**PERANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN PADANG LAWAS BERDASARKAN PERATURAN**

**PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010**

**Oleh:**

**Dra.Nursiah Hasibuan,MAP; Tanti Endang Lestari, S.Sos, MIP;**

**Zulham Efendi Harahap, SH, MH; Sarip Parmohonan, S.Sos, M.Si**

*1Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 2Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan,*

*3Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 4Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

**Abstraksi**

***Pembangunan nasional yang di selenggaraan di Indnesia dilakukan dengan bermacam-macam cara dan pembangunan ini tergantung kepada pelaksanaannya sesuai dengan cita cita Republik Indonesia. Jadi dengan adanya pelaksanaan yang bermacam-macam caranya dan ini tergantung kepada pelaksanaannya bagaimana Pemerintah pusat maupun daerah mampu melaksanaan tugasnya.***

***pelayanan dalam mutu adalah seni untuk mencapai hasil yang memuaskan dengan usaha yang minimal baik bagi pimpinan maupun para pekerja serta memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat***

***Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, yaitu perwujudan tertentu di dalam masyarakat modern. Eksistensi administrasi ini berkaitan dengan organisasi. Dengan Kata lain, Administrasi merupakan segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu Untuk mencapai tujuan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas masih diperlukan berbagai upaya baik fisik maupun non fisik, yang berwujud non fisik antara lain peningkatan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi secara terarah dan berkesinambungan yang bertujuan untuk memperlancar tugas dan pelayanan terhadap masyarakat.Salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pelayanan perlu adanya peranan administrasi kepegawaian para pegawai untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien adalah dengan cara memberi peluang bagi pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan latihan. Hal ini dimaksudkan agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan yang ada kaitanya dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan jelasnya bahwa pendidikan, latihan maupun kursus-kursus dimaksud adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai yang bersangkutan disamping pengetahuan yang dimilikinya. Demikian juga promosi pada hakekatnya adalah kenaikan kesuatu jenjang yang lebih tinggi nilainya dari pekerjaan atau tugas lama, kenaikan ini memang tidak harus atau selalu dikaitkan dengan kenaikan penghasilan, misalnya dalam hal pegawai harian menjadi tetap penghasilannya tetap sama. Sebagai salah satu usaha pengembangan pegawai, maka promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai dimana ia berada, karena dengan promosi itu akan mendapat hak-hak yang lebih baik material. Hak-hak material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dengan yang tidak bersifat material misalnya status dan rasa bangga.***

***Kata Kunci : Administrasi dan Pelayanan Mutu Kepegawaian***

**BAB I PENDAHULUAN**

# 1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional dilakukan bermacam-macam caranya dan ini tergantung kepada pelaksanaannya. Jadi dengan adanya pelaksanaan yang bermacam-macam caranya dan ini tergantung kepada pelaksanaannya. Jadi dengan adanya pelaksanaan yang bermacam-macam ini banyak yang mengalami kesulitan dan hambatan sehingga menyebabkan kurang aktifnya dalam menyelenggarakan pemerintahan sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak dapat ditingkatkan.

Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas merupakan salah satu kantor teknologi modern dan pegawai negeri sebagai pelaksananya tidak dapat diabaikan begitu saja. Kedudukan dan peran pegawai sangat menentukan. Kerena pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional terutama dalam melayani masyarakat.

Jhon F. Nee dalam Sarwoto (2007) mengemukakan bahwa pelayanan mutu adalah seni untuk mencapai hasil yang memuaskan dengan usaha yang minimal baik bagi pimpinan maupun para pekerja serta memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat.

Berdasarkan defenisi tersebut diatas, maka jelaslah bahwasanya dalam memberikan pelayanan perlu adanya administrasi yang baik dan terencana agar tujuan organisasi dapat dipenuhi. Agar mutu layanan baik maka pegawai yang melakukan pelayanan harus melaksanakan dan mengelola administrasi secara benar dan jujur. Jika pegawai sebagai aparatur negara sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar tentu akan memperlancar pembangunan nasional dan kesempurnaan pegawai tersebut. Maka diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara serta pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, beribawa, kuat, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi dan sadar akan bertanggung jawabnya sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat.

Secara etimologis, adminstrasi berasal dari kata*ad*  dan*ministrate* yang berarti : 1) melayani, 2) membantu, 3) memenuhi, 4) melaksanakan, 5) menerapkan, 6) mengendalikan, 7) menyelenggarakan, 8) mengarahkan, 9) mengahsilgunakan, 10) mengelola, 11) melaksanakan, 12) mengemudikan, 13) mengatur, 14) mengurus, 15) mengusahakan, 16) mengayagunakan Safiie (2008:6).

Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, yaitu perwujudan tertentu di dalam masyarakat modern. Eksistensi administrasi ini berkaitan dengan organisasi. Dengan Kata lain, Administrasi merupakan segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Sondang P Siagian dalam Syafiie (2008:5), administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia di mana berbagai permasalahan hanya dapat di pecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang dimaksud terdapat di dalam misi dan visi suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan pengambilan keputusan, pengkoordinasian aktivitas, penanganan manusia, pembagian tugas dan kewenangan, evaluasi prestasi yang mengarah kepada sasaran kelompok, yang semua ini merupakan aktivitas manajemen. Menurut Stephen P Robbins (2007:4) Organisasi adalah suatu unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara efektif terus menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama.

Administrasi dalam kaitannya dengan mutu pelayanan merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ada sebelumnya sangat ditentukan oleh peranan pimpinan dalam menerapkan fungsinya. Apabila pimpinan tidak mampu menjadikan dirinya sebagai seorang pimpinan yang ideal maka akan berdampak dengan tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Mutu Pelayanan yang baik akan didukung oleh kinerja dan produktivitas. Setiap pegawai negeri sipil dalam proses pelayanan selalu memiliki identifikasi ini antara lain mencakup tabiat/watak, tingkah laku, kebutuhan, keinginan, cita-cita atau kepentingan lainnya, serta kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya dan keadaan iklim lingkungan maupun pengalaman dari pegawai negeri sipil itu sendiri.

Sebagai seorang pimpinan, administrator harus dapat membuat suatu perencanaan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Disamping itu pimpinan juga harus mampu melaksanakan sistim agar pegawai negeri sipil untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Demikian juga seorang administrator harus mampu menggerakkan pegawai negeri sipil bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Untuk mencapai tujuan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas masih diperlukan berbagai upaya baik fisik maupun non fisik, yang berwujud non fisik antara lain peningkatan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi secara terarah dan berkesinambungan yang bertujuan untuk memperlancar tugas dan pelayanan terhadap masyarakat.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pemberdayaan pegawai negeri sipil yang pada akhirnya tergantung pada kinerja pegawai negeri sipil negeri tersebut, maka diperlukan adanya pegawai negeri sipil negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggungjawab sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pemilihan judul **“Peranan Administrasi Kepegawaian Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010”.**

# 2.Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian Bagaimana peranan administrasi kepegawaian dalam peningkatan mutu pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas berdasarkan Peraturan Pemerintah

# 3.Maksud dan/atauTujuan Penelitian

# Penelitian adalah merupakan cara masalah yang dipergunakan dalam ilmu pengetahuan, penelitian secara ilmiah dilaksanakan manusia untuk melakukan hasrat tahu tentang sesuatu.

yang menjadi tujuan penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah Untuk mengetahui peranan administrasi kepegawaian dalam peningkatan mutu pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010.

**4.Manfaat Penelitian**

4.1.Manfaat Teoritis

Untuk memberikan informasi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang peranan administrasi kepegawaian dalam meningkatkan mutu pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas.

4.2.Manfaat Praktis

4.2.1.Sebagai sumbangan pemikiran bagi Pemerintahan Daerah Kabupaten Padang Lawas khususnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk dapat meningkatkan peranan dalam administrasi kepegawaian dalam meningkatkan mutu pelayanannya.

4.2.2.Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kabupaten Padang Lawas khususnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk mengupayakan bagaimana cara meningkatkan peranan administrasi kepegawaian dalam meningkatkan mutu pelayanan.

4.2.3.Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain untuk dijadikan acuan dan dikembangkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

**5.Kerangka Pemikiran**

Salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pelayanan perlu adanya peranan administrasi kepegawaian para pegawai untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien adalah dengan cara memberi peluang bagi pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan latihan. Hal ini dimaksudkan agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan yang ada kaitanya dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan jelasnya bahwa pendidikan, latihan maupun kursus-kursus dimaksud adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai yang bersangkutan disamping pengetahuan yang dimilikinya.

Demikian juga promosi pada hakekatnya adalah kenaikan kesuatu jenjang yang lebih tinggi nilainya dari pekerjaan atau tugas lama, kenaikan ini memang tidak harus atau selalu dikaitkan dengan kenaikan penghasilan, misalnya dalam hal pegawai harian menjadi tetap penghasilannya tetap sama. Sebagai salah satu usaha pengembangan pegawai, maka promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai dimana ia berada, karena dengan promosi itu akan mendapat hak-hak yang lebih baik material. Hak-hak material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dengan yang tidak bersifat material misalnya status dan rasa bangga.

Pengembangan pegawai melalui perpindahan ini berbeda dengan pengembangan pegawai melalui promosi, sebab perpindahan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lain tanpa disertai perubahan kelas atau penghasilan dan juga tidak diisyaratkan kwalifikasi kemampuan atau kecakapan yang lebih tinggi dari yang lain.

