



## Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

*(The Role of the Human Resources Development Personnel Agency (BPSDM) on the Performance of Civil Servants)*

Thanthawi Ishak, Muhammad, & Nurmayana\*

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nasional, Lhokseumawe, 24352, Aceh

### ARTICLE INFORMATION

Received: July 12, 2019

Revised: December 22, 2020

Accepted: February 12, 2020

Available online: April 04, 2020

### KEYWORDS

BKPSDM, Human Resources Development, Civil Servant, Performance quality

### TO CITE THIS ARTICLE (APA STYLE):

Ishak, T., Muhammad, M., & Nurmayana, N. (2020). Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Asia-Pacific Journal of Public Policy*, 6(1), 52-68.

### A B S T R A C T

The Human Resources Development Personnel Agency (BKPSDM) performs an important role in improving the performance of qualified employees through education and training programs that are prepared to answer the needs of public demands. The benefits of training for employees are not only for BKPSDM work productivity but also for ASN personnel after gaining training experience both in the transfer of knowledge, behavior, attitudes, and career duties. The obstacles faced by the BKPSDM of Lhokseumawe City are basically external obstacles, namely the reduction of irrelevant budgets as proposed to carry out the BKPSDM program and the unavailability of building facilities such as halls in carrying out education and training for employees within the local government. Meanwhile, internal obstacles have so far not been found and have not become the main problem to be criticized. Basically, BKPSDM Lhokseumawe City has the task of implementing administrative affairs, compiling annual, medium-term, and long-term work programs. In addition, he is also responsible for the formulation of technical personnel policies, the implementation of education and training for civil servants, as well as administrative services for the smooth implementation of education and training.

## PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe merupakan unsur pelaksana pemerintah Kota Lhokseumawe dalam bidang Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Tugas umum yang diemban oleh BKPSDM Lhokseumawe meliputi dalam bidang pembinaan, pengembangan, kepangkatan, pelatihan, informasi kepegawaian, pendidikan perjenjangan dan pendidikan teknis fungsional sesuai dengan Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Qanun Kota Lhokseumawe Nomor. 9 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Guna mengimplementasi tugas-tugas sebagaimana yang dijelaskan di atas, BKPSDM kota Lhokseumawe mempunyai fungsi antara lain melaksanakan urusan ketatausahaan badan; penyusunan program kerja tahunan jangka menengah dan jangka panjang perumusan kebijakan teknis kepegawaian pendidikan dan pelatihan serta evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. BKPSDM juga berperan dalam pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penyusunan formasi, pengadaan pegawai penyiapan mutasi jabatan struktural instansi pemerintah dan pengembangan jabatan fungsional penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi pendidikan tenaga kader dan diklat kepemimpinan. Selain itu juga bertanggung jawab terhadap pembinaan dan pengawasan serta pengendalian pengelolaan manajemen kepegawaian dan penetapan pensiun pegawai penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan, serta perumahan pegawai sesuai dengan norma, standar prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (Qanun Kota Lhokseumawe Nomor. 9 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah).

Keberadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe atau daerah lainnya merupakan bentuk dari tugas umum pemerintahan dalam rangka menghadapi tuntutan masyarakat untuk mendapatkan kepuasan dan kualitas pelayanan yang semakin baik (Syafriyani & Zaituna, 2019). Selain itu, masyarakat juga menuntut transparansi dari pemerintah. Tuntutan pelayanan masyarakat Pegawai Negeri Sipil tersebut tentu harus ditanggapi secara positif guna menjawab tuntutan yang dimaksud serta untuk meningkatkan kualitas kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Guna meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dapat dilakukan melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seorang pegawai pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh kinerja yang baik (Febri, 2017). Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat (Zainuddin, 2015). Dengan kata lain, pendidikan adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang agar menjadi dewasa dan mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Dengan demikian, pendidikan dapat ditegaskan sebagai tindakan yang sengaja dilakukan oleh seseorang baik langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Respati & Ratnamiasih, 2018). Dan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau

instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Sari, 2018).

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor. 31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan (Diklat) di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, salah satu upaya untuk meningkatkan SDM yang handal dan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui Diklat. Kegiatan Diklat merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Diklat dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang di emban dalam organisasi (Respati & Ratnamiasih, 2018). Di samping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Oktaviani, Muthia, Susanti, & Sujatmiko, 2018).

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu faktor yang menciptakan SDM yang profesional. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya (pegawainya) pada aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan produksi, pelayanan lebih cepat, tepat dan efisien, penekanan biaya operasional, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi antar sesama lebih efektif (Sari, 2018).

Oleh sebab itu Badan Kepegawaian, dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Lhokseumawe sebenarnya telah cukup banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi birokrasi khususnya pelayanan kepada masyarakat. Salah satunya adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai mana diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Kegiatan yang dilakukan dalam manajemen Sumber Daya Manusia, adalah salah satu mendapatkan orang-orang untuk mengisi organisasi. Biasanya yang menangani masalah ini dikoordinir oleh bagian pengembangan dan melibatkan bagian-bagian lain yang terkait pada organisasi yang besar (Oktaviani et al., 2018). Pada organisasi yang kecil pemimpin dapat secara langsung melakukannya sendiri tanpa bantuan orang lain atau para ahli. Namun ada satu langkah penting yang harus dilakukan sebelum melakukan penarikan tenaga kerja (*recruitment*), yaitu menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diinginkan untuk mengisi jabatan tersebut dan rincian mengenai jumlah atau kuantitas yang nanti akan menempati jabatan tersebut. Dengan demikian fungsi atau kegiatan pertama dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mendapatkan orang yang tepat, baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Setelah itu dilanjutkan pada penarikan tenaga kerja, seleksi penempatan, orientasi, promosi dan pemindahan atau mutasi kerja (Febri, 2017).

