

**ANALISIS KINERJA ORGANISASI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh :

A h m a d F i k r i

NIM. 07011181621185

Konsentrasi Manajemen Sektor Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
JULI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING
SKRIPSI**

**ANALISIS KINERJA ORGANISASI PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan Dalam
Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh:

**AHMAD FIKRI
NIM. 07011181621185**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Juli 2023

Pembimbing I



**Dr. Nurmah Semil, M.Si
NIP. 196712011992032002**

Pembimbing II



**Dra. Tuty Khairunnisyah, MA
NIP. 196201051988032004**

**Mengetahui
Ketua Jurusan**



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**“ANALISIS KINERJA ORGANISASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
OGAN ILIR”**

SKRIPSI

Oleh :
AHMAD FIKRI
NIM. 07011181621185

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 26 Juli 2023

Pembimbing :

1. Dr. Nurmah Semil, M.Si
NIP. 196712011992032002

2. Dra. Tutu Khairunnisyah, MA
NIP. 196201051988032004

Tanda Tangan

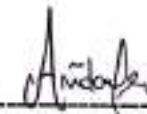
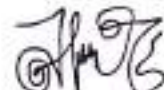


Penguji :

1. Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA
NIP. 199310072019031012

2. Annada Nasvaya, S.IP., M.Si
NIP. 198809062019032016

Tanda Tangan



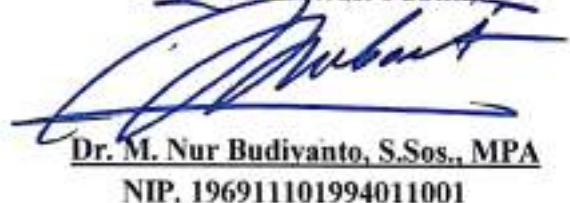
Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,



Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Fikri

NIM : 07011181621185

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “ Analisis Kinerja Organisasi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir “ ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Indralaya, 17 Juli 2023



NIM. 07011181621185

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Padi yang dipanen hari ini tidaklah ditanam kemaren sore.”

(Ahmad Fikri)

Atas ridho Allah SWT,

Skripsi ini kupersembahkan kepada

- 1. Kedua Orang Tua**
- 2. Saudara dan Saudari**
- 3. Dosen dan Pegawai FISIP UNSRI**
- 4. Sahabat Seperjuangan**
- 5. Almamater Kebanggaan**

ABSTRAK

Kinerja organisasi adalah tingkat kemampuan organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan untuk dapat memenuhi sasaran, tujuan, visi dan misi dari organisasi itu sendiri. Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target pada rencana strategis yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja organisasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto dengan dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas untuk menggambarkan kinerja organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah indikator kinerja menurut Agus Dwiyanto sebagian dalam kategori baik. Adapun hal yang menjadi penghambat pada proses pencapaian target yang ditetapkan meliputi tantangan pada penyediaan informasi kepegawaian yang besar, kurangnya koordinasi antara petugas pelayanan publik, dan pelaksanaan pelayanan publik yang tidak mengikuti standar pelayanan.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi, Rencana Strategis, Pelayanan Publik, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kabupaten Ogan Ilir

Pembimbing I



Dr. Nurmah Semil, M.Si
NIP. 196712011992032002


Pembimbing II



Dra. Tutu Khairunnisvah, MA
NIP. 196201051988032004

Indralaya, 20 Juli 2023

**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**



Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



ABSTRACT

Organizational performance is the level of the organization's ability to carry out its duties and responsibilities in accordance with the planning set to be able to meet the goals, objectives, vision and mission of the organization itself. This research is motivated by the existence of several performance indicators that have not yet reached the target in the established strategic plan. This research aims to determine how the condition of organizational performance at the Ogan Ilir Regency Human Resources Development and Staffing Agency. This research uses the theory put forward by Agus Dwiyanto with the dimensions of productivity, quality of services, responsiveness, responsibility, and accountability to describe organizational performance. The method used in this research is a qualitative method and data collection is done through interviews and observations. The results obtained from this research are that the performance indicators according to Agus Dwiyanto are partly in the good category. The things that hinder the process of achieving the set targets include challenges to the provision of large staffing information, the lack of coordination between public service officers, and the implementation of public services that do not follow service standards

