

PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS KOMPETENSI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA PROVINSI SUMATERA UTARA

IMSAR HAKIKI SIREGAR
NPP. 29.0120

*Asdaf Provinsi Sumatera Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email:

Imsarsiregar476@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *(Contains the background behind the research). Law Number 52 of 2009 concerning Population Development and Family Development explains that the family planning program is a strategic program in tackling the large population growth rate in Indonesia through child birth control, the ideal distance and age for childbirth and pregnancy, through offerings, protection, and assistance. in accordance with reproductive rights in realizing a quality family. The implementation of the family planning program did not run without problems. Along with the times, the family planning program has weakened, as indicated by the decline in family planning participants.***Objective:** *This study aims to determine the effectiveness of family planning services by the Office of Women's Empowerment and Child Protection and Population Control and Family Planning in Samosir Regency in controlling birth rates in Samosir Regency.***Method:** *This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation***Result:** *The effectiveness of family planning services by the Office of Women's Empowerment and Child Protection and Population Control and Family Planning in Samosir Regency (DISP3A PPKB Samosir Regency) in controlling the birth rate in Samosir Regency, North Sumatra Province, has not been effective because it is still 67.8% of the target that has been set. fulfilled by DISP3A PPKB Samosir Regency and there are only four officers at the extension center who are responsible for disseminating the family planning program to 28 villages/keurahan..***Conclusion:** *The effectiveness of family planning services carried out by the Office of Women's Empowerment and Child Protection and Population Control and Family Planning in Samosir Regency has not been effective. The obstacle faced is the factor of customs in the North Sumatra Province in general and Samosir Regency in particular, which still adheres to the patriarchal system, then the dependence of the community on the government. priority scale on family planning development, as well as refreshing family planning cadres.*

Keywords: *Placement, Civil Servants, Competence*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Kompetensi merupakan salah satu dasar dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil pada suatu jabatan tertentu. Penempatan Pegawai Negeri Sipil harus memperhatikan kompetensi dari pegawai tersebut. Penelitian ini berjudul “Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara”. **Tujuan:** untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara serta apa kompetensi yang harus dimiliki Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, dimana penulis memperoleh data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:.** Penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara secara keseluruhan sudah berpedoman kepada perundangan yang berlaku. Keterampilan Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang kompetensi keterampilan belum terlaksana sesuai dengan aspek aspek yang harus diperhatikan seperti skill komunikasi Penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi Di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara di bidang kompetensi sikap belum terlaksana dengan baik. **Kesimpulan:** penempatan pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara masih ada yang belum sesuai dengan kompetensinya sesuai dengan indikator kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. **Saran** peneliti adalah untuk merekrut pegawai yang berkompeten dalam bidang yang diperlukan pegawai negeri sipil, dan segera melaksanakan diklat dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai serta konsisten dan tegas dalam menjalankan suatu kebijakan.

Kata kunci: Penempatan, Pegawai Negeri Sipil, Kompetensi



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah negara kepulauan yang berbentuk satu kesatuan yang menjalankan pemerintahannya dengan sistem demokrasi. Dari sistem tersebut Indonesia menerapkan asas dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Untuk menjalankan pemerintah yang baik diperlukan adanya aparatur yang berkompeten dalam tugasnya untuk mencapai tujuan dan cita-cita Indonesia, oleh karena itu dibutuhkan manajemen penempatan pegawai yang baik sehingga terciptanya pegawai atau aparatur yang profesional dan berkualitas sesuai tugasnya masing-masing.

SDM yang mempunyai kompetensi jabatan sangat diperlukan untuk rangka mewujudkan pemerintahan yang baik dalam kegiatan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan diperlukan ketepatan dalam menempatkan seseorang berdasarkan kompetensi yang dimilikinya.