Guna meningkatkan kinerja pegawai, BKPSDM Kota Lhokseumawe telah menyelenggarakan dan mengikutsertakan seluruh pegawainya dalam pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kemajuan dan perkembangan. Pendidikan

akan membentuk dan menambah pengetahuan serta wawasan pegawai sehingga dapat membantu pegawai melakukan tugas-tugas kesehariannya lebih cepat dan tepat. Sedangkan pelatihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai (Oktaviani et al., 2018). Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan serta pelatihan pegawai, maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai.

Meskipun demikian, berdasarkan observasi awal di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Lhokseumawe, ditemukan fenomena yang berbeda dengan motivasi dan pendidikan yang dimiliki oleh sebagian pegawai. Fenomena yang dimaksudkan adalah adanya beberapa pegawai yang tidak datang bekerja, tingkat absensi ketidakhadiran pegawai lebih didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil dibandingkan dengan pegawai honorer lebih rajin datang bekerja dan tingkat absensi ketidakhadiran lebih rendah dibandingkan ASN. Oleh karena itu, dengan budaya kerja seperti ini tentu wajar bila kemudian budaya kerja aparatur sipil negara (ASN) masih di pandang sebelah mata, lambat, birokratis, malas dan biaya tinggi oleh sebagian orang.

Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh pengambil kebijakan di lingkup BKPSDM Kota Lhokseumawe untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar mendapatkan hasil sesuai yang diinginkan. Guna meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan tingkat pendidikan pegawainya dan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang ditanganinya. Selain tingkat pendidikan juga perlu diperhatikan mengenai motivasi kerja pegawai BKPSDM Lhokseumawe. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerja dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Memperhatikan fenomena (gejala) di lingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawe, dapat ditarik hipotesa bahwa ada pengaruh antara tingkat pendidikan, motivasi dan pelatihan terhadap Sumberdaya pegawai, dan oleh karena alasan ini pula penulis tertarik untuk menggali lebih lanjut dari observasi awal di atas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawe
2. Apahambatan dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawe

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Konsep Pendidikan**

Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi - potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga berarti lembaga yang bertanggungjawab menetapkan Cita - cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem dan organisasi Pendidikan. Lembaga - lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat (Ishak, Kurniawan, & Zainuddin, 2019).

Perera et al, (2020) mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kualitas diri, skill interpersonal dan intrapersonal,

pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan, seperti sifat sarasannya yaitu manusia, mengandung banyak aspek dan sifatnya sangat kompleks. Sebagai proses transformasi budaya, pendidikan diartikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari generasi satu ke generasi yang lain. Sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik (Halili, Razak, & Zainuddin, 2015).

Proses pembentukan pribadi meliputi dua sasaran yaitu pembentukan pribadi bagi mereka yang belum dewasa oleh mereka yang dewasa, dan bagi yang sudah dewasa atas usaha sendiri. Yang terakhir ini disebut pendidikan diri sendiri. Kedua-duanya bersifat alamiah dan menjadi keharusan. Bayi yang baru lahir kepribadiannya belum terbentuk, belum mempunyai warna dan corak kepribadian yang tertentu. Ia baru merupakan individu, belum suatu pribadi. Untuk menjadi suatu pribadi perlu mendapat bimbingan, latihan-latihan, dan pengalaman melalui bergaul dengan lingkungannya, khususnya dengan lingkungan pendidikan (Zainuddin & Keumala, 2018).

Bagi mereka yang sudah dewasa tetap dituntut adanya pengembangan diri agar kualitas kepribadian meningkat serempak dengan meningkatnya tantangan hidup yang selalu berubah. Dalam hubungan ini dikenal apa yang disebut pendidikan sepanjang hidup. Pembentukan pribadi mencakup pembentukan cipta, rasa, dan karsa (Kognitif, Afektif, dan Psikomotor) yang sejalan dengan pengembangan fisik (Colebrook, 2017).

### **Konsep Kinerja**

Kinerja diartikan sebagai suatu yang harus dicapai, prestasi yang harus diperlihatkan dan kemajuan kerja. Kata kinerja sebenarnya berasal dari bahasa Inggris yaitu *performance* yang selalu digunakan dengan kata-kata *Job Performance* atau *Work Performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi. Menurut Suryadi Prawirosentono Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *Performance* yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Hamid, & Kurniawaty, 2020).

Menurut kamus Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja seseorang. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika Instansi. Dengan demikian kinerja dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut.

### **Konsep Pendidikan dan Pelatihan**

Soekidjo notoatmodjo dalam buku pendidikan dan pelatihan memberikan beberapa batasan tentang pengertian Pendidikan (Jufri, 2018), diantaranya:

- A. bahwa pendidikan adalah proses membawa anak ke arah kedewasaan. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa kedewasaan yang dimaksud adalah apabila anak telah sanggup bertindak atas tanggung jawabnya sendiri.

B. Menurut Dictionary of Education, pendidikan diartikan sebagai berikut:

1. Proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat dimana dia hidup
2. Proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, khususnya yang datang dari sekolah, sehingga mereka dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum.

