

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Solok Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No 15 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan yang mempunyai tugas pokok pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individu pegawai menuju perspektif manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*Strategic Human Resource Management*) Agar selalu tersedia sumber daya Aparatur Sipil Negara unggulan.¹

Agar berjalanya tugas-tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Solok Selatan dengan baik terdapat fungsi antara lain perumusan kebijakan dibidang kepegawaian daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan, Pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang kepegawaian daerah, pengkoordinasian penyelenggaraan kepegawaian daerah, Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga badan, penyelenggaraan tugas informasi manajemen pegawai, pengadaan dan pengembangan karier pegawai, mutasi serta pembinaan dan penghargaan pegawai, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas dibidang informasi

¹ BKPSDM Solok Selatan, 2021. *Renstra BKPSDM Solok Selatan 2021-2026*, Solok Selatan, hal. 1.

manajemen pegawai pengadaan dan pengembangan karier pegawai serta pembinaan dan penghargaan pegawai serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) badan dalam lingkup tugasnya (pemantauan, evaluasi, pelaporan pelaksanaan tugas dan kinerja badan).²

Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Peningkatan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah ditetapkan rencana strategis instansi yaitu dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menuntut adanya peningkatan kemampuan, keandalan dan profesionalisme sumber daya manusia.

Untuk menjalankan tugas-tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia, harus memiliki sumber Pegawai Aparatur Sipil Negara yang baik. Merujuk pada Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.³

² Ibid., Hal. 13.

³ Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Permasalahan yang mempengaruhi kualitas suatu perangkat organisasi. Di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan ini terdapat faktor terjadi permasalahannya dilihat dari cara kerja Aparatur Sipil Negara dikantor tersebut adalah kuantitas, kualitas dan kapasitas pegawai yang belum sepenuhnya memadai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan beban kerja yang makin meningkat. Ditambah lagi dengan kondisi para pegawai pemerintahan yang kebanyakan kurang menghargai kedisiplinan, seperti keluar pada saat jam kantor tanpa keterangan, tidak datang tepat waktu, membuat sulit bagi masyarakat untuk tergantung terhadap lembaga pemerintahan serta pegawai di dalam lembaga tersebut pada saat mereka membutuhkan.

Pemerintah kabupaten Solok Selatan pada hakekatnya selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau badan instansi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi atau badan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.⁴ Maksudnya kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja

⁴ Syamsuddinnor, Pengaruh Pemberian Intensif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Lne Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia, Vol. 6 Tahun 2014.

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja ini berhubungan dengan seorang pegawai atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁵ Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki kaitan erat dengan kinerja dan pegawai yang dituntut untuk memiliki sumber daya yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan, diperlukan sumber daya yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya sehingga mampu melaksanakan tugas pelayanan internal bidang kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Solok Selatan yang diharapkan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Salah satu peranan BKPSDM meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Peningkatan pegawai tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

⁵ <https://usd.ac.id/biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10> di akses pada tanggal 8 november 2022

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau badan instansi yang ingin berkembang harus benar-benar harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pelatihan yang dimaksudkan untuk membantu kemampuan para pekerja dalam melaksanakan tugas atau dengan kata lain pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek. Pelatihan jangka pendek yang dimaksudkan ini adalah pelatihan teknis sebagai upaya strategi pengembangan. Pegawai negeri sipil membutuhkan pelaksanaan kompetensi teknis dalam melaksanakan tugas yang diembannya. 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 meningkatkan sumber daya manusia (SDM) hendaklah aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui diklat.⁶

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam manajemen sumber daya manusia (SDM).

⁶ Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 31 tahun 2007 tentang pedoman penyelenggaraan pendidikan dan latihan (Diklat) di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah

Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi atau badan instansi. Dari segi mutu pelayanan apabila ingin ditingkatkan perlu adanya pelayanan yang prima yaitu pelayanan yang bermutu atau yang sesuai dengan standar pelayanan. Melaksanakan pelayanan yang prima merupakan suatu upaya menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan pelatihan di suatu lembaga diklat. Kegiatan diklat aparatur merupakan peningkatan kompetensi aparatur agar manpu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Oleh sebab itu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Solok Selatan sebenarnya telah melaksanakan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil.⁷

Dalam hal meningkatkan kinerja harus diupayakan pembinaan dan penyelenggaraan program-program guna mendukung tercapainya peningkatan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Solok Selatan.

⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil

Namun disisi lain terdapat gejala dimana adanya Pegawai Negeri Sipil yang datang tidak pada jam kerja atau terlambat hal ini terlihat pada tingkat absensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Solok Selatan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang cukup penting adalah kinerja pada Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Solok Selatan.

Namun dalam praktiknya masih banyak pegawai yang belum melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Walaupun pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ini di adakan setiap tahunya masih ada saja beberapa pegawai yang belum bekerja dengan optimal sehingga hal tersebut berbeda dengan yang terjadi di lapangan.

Fenomena yang berbeda antara motivasi dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh sebagian pegawai dan juga kemampuan menggunakan teknologi seperti komputer yang masih kurang, sehingga hal seperti ini dapat memperburuk kinerja pegawai pada lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Solok Selatan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Peran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Solok Selatan ”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas, maka pokok permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok Selatan?
2. Kendala apa yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok Selatan?
3. Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui kendala apa yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Dapat mengetahui Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok Selatan.
2. Dapat mengetahui kendala apa yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok Selatan.
3. Dapat mengetahui upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok Selatan.