Keywords: *Organizational Performance, Strategic Plan, Public Services, Human Resources Development and Staffing Agency, Ogan Ilir Regency*

Advisor I



Dr. Nurmah Semil, M.Si
NIP. 196712011992032002

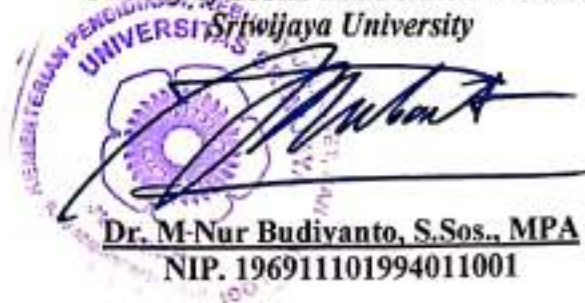
Advisor II



Dra. Tutu Khairunnisvah, MA
NIP. 196201051988032004

Indralaya, 20th July 2023

**Chairman of Department of Public Administration
Faculty of Social and Political Science
Sriwijaya University**



Dr. M-Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

Kata Pengantar

Alhamdulillah segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian ini dengan judul Analisis Kinerja Organisasi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini selanjutnya menjadi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada program studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Sriwijaya.

Penyusunan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Sehingga, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa memberikan kekuatan dan kesempatan bagi penulis agar dapat menempuh pendidikan di Universitas Sriwijaya saat ini.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul Allah SWT yang perjuangannya terhadap umatnya bisa dirasakan penulis hingga saat ini.
3. Kedua orang tua penulis yakni Ayah Moehani dan Ibu Ngatini, saudara dan saudari penulis yakni Miswanto, Samilah, dan Samini yang selalu memberikan semangat, doa, dan memberikan uluran tangan terhadap kebutuhan penulis hingga saat ini.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. Bapak Prof. Dr. Alfitri. M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
6. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Januar Eko Aryansyah, S.IP., SH., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Dr. Nurmah Semil, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Tuty Khairunnisyah, MA selaku Pembimbing II yang memberikan banyak waktu, tenaga, dan pikiran dan sepuh hati dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian.

9. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA sebagai Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama perkuliahan.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
12. Seluruh Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir yang telah memberikan data dan informasi bagi penulis dalam penyusunan penelitian ini.
13. Isparani Rafifah Putri, S.T yang banyak membantu dalam penulisan penelitian ini.
14. Sahabat-sahabat terbaik dan teman-teman seperjuangan dalam menempuh pendidikan dalam jurusan Ilmu Administrasi Publik 2016.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya atas kita semua. Apabila terdapat kekeliruan dalam penulisan penelitian ini, penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun bagi penulis kedepannya. Atas segala perhatian dan kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan perkembangan ilmu administrasi publik dalam menambah wawasan dan pengetahuan kita bersama.

Indralaya, 17 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Konsep Kinerja Organisasi	9
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.3 Pengukuran Kinerja	11
2.4 Konsep yang Digunakan Dalam Penelitian	15
2.5 Tujuan Pengukuran Kinerja	17
2.6 Penelitian Terdahulu	17
2.7 Kerangka Pemikiran	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Definisi Konsep	22
3.3 Fokus Penelitian	23
3.4 Jenis dan Sumber Data	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
3.6 Informan Penelitian	25
3.7 Teknik Analisis Data	26
3.8 Sistematika Penulisan	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Gambaran Umum Organisasi	28
4.2 Visi dan Misi Organisasi	30