Pendidikan adalah suatu proses dimana pengalaman atau informasi diperoleh sebagai hasil dari proses belajar. Pendidikan mencakup pengalaman, pengertian dan penyesuaian diri dari pihak terdidik terhadap rangsangan yang diberikan kepadanya, menuju kearah pertumbuhan dan perkembangan. Dari uraian tentang pengertian pendidikan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- A. Pendidikan adalah suatu kegiatan atau usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina pada potensi pribadinya yang berupa rohani (cipta, rasa dan karsa) serta jasmani (panca indra dan ketrampilan).
- B. Pendidikan didalam suatu proses perubahan perilaku menuju kepada kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia.
- C. Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan atau perilaku kearah yang diinginkan
- D. Pendidikan merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh perkembangan manusia, dan usaha lembaga-lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan. Pendidikan merupakan tingkat kemajuan masyarakat dan kebudayaan sebagai satu kesatuan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian dalam skripsi ini termasuk dalam penelitian kualitatif dimana dalam penyajian hasil penelitian lebih mengarah kepada paparan dan uraian terhadap data yang diperoleh dari hasil penelitian (Sholikhah, 2016). Sementara datanya adalah data kualitatif dimana penyajian datanya di fokuskan pada data apa adanya yang didapat baik dari hasil wawancara maupun Observasi. Adapun maksud penggunaan pendekatan kualitatif adalah untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam tentang terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Alasan pemilihan pendekatan ini, karena melalui pendekatan kualitatif tersebut dapat melakukan pemecahan masalah yang diselidiki secara mendalam.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di kantor Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Lhokseumawe. Alasan mengambil lokasi penelitian dikantor tersebut karena untuk memudahkan dalam memperoleh data tentang pengaruh pendidikan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Alasan kedua adalah karena pertimbangan biaya dalam penelitian biasanya membutuhkan dana yang besar, akan tetapi karena domisili lokasi penelitian yang dekat memungkinkan untuk dilakukan kunjungan dalam rangka mencari data. Adapun alasan ketiga antar

institusi kampus, terutama jurusan administrasi memiliki kaitan dengan lokasi penelitian sebagai pengembangan kebijakan dimasa yang akan datang.

### **Informan Penelitian**

Informan dalam penelitian ini adalah para pengampu kebijakan dilingkungan kantor badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan kota lhokseumawe adapun informan dalam penelitian ini sebanyak 10 informan diambil yang dianggap mampu mewakili dari populasi yang dipilih atas dasar kemampuan yang mewakilinya. Penentuan para informan diatas dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel informan untuk diwawancara dilakukan sesuai dengan kebutuhan peneliti. informan yang diambil adalah: kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe, Kepala Badan Kasubbiddiklat Perjenjangan. Dan lainnya yang ada keterkaitan dengan penelitian ini.

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh berasal dari:

*Wawancara.* Wawancara dilakukan terhadap informan sebagaimana yang disebutkan diatas. Wawancara dilakukan secara terbuka artinya informan dalam memberikan jawaban tidak terikat dengan pilihan jawaban. Sementara itu wawancara menggunakan instrumen wawancara dalam bentuk daftar pertanyaan. Pertanyaan tersebut diajukan kepada informan dalam bentuk pertanyaan yang sama terhadap informan yang berbeda.

*Observasi.* Observasi adalah melakukan pengamatan terhadap kegiatan tertentu. Observasi dilakukan terhadap aktifitas kegiatan ASN dilingkungan Badan Kepagawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Lhokseumawe. Adapun yang di observasi terhadap ASN antara lain: ketepatan waktu masuk kantor,aktifitas kantor,interaksi pimpinan dengan staff.

*Dokumentasi.* Dokumentasi dalam penelitian ini adalah dokumen yang berhubungan dengan data ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lhokseumawe.

### **Teknik Pengumpulan dan Analisis Data**

Keseluruhan data diatas baik itu data primer data sekunder dan data tersier dikumpulkan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan pada bagian latar belakang masalah. Setelah dilakukan pengumpulan dan pengolahan data maka langkah selanjutnya adalah mereduksi data dengan cara menguraikan data tersebut secara deskriptif. Langkah selanjutnya menarik kesimpulan secara induktif deduktif.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di kantor BKPSDM KotaLhokseumawe, beralamat JalanT.Hamzah BendaharaKecamatan Banda Sakti. Sebelumnya kantor BKPSDM ini menempati di kantor pemerintah KotaLhokseumawe keberadaan penempatan BKPSDM Di Jl. T. Hamzah Bendahara, Kec. Banda Sakti merupakan pengembangan sekaligus kemandirian BKPSDM dalam melaksanakan tugas-tugas

sebagaimana yang diatur dalam qanun pemerintah KotaLhokseumaweNomor 09 tahun 2016 tentang susunan organisasi dan tata kerja BKPSDM. Kantor BKPSDM Kota Lhokseumawe merupakan satuan kerja yang dipimpin oleh kepala Badan yang bertugas membantu walikota di bidang pembinaan, pengembangan, kepegawaian, penggajian, kesejahteraan, kedudukan hukum, informasi kepegawaian, pendidikan penjenjangan, dan pendidikan teknis fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan bertanggung jawab kepada walikota.