Daerah penempatan pegawai negeri sipil perlu menetapkan prinsip "*the right man in the right piece*" yang berarti bahwa penempatan pegawai negeri sipil sesuai dengan jabatan kompetensi yang dimilikinya. Pengaturan organisasi yang baik di tingkat pemerintahan pusat maupun daerah merupakan cara untuk menjaikan reformasi birokrasi agar mendapatkan pemerintahan *good governance*. Secara filosofis reformasi birokrasi adalah semua bagian organisasi pemerintahan ialah instrument pelayanan publik. Dengan demikian struktur organisasi harus di tata laksana dengan tepat dengan tujuan sesuai dengan tuntunan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu desain organisasi yang kita pergunakan adalah "ramping struktur kaya fungsi" karena dengan organisasi tersebut dapat melaksanakan penyederhanaan struktur organisasi. Sebuah organisasi tidak harus memiliki struktural yang besar tapi lebih membutuhkan organisasi yang sederhana tapi memiliki kemampuan yang optimal sesuai fungsinya.

Penempatan pegawai negeri sipil yang memenuhi standar kompetensi dan latar belakang pendidikan tentunya dapat mempengaruhi pelayanan yang akan diberikan. Pelayanan yang baik dan prima dari pegawai negeri sipil merupakan awal dan ujung tombak untuk menghasilkan kesejahteraan dan kepuasan terhadap pemerintah, tentunya dengan latar pendidikan dari seorang PNS akan membuat PNS tersebut dapat menguasai bidangnya sehingga dapat menegembangkan dirinya bahkan dapat melahirkan inovasi baru di pemerintahan, kondisi tersebut tentu saja dapat membawa dampak positif baik pada organisasi dan untuk pegawai itu sendiri. Beda halnya jika

penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang kompetensi dan pendidikannya akan dapat membawa dampak negatif dan akan menjadi penghambat dalam memberi pelayanan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam hal ini dimaksudkan yaitu sebagai pedoman bagi instansi pusat maupun daerah dalam menyusun kompetensi majerial di instansi masing-masing seluruh jabatan yang akan diduduki harus memiliki standar kompetensi sesuai dengan kondisi daerah yang disusun oleh tim penyusun yang ada di setiap kabupaten/kota dan provinsi salah satunya di kabupaten Padang Lawas Utara.

Pada BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara terdapat bagian dan bidang yang memiliki fungsi dan tugas yang tidak sama. Maka diperlukan penempatan pegawai yang sesuai dengan latar pengetahuan keterampilan dan sikap, serta kemampuan yang harus sesuai dalam bagian staf yang ada pada bagian masing-masing pegawai.

Tabel dibawah ini akan menjelaskan daftar jabatan pegawai BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara berdasarkan klasifikasi yang meliputi jabatan, eselon, latar belakang pendidikan, dan diklat yang pernah di ikuti. Berdasarkan data pada (BKPSDM) Kabupaten Padang Lawas Utara menjadi lokasi penelitian, terdapat beberapa jabatan yang yang belum sesuai dengan kompetensinya.

Dari hasil data yang diteliti berikut peneliti menjelaskan beberapa masalah yang terjadi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara

1. Banyak Pejabat Eselon IV belum mengikuti Diklat Kepemimpinan Pengawas (DiklatpimIV) sudah menduduki Jabatan Definitif.
2. Pendidikan dan pelatihan dianggap formalitas semata.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi dengan judul **“PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS KOMPETENSI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kompetensi merupakan salah satu dasar dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil pada suatu jabatan tertentu. Penempatan Pegawai Negeri Sipil harus memperhatikan kompetensi dari pegawai tersebut. Penelitian ini berjudul “Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara”.

II. PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Retno Susilowati, berjudul “Penempatan Jabatan Struktural Berbasis Kompetensi Di Organisasi Pemerintah Daerah”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni Hasil dari penelitian sebelumnya menyimpulkan kompetensi belum menjadi salah satu syarat untuk menduduki jabatan struktural organisasi pemerintahan daerah, lebih mengutamakan senioritas, umur dan pengalaman daripada kompetensi ya

Kedua, Isra Yuliana dari , berjudul “Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Samarinda” .Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah dan asset daerah kota samarinda secara implementatif masih kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan.

Ketiga, Nana Idriati yang berjudul “Analisis Optimalisasi Sisitem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi sistem penempatan PNS berbasis kompetensi pada Inspektorat Kota Tangerang sudah dilakukan dengan baik.