4.3 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	32
4.4 Analisis Kinerja Organisasi pada BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir	39
4.4.1 Produktivitas	39
4.4.2 Kualitas Layanan	46
4.4.3 Responsivitas	60
4.4.4 Responsibilitas	68
4.4.5 Akuntabilitas	76
BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
DAFTAR LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah BKPSDM Berdasarkan Golongan	3
2. Kinerja BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Pada tahun 2019.....	5
3. Penelitian Terdahulu	19
4. Fokus Penelitian	23
5. Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir.....	40
6. Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021	45
7. Pejabat pengaduan pelayanan BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir.....	63
8. Hasil Kinerja Organisasi BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	21
2. Tampak depan BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir	29
3. Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir	32
4. Resepsionis BKPSDM	47
5. Ruang tunggu pelayanan BKPSDM	49
6. Tempat Air Minum dan Kursi Disabilitas Di BKPSDM	50
7. Alur pengaduan pelayanan publik	51
8. Format pada buku tamu dan format pelayanan pengaduan	55
9. Alur pelayanan pengaduan dari internal BKPSDM Ogan Ilir	55
10. Pelayanan Whatsapp BKPSDM Ogan Ilir	57
11. Pelayanan Website BKPSDM Ogan Ilir	57
12. Jadwal Piket Resepsionis BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir	61
13. Pejabat pelayanan BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir	63
14. Kotak Saran Pada Resepsionis	66
15. Saran dan Pertanyaan pada website BKPSDM	66
16. SOP Pelayanan di BKPSDM	69
17. Survey kepuasan masyarakat di BKPSDM	73
18. Hasil dari survey kepuasan masyarakat di BKPSDM	74
19. Laporan kinerja instansi pemerintah	77
20. Perjanjian Kinerja pada Laporan kinerja instansi pemerintah	78
21. Target Laporan yang harus diselesaikan BKPSDM	79

DAFTAR LAMPIRAN

1. SOP Penerimaan Tamu
2. Keputusan Kepala BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Nomor 164
3. Keputusan Kepala BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Nomor 165
4. Surat Tugas Judul Penelitian
5. Permohonan Izin Penelitian
6. Rekomendasi Penelitian dari Kesbangpol
7. Persetujuan Penelitian dari BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir
8. Kartu Bimbingan Proposal Penelitian
9. Lembar Revisi Seminar Proposal Penelitian
10. Surat Tugas Perubahan judul Penelitian
11. Kartu Bimbingan Hasil Penelitian
12. Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif

DAFTAR SINGKATAN

BKPSDM	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Renstra	Rencana Strategis
OPD	Organisasi Perangkat Daerah
Permendagri	Peraturan Kementrian Dalam Negeri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi layaknya sebuah organisme yang harus terus menerus bertumbuh. Kemampuan bertumbuh ini membuatnya menjadi tangguh dalam mempertahankan eksistensinya serta terus berkembang untuk mencapai tujuan. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang dapat dicapai. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran karyawan dalam organisasi tersebut. Apabila karyawan tersebut bekerja sesuai dengan kompetensi profesionalnya, memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai, maka tingkat keberhasilan dalam bekerja akan semakin tinggi.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya. Sehingga sumber daya manusia dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya kinerja organisasi secara langsung. Sumber daya manusia mengemban peran penting sebagai pelaksana kegiatan-kegiatan pada organisasi. Apabila kegiatan-kegiatan tersebut dapat dijalankan dengan baik dan setiap kendala atau hambatan yang muncul dapat diselesaikan, maka akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Sebaliknya, apabila kegiatan-kegiatan tersebut berjalan tidak sesuai dengan rencana maka organisasi tersebut semakin jauh dari tujuan dan kinerja yang baik.

Kinerja organisasi adalah penjumlahan dari kinerja semua orang yang bekerja di dalamnya. Menurut Amitai Etzioni (Keban, 2008: 227) Kinerja organisasi

menggambarkan sejauh mana organisasi mencapai tujuan utamanya. Sedangkan menurut Bastian (Tangkilisan, 2005: 175) Kegiatan organisasi adalah gambaran tingkat kegiatan pelaksanaan tugas dalam organisasi yang ditujukan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi. Peningkatan kinerja organisasi membutuhkan pengaturan yang tepat untuk mendorong upaya peningkatan kinerja organisasi. Apapun usaha pada pengelolaan kinerja dilakukan guna meningkatkan kinerja dalam mencapai hasil terbaik pada organisasi.