### **Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor BKPSDM Kota Lhokseumawe**

Kantor BKPSDM Kota Lhokseumawe mempunyai tugas: Pelaksanaan urusan ketatausahaan, Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang,Perumusan kebijakan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta evaluasi,Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil, Pelayanan administrasi untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, Penyiapan penyusunan rancangan qanun di bidang kepegawaian sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah, Penyusunan formasi dan pengadaan pegawai, Penyiapan mutasi jabatan struktural instansi pemerintah Kota Lhokseumawe dan penyelesaian konsultasi jabatan struktural pemerintah Kota Lhokseumawe Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional, Penyiapan dan pelayanan administrasi serta pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi pendidikan dan kediklatankepemimpinan, Penyelenggaraan administrasi mutasi wilayah kerja pegawai negeri sipil KotaLhokseumawe, Pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap pengelolaan manajemen kepegawaian Kota, Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai, Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan serta perumahan pegawai sesuai dengan norma, standar prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, Penyelenggaraan admnistrasi kepegawaian pegawai, Penyusunan kebijakan pembinaan disiplin dan penilai kerja aparatur, Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, Pelaksanaan pengembangan tenaga kader, Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, Pembinaan unit pelayanan teknis badan (UPTD); dan, Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **Peran BKPSDM Kota Lhokseumawe Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Peran adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembanya dalam suatu sistem sosial tertentu. Seseorang atau kelompok dapat dikatakan berperan apabila dia telah menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muchtaruddinselaku sekretaris kantor BKPSDM sebagai berikut:

*“Sebenarnya kami yang bekerja disini berdasarkan surat keputusan waliKotaKotaLhokseumawe dan tugas kami juga berdasarkan tupoksi yang termuat didalam surat keputusan dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kewajiban ASN. Oleh karena itu kami bekerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan undang-undang. Tupoksi yang kami makud di sini adalah membantu kepala*

*badan dalam melaksanakan koordinasi penyusunan, perencanaan dan program administrasi umum ketatausahaan dan tatalaksanaan. Termasuk juga tupoksi sekretaris badan BKPSDM adalah pengelolaan kepegawaian, keuangan, perlengkapan ke rumah tangga dan pelayanan teknis administratif kepada pimpinan bidang-bidang lingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawe” (Wawancara, 12 April 2017).*

Dari data wawancara diatas menunjukkan bahwa PNS yang bekerja di BKPSDM pada umumnya bekerja sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan oleh pemerintah KotaLhokseumaweseperti membantu kepala badan dalam melaksanakan koordinasi penyusunan, perencanaan dan program administrasi umum ketatausahaan dan tatalaksanaan. Termasuk juga tupoksi sekretaris badan BKPSDM adalah pengelolaan kepegawaian, keuangan, perlengkapan ke rumah tangga dan pelayanan teknis administratif kepada pimpinan bidang-bidang lingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawedalam rangka memperlancar pelayanan terhadap public dan oleh sebab itu apa yang menjadi tugas pokok tersebut tentu akan mendapat penilaian dari pimpinan-pimpina dilingkungan kantor BKPSDM KotaLhokseumawe. Dilingkungan BKPSDM KotaLhokseumawe selain memiliki tenaga pegawai yang berstatus PNS atau aparatur sipil negara juga memiliki tenaga non pegawai yang lebih dikenal dengan nama tenaga honorer. Jadi tenaga honorer ini juga memiliki tupoksi yang ditetapkan oleh pimpinan dilingkungan BKPSDM KotaLhokseumawe dalam rangka memenuhi tuntutan publik.

### **1. Pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai**

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam lingkungan BKPSDM dimana seluruh Pegawai yang bertugas di BKPSDM harus mendapatkan program diklat yang memadai agar nantinya dalam mengisi jabatan mampu bekerja secara terampil dan tertib administrasi. Peran BKPSDM ini secara yuridis tentu sangat dibutuhkan oleh pemerintah KotaLhokseumawedimana BKPSDM Kota Lhokseumawe melalui program diklat yang telah mempersiapkan instrumen-instrumen atau alat pendukung agar Pegawai setelah mengikuti diklat sudah siap menghadapi pekerjaan yang diamanahkan oleh negara.

Peran yang positif ini tentu saja memberi pengaruh yang sangat baik bagi para Pegawai yang berada dalam lingkungan kantor BKPSDM KotaLhokseumawe. Indikator ini disimpulkan dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Badan Drs.Mohd Nur, S.Pd BKPSDMKotaLhokseumawe. Berikut ini adalah kutipn hasil wawancaranya:

*“Pegawai yang telah mengikuti diklat cukup berperan penting dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan keterampilan,pengethuan dan keahlian yang diterapkan selama dalam diklat yang diberikan tersebut membutuhkan waktu ada kalanya tujuh hari dan ada kalanya mencapai dua minggu pemanfaatan waktu ini untuk memberikan pendidikn dan pelatihan benar-benar memberi pengaruh yang significant bagi peserta selama mengikuti pelatihan dimaksud, sehingga biaya dan waktu yang dikeluarkan selama diklat tidak sia-sia”. (Wawancara, 13 April 2017).*

Dari hasil wawancara tersebut diatas dapat di ambil satu pemahaman informasi bahwa peran BKPSDM Kota Lhokseumawe dalam meningkatkan kinerja Pegawai adalah sangat penting. Penting disini dimaksudkan karena BKPSDM dalam memberikan diklat memahi peserta sesuai keterampilan,pengetahuan dan keahlian. Berdasarkan ketiga katagori tersebut yang dimiliki oleh Pegawai diperkuat dan diasah oleh BKPSDM Kota Lhokseumawe sehingga setelah mengikuti diklat kemampuan- kemampuan Pegawai benar-benar terampil dalam melayani masyarakat demikian juga hasil wawancara dan salah seorang pegawai BKPSDM yang bernama Bapak Khairulhafizi menjelaskan bahwa:

*“..... peran BKPSDM sebenarnya memiliki nilai strategis yaitu melalui diklat melahirkan sejumlah pegawai yang berketerampilan dan berpengetahuan serta berpengalaman dalam menghadapi berbagai dinamika kebutuhan publik. BKPSDM sebenarnya merupakan suatu wadah, akan tetapi yang paling penting juga sumber daya manusia yang ada dalam BKPSDM itu jauh lebih penting karena ditangan mereka mampu menghasilkan tenaga-tenaga yang profesional dan terampil. Demikian juga pihak peserta yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan diklat BKPSDM juga harus secara sungguh-sungguh dalam menerapkannya” (Wawancara, 17 April 2017).*

## **2 Dampak positif bagi pegawai setelah mengikuti diklat**

Bagaimanapun juga BKPSDM Kota Lhokseumawe telah memberikan peran penting dalam meningkatkan kemampuan kinerja Pegawai Kota Lhokseumawe ini merupakan salah satu bentuk pengembangan yang dilakukan BKPSDM terhadap Pegawai yang tidak boleh tidak harus diberikan program diklat secara berkelanjutan. Melalui program ini akan membantu meningkatkan keterampilan berdasarkan rancangan yang dikelola oleh BKPSDM Kota Lhokseumawe sehingga berdasarkan program diklat tersebut yang diperoleh Pegawai mampu berprestasi dan fleksibel dalam geraknya dimasa-masa yang akan datang. Adapun program diklat yang dilaksanakan BKPSDM antara kebutuhan diklat tingkat organisasi, kebutuhan diklat tingkat jabatan dan kebutuhan diklat tingkat individu. Pengembangan diklat yang dirasakan oleh Pegawai juga dapat diketahui dari hasil wawancara penulis yang dilakukan terhadap kepala bidang diklat Kota Lhokseumawe bapak FAISAL:

*“Pegawai yang telah mengikuti diklat tentu dapat menambah ilmu yang diberikan oleh BKPSDM baik dari sisi pengetahuan maupun keterampilan yang telah diperoleh tentu akan membuat pribadi akan lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai perubahan atau dinamika yang muncul dalam melaksanakan pelayanan public.” (Wawancara, 18 April 2017).*

Dari hasil wawancara diatas dapat ditangkap satu pemahaman bahwa setiap Pegawai yang mengikuti program diklat di lingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawe tentu akan mendapatkan pengembangan dan tambahan pengetahuan serta keterampilan dalam bekerja serta dalam melayani masyarakat. Pengetahuan dimaksud bisa dalam bentuk informasi teknologi (komputer, internet) komunikasi publik, keahlian administrasi dan tata kelola surat dan arsip.

## **3. Dampak Signifikan Terhadap Kinerja Di Setiap Satuan Kerja**

Di setiap lembaga pemerintahan tentu dikenal adanya satuan kerja atau satker, tujuan adanya satker ini adalah untuk memperkuat dan memudahkan dalam melayani masyarakat atas berbagai tuntutan. Dengan adanya satker yang telah dibekali melalui program diklat oleh BKPSDM Kota

Lhokseumawe menjadikan satker tersebut menjadi berwibawa baik dihadapan pimpinan,kolega, maupun dimata masyarakat ini disebabkan tim satker ini telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan pengetahuan,keterampilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Indikasi ini juga menurut staf BKPSDM Kota Lhokseumawe yang bernama juliana disebabkan oleh adanya program diklat yang diberikan kepada Pegawai dimaksud, berikut hasil wawancaranya:

*“Kemampuan Pegawai sangat terasa dengan ilmu yang diperoleh pada Diklat dengan tupoksi yang ada pada BKPSDM tersebut terutama terhadap tanggung jawab Pegawai dalam tugas yang diberikan dari atasan tanggung jawab ini sebenarnya telah di tanamkan sejak sebelum menjadi pegawai negeri akan tetapi selama menjadi pegawai negeri tugas tanggung jawab menjadi lebih penting dan harus dipelihara. Selama dalam diklat BKPSDM Kota Lhokseumawe penekanan terhadap tanggung jawab benar-benar diperhatikan dan diajasi oleh mentor yang ada di BKPSDM sehingga tugas tanggung jawab yang diperoleh selama diklat tentu harus terbawa pula selama bekerja” (Wawancara, 20 April 2017).*

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Pegawai yang telah mengikuti diklat di BKPSDM Kota Lhokseumawe, kemampuannya diperkuat kembali berdasarkan posisi padatupoksinya sehingga dari hasil diklat akan memberikan rasa percaya diri dalam bekerja satu tim maupun tanggung jawab sesuai amanah dari atasan.

Pendapat yang sama disampaikan melalui bidang pengadaan dan penilaian kinerja oleh vera nandalia, S.STP sebagai berikut:

*“Tugas kami sebagai Pegawai adalah melayani public oleh karena itu kami tentu harus bertanggung jawab penuh sesuai amanah peraturan perundang-undangan untuk memberikan pelayanan kepada public sesuai aturan dan bukan sebaliknya kami sebagai Pegawai dilayani oleh public karena itu untuk memahami tanggung jawab tersebut maka perlu dilakukan diklat sehingga kami dapat melaksanakan tugas dengan baik” (Wawancara,20 April 2017).*

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan di lingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawe menekankan pada aspek tanggung jawab tupoksi masing-masing Pegawai sebagai pelayan masyarakat sehingga dengan demikian tidak ada masyarakat yang ditelantarkan dalam mendapatkan pelayanan dari pemerintah.

#### **4. Bentuk-bentuk Diklat Yang Diikuti Pegawai**

Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kota Lhokseumawe merupakan sebuah badan yang mengurus masalah kepegawaian di Kota lhoksumawe. BKPSDM bertanggung jawab langsung kepada waliKota melalui sekretaris daerah atau sekda. BKPSDM harus mampu menampilkan akuntabilitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga terjadi sinkronisasi antara perencanaan ideal yang di canankan dengan keluaran dan manfaat yang dihasilkan. Guna menjalankan roda pemerintahan dan untuk melayani kebutuhan publik maka BKPSDM Kota Lhokseumawe dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang baik yaitu pemerintahan yang taat hukum, tranparan, akuntabel, dan partisipatif agar mapu menjawab perubahan yang terjadi pada lokal, personal, regional maupun global diperlukan penyempurnaan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang didukung oleh Pegawai yang profesional.