Keempat, Jeane E.Langkai yang berjudul” Kompetensi Pejabat Struktural Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan masih ada pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Minahasa yang belum memiliki keahlian yang belum sesuai dengan jabatannya

2.1. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

2.2. Tujuan

Tujuan penelitian yaitu untuk mengumpulkan data dan informasi untuk diolah dan di analisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apa pengetahuan yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil agar dapat ditempatkan dalam jabatan struktural berbasis kompetensi di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis keterampilan apa yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil agar dapat ditempatkan dalam jabatan struktural berbasis kompetensi kompetensi di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana sifat yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil agar dapat ditempatkan dalam jabatan struktural berbasis kompetensi kompetensi di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara

III. METODE

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif sebab peneliti fokus dalam menggambarkan peristiwa yang terjadi dilapangan secara sistematis, logis, objektif dan benar-benar terjadi, agar dapat dipahami setiap fakta yang terjadi guna mendapatkan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi.

Menurut sugiyono (2014:137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai seting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Apabila dilihat dari setingnya, data dapat dikumpulkan pada seting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, disekolah dengan tenaga pendidik dan kependidikan, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain”. Berdasarkan data tersebut, tentunya data yang diperoleh haruslah sesuai dengan fakta sehingga dapat menjadi referensi yang akan menimbulkan beberapa klasifikasi data.

Sugiyono (2014:62) mengemukakan bahwa, “setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen”. Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penempatan seorang pegawai pada suatu jabatan tertentu harus berdasarkan pada pertimbangan persyaratan penempatan pegawai. Spencer dalam buku Wibowo (2017) mengemukakan beberapa indikator dalam melaksanakan penempatan pegawai yang diolah penulis menjadi 3 poin yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

4.1. Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara

1. Pengetahuan

Penempatan berdasarkan pengetahuan kerja merupakan penempatan dengan mempertimbangkan pemahaman terhadap prosedur kerja, maupun aturan-aturan yang terdapat pada lokasi kerja yang sesuai. Menurut Spencer dalam buku Wibowo (2017) pengetahuan merupakan “Informasi yang dimiliki pegawai dalam bidang spesifik dan kompetensi yang kompleks.” Indikator yang akan diteliti adalah skill kecerdasan emosional (emotional intelligence skill) dan skill berpikir kritis (critical thinking skill)

A. Skill Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence Skill)

Dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi jaman sekarang sangat diperlukan Skill Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence Skill). Kecerdasan emosional belakangan ini menjadi trend softskill yang sangat dibutuhkan pegawai negeri sipil dalam menghadapi perkembangan revolusi industri 4.0. teori kecerdasan emosional sudah ada sejak sebelum abad 21, namun saat ini pengetahuan tersebut semakin dibutuhkan, khususnya dalam kompetensi Kecerdasan emosional dianggap menjadi softskill utama dalam mendukung hardskill. Selain itu, kecerdasan emosional akan berguna sebagai pengontrol emosi yang ada dalam diri pegawai di BKPSDM kabupaten Padang Lawas Utara berikut ada 5 karakteristik utama dalam skill

kecerdasan emosional yang sangat diperlukan oleh pegawai; pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan kompetensinya sudah terlaksana dengan baik terutama dilihat dari pendidikan pegawai minimal sudah mencapai tingkat Pendidikan Strata 1 yang berarti BPKSDM siap menghadapi era digital yang penuh dengan etika dan kolaborasi.

B. Skill Berpikir Kritis (Critical Thinking Skill)

Semakin kompleksnya pekerjaan Pegawai Negeri Sipil di era revolusi industri 4.0, sangat dibutuhkan kematangan kompetensi, seperti kemampuan berpikir kritis. Pengetahuan berpikir kritis adalah salah satu kemampuan bersifat soft skill yang mempunyai peran besar dalam membangun pemikiran mendalam dan menyeluruh hingga ke akarnya terhadap suatu hal yang akan diterima pengetahuan berpikir kritis sangat penting bagi Pegawai Negeri Sipil khususnya BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara.

Berpikir kritis merupakan skill yang harus dimiliki abad 21 yang perlu dikuasai oleh pekerja dan sangat penting untuk dibudayakan dalam penerapannya seperti di era transformasi digital (RI 4.0) ini. Berpikir kritis adalah kemampuan merefleksikan pikiran yang masuk akal dalam mengambil keputusan. Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi dalam pengetahuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM kabupaten Padang Lawas Utara, sudah baik karena dalam segi pengetahuan sudah memiliki Skill Berpikir Kritis yang dimana berpikir kritis ini digunakan dalam pengambilan keputusan penting dalam organisasi dan sudah dimiliki masing masing pegawai sudah diterapkan dan layak pakai di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara.

2. Keterampilan

Keterampilan kerja adalah kecakapan atau kemampuan pegawai yang harus dimiliki untuk mampu melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. Penempatan berdasarkan keterampilan kerja merupakan salah satu hal penting untuk diperhatikan dari organisasi manapun. Dari pengertian keterampilan tersebut diatas penulis mengambil teori keterampilan dari spencer yaitu: “Keterampilan merupakan Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual”. Indikator keterampilan yang akan diteliti adalah indikator kemampuan berkomunikasi (Communication Skill) dan kemampuan penyelesaian masalah (Problem Solving Skill).

A. Skill Komunikasi (Communication Skill)

Kejelasan dan ketepatan Pegawai Negeri Sipil dalam berkomunikasi menjadi kemampuan yang sangat penting untuk diterapkan pada saat sedang bekerja. Budaya komunikasi yang baik sangat penting dibiasakan untuk menambah kelancaran pekerjaan, mengingat saat ini kebiasaan komunikasi yang baik dituntut untuk dimiliki oleh pegawai baik kepada atasan maupun bawahan. Komunikasi sangat penting untuk dimiliki oleh pekerja pada saat bekerja. Komunikasi merupakan kunci utama yang berperan dalam kelancaran proses kegiatan atau proses pekerjaan. Keterampilan skill komunikasi Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum sepenuhnya terlaksana dengan baik keterampilan skill komunikasi masih belum menyambung dan sering terjadi miss komunikasi yang mengakibatkan sering terciptanya salah kaprah antara pegawai, ini dikarenakan cara komunikasi atau menyampaikan informasi dari pegawai belum mendapatkan chemistry.

B. Skill Pemecahan Masalah (Problem-Solving Skill)

Pemecahan masalah merupakan salah satu keterampilan yang sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai, terlebih cara dalam memecahkan masalah dan merumuskan solusinya. Hal positif yang dapat diambil dari pegawai yang mempunyai skill pemecahan masalah adalah mudahnya proses jalannya suatu roda organisasi, bahkan dengan adanya skill pemecahan masalah yang dimiliki pegawai akan semakin mudah karena jika terdapat suatu masalah maka prosesnya tidak akan terhambat dan pasti berjalan dengan baik dan lancar karena pegawai sudah membuat keputusan dengan baik dan tepat pegawai di BKPSDM belum seluruhnya memenuhi keterampilan skill pemecahan masalah, karena masih banyak pejabat yang belum melaksanakan pendidikan dan pelatihan dimana pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pengembangan keterampilan yang sangat di perlukan pegawai untuk menduduki jabatan. Karena didalam diklat terdapat materi materi pengetahuan dan keterampilan dimana didalam pengetahuan ini terdapat skill pemecahan masalah yang dimana berguna untuk memberikan pelayanan solusi dan pemberdayaan terhadap masyarakat.

3. Sikap

Berkaitan dengan pelaksanaan penempatan pegawai berbasis kompetensi di BKPSDM kabupaten padang lawas utara adalah aspek penting untuk mengetahui dan menguji seberapa besar kompetensi yang dimiliki setiap pegawai. Menurut spencer sifat merupakan “sifat yang harus dimiliki Pegawai yaitu Karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap informasi dan

situasi”. Indikator dalam penelitian ini adalah Skill Kreativitas pegawai negeri sipil dalam bekerja dengan skill kreativitas yang di butuhkan pada saat ini.