Arah politik pembangunan daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2016-2021 dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2016-2021. Sementara itu, sasaran pembangunan daerah Kabupaten Ogan Ilir tahun 2016-2021 meliputi penguatan perangkat pengelolaan Kabupaten Ogan Ilir yang meliputi perencanaan, pembiayaan dan penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, audit dan penguatan akuntabilitas kegiatan pemerintah daerah. Keberadaan Badan Pengembangan SDM dan Kepegawaian Kabupaten Ogan Ilir yang didukung oleh Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir No. 04 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Teknis Daerah Kabupaten Ogan Ilir. (Lembaran Daerah No. 11 Tahun 2005) dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2005 tentang Pemerintahan Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir yang selanjutnya dalam penelitian ini akan disingkat dengan BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir memiliki visi yang besar yakni mewujudkan manajemen kepegawaian daerah yang profesional. Visi yang besar tersebut menuntut BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir untuk menjalankan pengelolaan di bidang manajemen kepegawaian pada kabupaten Ogan Ilir yang meliputi pengelolaan aturan

kepegawaian, pengelolaan mutasi, pengangkatan, pengembangan, pemberhentian pegawai dan disiplin pegawai daerah Kabupaten Ogan Ilir.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 4 (empat) misi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Memaksimalkan keterampilan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki integritas;
2. Memaksimalkan tingkat disiplin dan menjamin sejahteranya aparatur;
3. Menyediakan *database* kepegawaian yang memiliki integritas;
4. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.

BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir yang terletak di Kompleks Perkantoran Terpadu Pemkab Ogan Ilir Tanjung Senai, Jl. Lintas Timur Km. 35, Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir memiliki sumber daya aparatur sebanyak 33 orang (22 orang laki-laki dan 11 orang perempuan) yang dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Menurut Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah
1.	Golongan IV	
	Pembina Utama Madya	-
	Pembina Utama Muda	-
	Pembina Tingkat I	-
	Pembina	4
2.	Golongan III	
	Penata Tk. I	6
	Penata	4
	Penata Muda Tk. I	6
	Penata Muda	8
3.	Golongan II	
	Pengatur Tk. I	2
	Pengatur	2
	Pengatur Muda Tk. I	-
	Pengatur Muda	1
Jumlah		33

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Ogan Ilir

Berdasarkan data pada tabel 1.2 bahwa di BKPSDM Ogan Ilir terdapat 4 orang dengan pangkat golongan IV dengan pangkat Pembina, golongan III sebanyak 24 orang yang terbagi menjadi Penata Tk.I sebanyak 6 orang, Penata sebanyak 4 orang, Penata Muda Tk. I sebanyak 6 orang, dan Penata Muda sebanyak 8 orang, golongan II sebanyak 5 orang yang terbagi menjadi Pengatur Tk. I sebanyak 2 orang, Pengatur sebanyak 2 orang, dan Pengatur Muda sebanyak 1 orang.

Menurut Undang-Undang No. 25 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Tahun 2004, perencanaan pembangunan nasional dibuat dengan sistematis, memiliki arah, keterpaduan, mencakup keseluruhan dan peka terhadap dinamika, jadi OPD harus membuat strategi pembangunan dalam kurun waktu menengah bekerja. Rencana satuan kerja perangkat daerah, berikutnya disebut RENSTRA-SKPD. RENSTRA-SKPD adalah dokumen yang memuat rencana OPD yang berlaku selama 5 tahun.

Disahkannya Permendagri No. 86 Tahun 2017 berisi Tata Cara Pembuatan rencana, Pengendalian dan Peninjauan Kembali Pembangunan Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rancangan Tata Cara Pengkajian Peraturan Provinsi dan Tata Cara Pembangunan Daerah. Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah menggantikan Permendagri No. 54 Tahun 2010, sehingga dilakukan beberapa kali pergantian staf di lingkungan Kabupaten Ogan Ilir. dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016–2021.

Renstra 2016-2021 milik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir memaparkan visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program serta kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir. Sejalan dengan tugas pokok dan fungsi, mengacu pada RPJM daerah Kabupaten Ogan Ilir dan sebagai acuan dalam pembuatan rencana kerja per tahun.