1.5. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

- 1. Penelitian Herman Sismono** dengan judul “ Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro dalam Penyelenggaraan Diklat Pelatihan Dasar Tahun 2019 “. ⁸

Peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada negara dan pengembangan wawasan tentang pemerintahan bagi calon Pegawai Negeri Sipil untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik yaitu melalui pembinaan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Kota Metro Tahun 2019 diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro melalui bidang pengembangan sumber daya manusia. Tujuannya untuk

⁸ Herman Sismono, 2021, Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro Dalam Penyelenggaraan Diklat Pelatihan Dasar Tahun 2019, jurnal ilmu administrasi dan studi kebijakan, vol. 3, No.2, edisi maret 2021.

mengetahui peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro terhadap penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III angkatan 1 Tahun 2019. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pelaksanaan Diklat pelatihan dasar dapat berjalan dengan lebih baik.

Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data-data primer dan sekunder dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Data akan dianalisa dengan metode deskriptif analisis. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro selaku panitia penyelenggara telah berusaha semaksimal mungkin untuk kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan Diklat Pelatihan Dasar Golongan III Angkatan 1 Tahun 2019. Hal ini terlihat dari dilaksanakannya kegiatan dinamika kelompok untuk membuat peserta menjadi lebih nyaman selama Diklat Pelatihan Dasar berlangsung.

2. Penelitian Thantawi Ishak dan Nurmayana dengan judul “ Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil “. ⁹

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas melalui program diklat yang disiapkan untuk menjawab

⁹ Thantawi Ishak dan Nurmayana, 2018, Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Vol.04, No.02.

kebutuhan tuntutan publik. Manfaat diklat bagi pegawai tidak hanya pada produktifitas kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tetapi juga bagi personal Aparatur Sipil Negara (ASN) setelah memperoleh pengalaman diklat baik transfer pengetahuan perilaku, sikap maupun beban karier, kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe pada dasarnya adalah hambatan eksternal yaitu pengurangan anggaran yang tidak relevan seperti yang diusulkan untuk menjalankan program Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) serta ketidak tersediaan fasilitas bangunan seperti gedung dan aula dalam menjalankan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai dilingkungan pemerintah kota Lhokseumawe. Sementara itu hambatan internal sejauh ini belum didapat. Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (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 dibidang kepegawaian sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah, penyusunan farmasi dan pengandaan pegawai, penyiapan mutasi jabatan struktural instansi 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 tenaga kader dan diklat kepemimpinan, penyelenggaraan administrasi mutasi wilayah kerja Pegawai Negeri Sipil Kota Lhokseumawe, 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.

MATRIK PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 1.1

NO	PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	<p>Penelitian Herman Sismono dengan judul “ Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro dalam Penyelenggaraan Diklat Pelatihan Dasar Tahun 2019</p>	<p>Peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada negara dan kesetiaan pada negara dan pengembangan wawasan tentang pemerintahan bagi calon Pegawai Negeri Sipil untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik yaitu melalui pembinaan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Kota Metro Tahun 2019 diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro melalui bidang pengembangan sumber daya manusia. Tujuannya untuk mengetahui peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro terhadap penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III angkatan 1 Tahun 2019. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pelaksanaan Diklatpelatihan dasar dapat berjalan dengan lebih baik.</p>	<p>Kesamaanya sasa-sama membahas tentang Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perbedaanya yaitu penelitian ini lebih cenderung kepada melihat keberhasilan program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan. - perbedaan lokasi penelitian.

		<p>Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data-data primer dan sekunder dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Data akan dianalisa dengan metode deskriptif analisis. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro selaku panitia penyelenggara telah berusaha semaksimal mungkin untuk kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan Diklat Pelatihan Dasar Golongan III Angkatan 1 Tahun 2019. Hal ini terlihat dari dilaksanakannya kegiatan dinamika kelompok untuk membuat peserta menjadi lebih nyaman selama Diklat Pelatihan Dasar berlangsung</p>		
2.	<p>Penelitian Thanthawi Ishak dan Nurmayana dengan judul “ Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.</p>	<p>Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas melalui program diklat yang disiapkan untuk menjawab kebutuhan tuntutan publik. Manfaat diklat bagi pegawai tidak hanya pada produktifitas kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tetapi juga bagi personal Aparatur Sipil Negara (ASN) setelah memperoleh pengalaman diklat baik transfer pengetahuan perilaku, sikap maupun beban karier, kendala</p>	<p>Kesamaanya sasa-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perbedaanya yaitu penelitian ini terfokus pada faktor eksternal hambatan dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Serta objek penelitian. - perbedaan sampel penelitian.

		<p>yang dihadapi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe pada dasarnya adalah hambatan eksternal yaitu pengurangan anggaran yang tidak relevan seperti yang diusulkan untuk menjalankan program Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) serta ketidak tersediaan fasilitas bangunan seperti gedung dan aula dalam menjalankan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai dilingkungan pemerintah kota Lhokseumawe. Sementara itu hambatan internal sejauh ini belum didapat. Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (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 dibidang kepegawaian sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah, penyusunan farmasi dan pengandaan pegawai, penyiapan mutasi jabatan</p>		
--	--	--	--	--

		<p>struktural instansi 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 tenaga kader dan diklat kepemimpinan, penyelenggaraan administrasi mutasi wilayah kerja Pegawai Negeri Sipil Kota Lhokseumawe, 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.</p>		
--	--	---	--	--