A. Skill Kreativitas (Creativity Skill)

Skill kreativitas pada kondisi sekarang ini telah memperbarui kualifikasi kompetensi untuk melakukan pekerjaannya. Dunia kerja akan mengutamakan tenaga kerja dengan kemampuan kreativitas yang tinggi. Kreativitas yang tinggi ditujukan sebagai bekal dalam menghadapi perubahan dan perkembangan teknologi yang berpotensi besar terjadi dalam pekerjaan pegawai negeri sipil. Dalam era revolusi industri,

Tentunya semakin membutuhkan kreativitas yang lebih tinggi, terutama berkaitan dengan digitalisasi pada proses pekerjaan. Kreativitas merupakan sikap penting yang dapat memunculkan ide, gagasan dan pemikiran baru yang original untuk digunakan dalam menciptakan inovasi baru.

Masih ada pegawai negeri sipil yang belum menguasai kompetensi di bidang sikap dengan baik terutama dalam skill kreativitas yang sangat berguna menghadapi perubahan perkembangan teknologi yang penuh dengan kemajuan teknologi dan komunikasi di masa pemerintahan saat ini. Dan solusi dari ini adalah dengan memberikan pegawai fasilitas mengikuti pelatihan teknologi yang berguna menunjang kinerja pegawai sebagai staf yang berkompeten dan berguna bagi masyarakat.

4.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Retno Susilowati, berjudul “Penempatan Jabatan Struktural Berbasis Kompetensi Di Organisasi Pemerintah Daerah”. Adapun temuan hasil penelitiannya yakni Hasil dari penelitian sebelumnya menyimpulkan kompetensi belum menjadi salah satu syarat untuk menduduki jabatan struktural organisasi pemerintahan daerah, lebih mengutamakan senioritas, umur dan pengalaman daripada kompetensinya. Isra Yuliana dari , berjudul “Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Samarinda” . Adapun temuan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah dan asset daerah kota samarinda secara implementatif masih kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan.

Nana Idriati yang berjudul “Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi”. Adapun temuan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi sistem penempatan PNS berbasis kompetensi pada Inspektorat Kota Tangerang sudah dilakukan

dengan baik. Jeane E.Langkai yang berjudul” Kompetensi Pejabat Struktural Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa”. Adapun temuan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan masih ada pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Minahasa yang belum memiliki keahlian yang belum sesuai dengan jabatannya

Pembaharuan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yakni penempatan pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara masih ada yang belum sesuai dengan kompetensinya sesuai dengan indikator kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Saran peneliti adalah untuk merekrut pegawai yang berkompeten dalam bidang yang diperlukan pegawai negeri sipil, dan segera melaksanakan diklat dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai serta konsisten dan tegas dalam menjalankan suatu kebijakan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara peneliti menyimpulkan dari analisis indikator kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibahas dalam penelitian.

1. Pengetahuan

Penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara secara keseluruhan sudah berpedoman kepada perundangan yang berlaku. Ketentuan-ketentuan yang diatur pada undang-undang sudah dilaksanakan ditambah lagi dengan memperhatikan aspek lain seperti: Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence Skill), skill berpikir kritis (critical skill). Keterampilan Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang kompetensi keterampilan belum terlaksana sesuai dengan aspek aspek yang harus diperhatikan seperti skill komunikasi (communication skill) dan skill pemecahan masalah (problem solving skill).

2. Keterampilan

Aspek aspek yang harus diperhatikan seperti skill komunikasi (communication skill) dan skill pemecahan masalah (problem solving skill).

3. Sikap

Penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi Di BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara di bidang kompetensi sikap belum terlaksana dengan baik karena masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai skill kreativitas yang sangat berguna dalam menghadapi akan teknologi yang penuh kemajuan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kelurahan saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat spencer saja.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara untuk Menemukan Hasil Yang Lebih Mendalam.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar-besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad umar, 2004. *Pengetahuan Sosial*. Jakarta. Erlangga.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penulisan Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Choiri, Miftachul. 2019. *Metode Penulisan Kualitatif Bidang Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya.
- Given, Lisa M. (2008). *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penulisan Kualitatif*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hardiansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.