Oleh karena itu untuk menjawab kebutuhan yang dimaksud BKPSDM Kota Lhokseumawe harus melakukan program diklat secara berkelanjutan sehingga melalui diklat ini proses peningkatan potensi Pegawai mampu menghasilkan kerja yang optimal melalui tranfer pengetahuan, sikap dan pelatihan. Adapun pendidikan dan pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh BKPSDM Lhokseumawe dalam rangka menghadapi tuntutan diatas antara lain adalah: prajabatan, diklat pim tingkat IV, Pim Tingkat III, diklat teknis pengelola diklat, dan diklat khusus penyelenggara diklat.

### 5. *Manfaat Diklat Bagi PNS*

Setidaknya manfaat diklat sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu ada dua manfaat yang pertama manfaat bagi organisasi yaitu antara lain peningkatan produktifitas kerja internal sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan tetapi kecermatan dalam melaksanakan tugas kerja sama yang baik antara berbagai satuan kerja atau SKPD yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekat mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga BKPSDM dapat bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh. Kedua adalah manfaat terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan seperti adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan kepada sikap dewasa secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif selain itu manfaat lain juga terutama bagi Pegawai dengan diperolehnya program diklat secara personal sebagaimana dijelaskan oleh bapak khairul hafidi kasubbid perjenjangan diklat BKPSDM Kota Lhokseumawe:

*“..... secara personal manfaat diklat banyak ilmu yang diperoleh baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, dan keahlian pada tupoksi kita. Kemudian manfaat lainnya secara karier pengaruh diklat sangat berhubungan karena ada diklat yang memang wajib diikuti oleh Pegawai sesuai dengan jabatan yang diberikan baik itu diklat perjenjangan secara teknis maupun diklat fungsional selain itu manfaat personal dari diklat tersebut cukup besar antara lain rasa tanggung jawab yang diberikan akan semakin besar terhadap personal pegawai disiplin waktu dan tanggung jawab pasti akan muncul setelah mengikuti diklat demikian juga terkait dengan kemampuan kinerja personal pegawai akan semakin kuat terhadap kerja dengan cara mengikuti peraturan dalam tugasnya” (Wawancara, 20 April 2017).*

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa manfaat diklat mampu memberikan perubahan terhadap perilaku Pegawai baik secara personal maupun kolegiat, karena dalam diklat tersebut proses tranfer pengetahuan pengalaman sikap dan prilaku belangsung secara tersisten dan terencana melalui kurikulum yang telah dirancang oleh pihak BKPSDM dalam rangka menyelenggarakan program diklat. Hasil wawancara diatas juga menunjukkan bahwa manfaat diklat ternyata berhubungan erat dengan karier atau jabatan yang diemban oleh seorang Pegawai. Hal ini dapat ditandai dari setiap Pegawai yang diberikan jabatan maka ia harus mengikuti diklat sesuai dengan jabatan yang diembannya.

### **Kendala-kendala kantor BKPSDM terhadap kinerja pegawai negeri sipil**

#### ***Kendala Internal***

BKPSDM Kota Lhokseumawe merupakan suatu wadah yang bertanggung langsung kepada pemerintah dalam hal ini adalah wali Kota Lhokseumawe telah merancang program-program yang

berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas dan pengembangan Pegawai yang dibutuhkan oleh pemerintah Kota Lhokseumawe dalam rangka menjawab tuntutan pelayanan publik. Namun demikian dalam penyusunan program peningkatan kualitas Pegawai tentu menghadapi berbagai kendala antara lain kendala internal. Kendala internal menurut penjalasa bapak Abdul malik staff BKPSDM Kota Lhokseumawe adalah sebagai berikut:

*“Menjelaskan bahwa pada prinsipnya kendala internal dapat di katakan tidak ada sama sekali, karena sumber daya manusia yang tersedia di diklat BKPSDM Kota Lhokseumawe cukup memadai untuk saat ini di bagian diklat tenaga untuk mendidik dan melatih para Pegawai yang akan mengikuti diklat hingga saat ini masih mampu menyediakan tenaga diklat yang ada dilingkungan pemerintah Kota Lhokseumawe. Seandainya ada tenaga diklat yang tidak dimiliki diklat BKPSDM Kota Lhokseumawe maka akan dilakukan kontak dengan diklat BKPSDM Provinsi untuk mengirimkan tenaga diklat yang tidak dimiliki diklat BKPSDM Kota Lhokseumawe” (Wawancara, 21 April 2017).*

Adapun jumlah sumber daya manusia yang khusus membidangi bidang diklat di BKPSDM Kota Lhokseumawe jumlahnya ada 14 (empat belas) orang keempat belas SDM yang dimaksud berbeda keahliannya ada bidang ekonomi, sospol. Dari penjelasan dimaksud maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hambatan secara internal dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai tidak dijumpai sama sekali.