Kinerja pada instansi dapat disebut sebagai jawaban dari keberhasilan organisasi dalam menggapai tujuannya. Pada BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir keberhasilan kinerja dapat dilihat pada tercapainya rencana strategis yang telah ditetapkan. Semakin mendekati target rencana maka semakin baik pula kinerja yang dicapai BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir

Tabel 2. Kinerja BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir

No	Indikator Kinerja	Target Capaian Tahun 2019	Realiasi Capaian Tahun 2019	Rasio Capaian 2019 (%)
1	Persentase kecukupan administrasi perkantoran	100	97	97,32
2	Persentase kecukupan sarana dan prasarana	100	75	75,30
3	Persentase kecukupan pemenuhan dokumen perencanaan, laporan kinerja dan laporan keuangan tepat waktu	100	70	70,44
4	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis, fungsional dan manajerial	365	298	81,64
5	Persentase terpenuhinya jabatan (Jabatan pimpinan tinggi pratama, administrator, pengawas, pelaksana dan fungsional)	98	92	94,35
6	Persentase aparatur yang	98	58	59,26

	difasilitasi dalam pengangkatan, pemberian <i>reward</i> dan pemberhentian			
7	Persentase data dan informasi kepegawaian yang di <i>update</i> tepat waktu	98	100	102
8	Persentase pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	95	82	85,90

Sumber: Kesekretariatan BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir

Pada tabel tersebut menunjukkan beberapa hal menjadi indikator kinerja pada BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir. Indikator ini ditetapkan dari Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir untuk tahun 2017 sampai tahun 2021. Indikator kinerja pada BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir dengan realisasi yang mendekati target seperti, jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis, fungsional dan manajerial dengan realisasi 83 persen pada tahun 2018, 89 persen di tahun 2019, serta 24 persen pada tahun 2020. Berikutnya yakni persentase terpenuhinya jabatan (jabatan pimpinan tinggi pratama, administrator, pengawas, pelaksana dan fungsional) dengan realisasi 88 persen pada tahun 2018, 94 persen di tahun 2019, dan 90 persen di tahun 2020. Terdapat pula indikator kinerja yang realisasi capaiannya telah terpenuhi pada tahun 2018, 2019, dan 2020 yaitu persentase data dan informasi kepegawaian yang di *update* tepat waktu.

Data-data tersebut menjadi gambaran mengenai keadaan kinerja organisasi pada BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir. Beberapa hal yang perlu menjadi sorotan adalah adanya indikator kinerja yang capaiannya sedikit jauh dari rencstra yang dibuat tahun 2019. Hal ini tentu menggambarkan bagaimana BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir saat melaksanakan fungsi dan kewajibannya. Pentingnya iklim kinerja yang

baik serta terpenuhi secara maksimal agar BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir dapat melaksanakan visi manajemen kepegawaian daerah yang profesional di ruang lingkup Kabupaten Ogan Ilir.

1.2 Perumusan Masalah

Menurut uraian, diperoleh pokok permasalahan yaitu bagaimana kinerja organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti yakni untuk mengetahui bagaimana kinerja organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menimbulkan kebermanfaatan bagi perkembangan ilmu administrasi publik serta sebagai bahan bagi mahasiswa ilmu administrasi publik untuk melakukan riset terkait kinerja organisasi pada suatu organisasi khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir.

2. Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu menjadi evaluasi atau rujukan oleh pegawai pada BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir tentang kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Pria Bintang, dan Nina Widowati. (2015). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Jurnal Ilmu Adminitrasi Publik*.
- Dwiyanto, Agus. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: PSKK-UGM
- Hermawan, Ade, dan H. Bakhtiar. (2020). Kinerja Badan Kepegawaian, Penddikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmu Administrasi ISSN 2088-7469 (Paper) ISSN 2407-6864 (Online) Volume 10 Nomor 1*, Hal. 90-99
- Khaerul,Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YKPN.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E, M.Phill. (2013). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ke 3. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Singarimbun, M dan Effendi,. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Keban, Yermias. (2008). *Enam Dimensi Strategi Administrasi Pubik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia