Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Maluku Utara”. Adapun hasil penelitian tersebut yaitu secara umum kinerja BKD Provinsi Maluku Utara dalam penyelenggaraan rekrutmen pegawai sudah menunjukkan tingkat yang baik dengan kata lain pelaksanaan perekrutan CPNS dilihat secara normatif telah memenuhi seperti yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan yang ada.

Pembaharuan temuan penelitian sebelumnya dari penelitian terdahulu yakni Kinerja BKPSDM Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara berdasarkan teori organisasi dimana terdapat indikator-indikator yang terdapat dalam teori ini yakni produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Dalam hasil penelitian hasil dari kinerja organisasi tersebut belum berjalan dengan baik dikarenakan hambatan yang sedang dialami organisasi tersebut.

### **3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)**

Peneliti menemukan hambatan sehingga bagi peneliti ada beberapa hal yang bisa dilakukan yakni, Membangun integritas antar bidang yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara, sehingga terbentuknya jalinan koordinasi antar bidang guna mempermudah pekerjaan pegawai apabila salah satu dari pegawai sedang melaksanakan cuti maupun sakit dan tentunya menambah kemampuan serta keterampilan dalam bidang lainnya tidak monoton terhadap satu bidang, sehingga tidak terjadi hambatan kerja dalam bidang masing-masing yang nantinya akan membangun suatu kinerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

## **IV. KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan bahwa Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian di Kabupaten Padang Lawas Utara belum tercapai dengan baik. Terdapat kekurangan, yang disebabkan oleh kurangnya sarana prasarana dengan artian teknologi yang memadai dalam urusan pelayanan administrasi kepegawaian, masih kurangnya aspek teknologi dalam hal ini aplikasi yang menginput data-data pegawai yang

sekarang ini masih memakai manual sangat ketinggalan dengan perkembangan zaman saat ini yang serba digital.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program Kinerja BKPSDM dalam pelayanan administrasi kepegawaian untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara terkhusus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara yang telah menerima peneliti dalam menggali berbagai informasi tentang Kinerja BKPSDM dalam pelayanan administrasi kepegawaian serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

Juliana, d. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Publik*, April 2015  
*Volume 1 Nomor 1.*

Kuswanda, N. 2019. *Analisis Mutasi Pejabat Eselon Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sembiring, M. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokus Media.