### **Kendala Eksternal**

Kendala secara eksternal adalah hambatan yang muncul dari luar BKPSDM Kota Lhokseumawe. Kendala ini biasanya sangat politis dan sulit untuk dapat dilakukan intervensi secara formal melainkan dapat diatasi melalui pendekatan politik pula. Selama ini hambatan yang dihadapi oleh diklat BKPSDM Kota Lhokseumawe adalah kendala dalam bentuk anggaran yang di usulkan diklat di BKPSDM melalui bappedda dan keuangan pemerintah Kota Lhokseumawe secara teori sudah cukup memadai. Akan tetapi ketika terjadi pembahasan kedua belah pihak di dewan perwakilan rakyat Kota Lhokseumawe (DPRK) mengalami pengurangan dari jumlah yang diusulkan pihak BKPSDM Kota Lhokseumawe. Pengurangan anggaran akan berimplikasi kepada pengurangan kegiatan yang sudah direncanakan secara matang jauh-jauh hari hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Husaini selaku bendahara di BKPSDM Kota Lhokseumawe:

*“..... setiap tahun kami selalu merancang anggaran yang sesuai dengan kebutuhan BKPSDM terutama yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan yang akan di berikan kepada Pegawai setiap tahunnya. Anggaran itu sudah kami lakukan koordinasi dengan pihak internal BKPSDM, kemudian dengan pihak bappedda Kota Lhokseumawe dan DPKAD pemerintah Kota Lhokseumawe untuk mengsikronisasikan anggaran sesuai dengan kebutuhan. Akan tetapi ketika dibahas dalam dewan anggaran yang telah kami rancang tersebut mengalami penyusutan sehingga program yang telah disusun terpaksa harus dilakukan penyesuaian juga” (Wawancara, 25 April 2017).*

Selain kendala anggaran diklat BKPSDM juga mengalami hambatan lain terkait dengan ketersediaan fasilitas diklat. Selama ini diklat yang dilakukan terhadap Pegawai dilingkungan pemerintah Kota Lhokseumawe menggunakan fasilitas melalui sewa gedung. Ini tentu saja banyak

menghabiskan biaya yang tidak mengenai sasaran. Sebenarnya menurut bapak Heri Safrizal selaku kasubbag bina program evaluasi dan pelaporan:

*“..... selama ini program pendidikan dan pelatihan yang kami lakukan terhadap pegawai negeri dilingkungan pemerintah Kota Lhokseumawe selalu menggunakan fasilitas gedung dan aula yang kami sewa. Hingga saat ini diklat BKPSDM Kota Lhokseumawe belum memiliki fasilitas gedung dan aula yang representatif dalam rangka melaksanakan program diklat” (Wawancara, 26 April 2017).*

Apabila fasilitas gedung dan aula tersedia secara representatif maka peningkatan kualitas kerja Pegawai tentu akan lebih baik lagi dan anggaran yang sebelumnya kurang dan sering dipangkas oleh DPRK tentu akan mendapat dukungan oleh dewan dengan melihat hasil diklat yang dicapai Pegawai yang dimaksud.

Dari informasi yang dijelaskan diatas maka dapat ditangkap informasi bahwa selama ini BKPSDM Kota Lhokseumawe dalam melaksanakan tugas umum Pemerintah dan pembangunan dibidang pembinaan, pengembangan, kepangkatan, penggajian, kesejahteraan, kedudukan hukum, informasi kepegawaian, pendidikan perjenjangan dan pendidikan teknik fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan ternyata menghadapi hambatan secara eksternal yaitu dalam bentuk pemangkas anggaran oleh DPRK dan ketidak tersediaan fasilitas pendukung dalam meningkatkan kualitas kerja Pegawai.

Adapun strategi yang digunakan BKPSDM secara global dalam menghadapi hambatan tersebut adalah menjalankan program secara ketat sesuai dengan ketersediaan anggaran yang dialokasikan pemerintah atas persetujuan dewan. Bagi BKPSDM menurut bapak khairul sebarang apapun anggaran yang disetujui maka program yang dirancang disesuaikan dengan anggaran dan yang terpenting adalah program yang telah di rancang tersebut harus dijalankan.

## **PEMBAHASAN**

### **Peran Kantor BKPSDM Kota Lhokseumawe**

Salah satu sumber daya aparatur yang mempunyai peranan dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan adalah pegawai negeri. Pemerintah akan berjalan dengan baik dan tertip apabila didukung dengan sumber daya aparatur yang mampu, terampil dan penuh disiplin. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian adalah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kedisiplinan, penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen sumber daya pegawai (Sudrajat, 2008). Aparatur pegawai masih menjadi permasalahan tersendiri, karena hampir setiap instansi pemerintah khususnya BKPSDM Kota Lhokseumawe baik pusat maupun daerah kinerja aparturnya belum menunjukkan profesionalitas dalam bekerja sampai pelanggaran indisipliner (tidak disiplin).

Sampai saat ini permasalahan ASN terutama di BKPSDM Kota Lhokseumawe masih membutuhkan perhatian khusus dari pemerintah. Pelayanan birokrasi masih sangat rendah serta memiliki status sosial yang berbeda menjadi tantangan bagi pemerintah untuk mewujudkan pelayanan yang baik dan transparan.

Sebelum diangkat menjadi ASN para calon pegawai akan disumpah, hal ini dilakukan berdasarkan undang-undang yang mengatur tentang pokok-pokok kepegawaian namun pada

kenyataannya tidak jarang sumpah yang diucapkan oleh ASN tidak dijalankan secara konsisten sebagaimana mestinya. Salah satunya ditandai dengan masih banyaknya keluhan masyarakat ketika dihadapkan dalam prosedur administrasi. Selain itu masih banyak dijumpai ASN yang belum bisa disiplin waktu dalam masuk kerja maupun menyelesaikan pekerjaan, sering meninggalkan dinas. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan pada publikasi sebelumnya (Hamid, & Kurniawaty, 2020). Untuk mengubah kondisi perilaku ASN diatas agar menjadi ASN yang memiliki kompetensi dan profesionalitas dalam bekerja diperlukan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terutama bagi ASN yang berada dalam lingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawe. Untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan biasanya dilakukan oleh BKPSDM. Tugas pokok BKPSDM sendiri adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai baik pegawai pada umumnya maupun pegawai yang ada di lingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawe. Dasar pertimbangan dilaksanakan Diklat untuk para pegawai BKPSDM adalah sebagai pembinaan dan perkembangan karier pegawai yang bersangkutan.

Dengan demikian peran yang diemban oleh BKPSDM Kota Lhokseumawe adalah untuk mewujudkan ASN yang profesional dan fungsinya adalah melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya serta dituntut untuk memahami bahwa institusi BKPSDM Kota Lhokseumawe adalah sebagai pelayanan publik yang harus melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.

### **Kendala-kendala Yang dihadapi Kantor BKPSDM Kota Lhokseumawe Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Adapun kendala-kendala yang dihadapi BKPSDM Kota Lhokseumawe dalam meningkatkan disiplin pegawai BKPSDM: tidak adanya dasar pijakan yang jelasataupedoman yang jelas mengenai jumlah dan distribusi PNS. Ketidak jelasan ini berimplikasi kepada rendahnya kualitas kinerja pelayanan terhadap masyarakat. kemudian kendala yang kedua terkait dengan distribusi pendidikan PNS yang tidak terancang dengan jelas. Situasi ini dapat diketahui dari masih banyaknya PNS dengan pendidikan terakhir adalah tamatan SLTA (Sani, Rares, & Ogotan, 2018). Meskipun secara teknis PNS yang berpendidikan SLTA, pemerintah telah berusaha memperbaiki kualitas pendidikannya. Adapun kendala yang ketiga adalah ketidak jelasan desain pekerjaan dan tidak efisien (Komara, 2019). Kondisi ini dapat diketahui dari dalam bekerja lebih menonjolkan sisi administratif dari pada sisi manajemen. Ini bersifat sentralistis dan kurang mengakomodasikan nilai efisiensi dan efektifitas dalam pencapaian tujuan BKPSDM Kota Lhokseumawe. Tidak terdapat prinsip *check and balance* dalam menyelenggarakan manajemen kepegawaian sehingga mendorong terjadinya duplikasi. Kurang didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang memadai sehingga berpengaruh negatif pada proses pengambilan keputusan (Sudrajat, 2008). Tidak mampu mengontrol dan mengaplikasikan prinsip sistem merit secara tegas yang terakhir adalah tidak mengakomodasikan dengan baik klasifikasi jabatan dan *standart* kompetensi sehingga berdampak negatif pada pencapaian kinerja di BKPSDM Kota Lhokseumawe.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Colebrook, C. (2017). What is this thing called education? *Qualitative Inquiry*, 23(9), 649-655.
- Febri, I. (2017). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DAN PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA PADANG* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Halili, S. H., Razak, R. A., & Zainuddin, Z. (2015, March). Exploring the use of 'Wiggio' to support online collaborative learning for adult learners. In *Economics, Social Sciences and Information Management: Proceedings of the 2015 International Congress on Economics, Social Sciences and Information Management (ICESSIM 2015)* (pp. 28-29).
- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika*, 4(01), 58-67.
- Ishak, T., Kurniawan, R., & Zainuddin, Z. (2019). Implementasi Model Pembelajaran Flipped Classroom Guna Meningkatkan Interaksi Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Manajemen Informasi dan E-Administrasi. *Edcomtech Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 4(2), 109-119.
- Jufri, Z. K. (2018). Kompetensi sumber daya manusia di kantor sistem administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) wilayah Gowa. *Universitas Negeri Makassar*.
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *MIMBAR PENDIDIKAN*, 4(1), 73-84.
- Oktaviani, A., Muthia, D. A., Susanti, M., & Sujatmiko, F. P. (2018). Perancangan Program Penilaian Peserta Pusklat Pada BPSDM Kemendagri Jakarta. *Sinkron: Jurnal dan Penelitian Teknik Informatika*, 3(1), 175-180.
- Perera, C. J., Zainuddin, Z., Piaw, C. Y., Cheah, K. S., & Asirvatham, D. (2020). The Pedagogical Frontiers of Urban Higher Education: Blended Learning and Co-Lecturing. *Education and Urban Society*, 52(9), 1305-1329.
- Respati, P. J. A., & Ratnamiasih, I. (2018). *Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kompetensi Teknis Umum Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Sani, T., RARES, J. J., & Ogotan, M. (2018). Engembangan kompetensi aparatur sipil negara di dinas pendidikan kabupaten intan jaya propinsi papua. *Jurnal administrasi publik*, 4(49).
- Sari, K. (2018). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) ACEH. ETD Unsyiah*.
- Sholikhah, A. (2016). Statistik deskriptif dalam penelitian kualitatif. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 10(2), 342-362.
- Sudrajat, T. S. T. (2008). Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian. *Jurnal Dinamika Hukum*, 8(3), 213-220.
- Syafriyani, I., & Zaituna, Y. P. (2019). Penerapan E-Government Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian: Studi Di BKPSDM Kabupaten Sumenep. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 3(1), 28-34.

- Zainuddin, Z. (2015). Exploring the potential of blended learning and learning Management Systems (LMSs) for Higher Education in Aceh. *Englisia: Journal of Language, Education, and Humanities*, 2(2), 70-85.
- Zainuddin, Z., & Keumala, C. M. (2018). Blended learning method within Indonesian higher education institutions. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 6(2), 69-77.