Apabiia penempatan pegawai untuk menduduki jabatan belum sesuai dengan pendidikan yang dibutuhkan maka pelaksanaan tugas atau pekerjaan tidak akan berjalan sebagaimana diharapkan. Penempatan-penempatan pegawai untuk menduduki jabatan belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan dibutuhkan.

Selanjutnya langkah pemecahan dari permasalahan mengenai pendapatan misalnya saja jika tahun anggaran berjalan tunggal beberapa bulan lagi maka pihak atasan memerintahkan kepada bawahan agar dapat kiranya pendapatan dimonitoring serta dinaikkan dan seterusnya dibentuk suatu team khusus yang bertujuan juga agar pendapatan dapat dinaikkan sedemikian rupa, disisi lain pihak atasan tidak merasa bosan memberikan bumbunya dan hambatan kepada bawahan agar dalam melaksanakan tugas kiranya dapat dijalankan sebagaimana diharapkan.

Selanjutnya didalam melimpahkan tugas kepada bawahan, pimpinan terlebih dahulu memberikan pembinaan. Di dalam meningkatkan disiplin maka pegawai terlebih dahulu dibina mengingat pegawai itu merupakan contoh yang teladan bagi masyarakat luas, yang mana dalam hal ini setiap pegawai yang melakukan tindakan yang melanggar disiplin diberikan teguran dan bimbingan baik melalui teguran dan bimbingan baik melalui teguran lisan ataupun tulisan.

Dan bila kedua hal ini belum juga sesuai juga dipahami maka pimpinan akan mengambil tindakan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembinaan yang dilakukan pimpinan selanjutnya adalah mengikutsertakan para pegawai kantor maupun petugas lapangan dalam mengikuti pendidikan maupun petugas lapangan dalam mengikuti pendidikan maupun penataran lain yang berhubungan dengan tugasnya masing-masing serta mengikuti kursus-kursus yang

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

# 2.1.Pengertian Administrasi Kepegawaian

Menurut Sondang P. Siagian (1986:22) dalam bukunya Filsafat Administrasi mengatakan bahwa: “Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan organ lain”.Buchori Zainin (1990:60) mengatakan: “Manajemen adalah usaha-usaha rasional dan berencana untuk mencapai suatu tujuan dengan bantuan atau dengan bekerja sama dengan orang lain secara teratur, rapi, tertib, cermat, hemat dan tepat”.

Sujadi (2009) dalam bukunya Organization and Methods mengatakan bahwa:“Manajemen pada pokoknya adalah merupakan proses kegiatan daripada seseorang pimpinan (manager) yang harus dilakukan dengan mempergunakan cara-cara pemikiran yang ilmiah maupun praktis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan melalui pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia untuk itu dengan cara yang secermat-cermatnya”.

Pendapat ini menitikberatkan pandangannya kepada pemimpin (manager) dan merupakan proses kegiatan yang harus dilakukan oleh pimpinan baik pimpinan tingkat atas maupun pimpinan tingkat paling bawah.

Selanjutnya Sarjana yang memberikan pengertian manajemen sebagai berikut manajemen adalah suatu proses perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan(Handoko, 2001: 8).

# 2.2.Pengertian Mutu Pelayanan

Mutu Pelayanan adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dapat diukur (Irawan, 2001). Hasil kerja yang dapat diamati dan dapat diukur menunjukkan bahwa hasil kerja tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Menurut As’ad (2007) mutu pelayanan prima adalah tingkat keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kedua pengertian tersebut menekankan pada keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, tetapi tidak boleh diabakan bahwa pekerjaan manusia itu tidak selamanya menghasilkan wujud nyata. Selanjutnya Meiyer (2003:156) mengatakan bahwa *job performance* sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sukses dalam pelaksanaan kerja merupakan wujud kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan.

Istilah mutu pelayanan oleh banyak ahli yang berbeda, tapi secara prinsip bahwa mutu pelayanan mengarah kepada suatu proses dalam rangka pencapaian hasil kerja. Kamars (2006) menyatakan mutu pelayanan merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti kemauan dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedarmayanti (2004:175) mengatakan mutu pelayanan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak hokum sesuai dengan moral dan etika. Pendapat dari kedua ahli tersebut menekankan mutu pelayanan sebagai suatu proses untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Dengan demikian tinggi rendahnya mutu pelayanan seseorang dalam bekerja dapat dievaluasi dan tindakan dan prilaku yang diperlihatkan.

Mutu pelayanan yang baik dengan sasaran waktu yang tepat dalam rangka mencapai suatu hasil yang maksimal. Mutu pelayanan pegawai negeri sipil sangat menuntut peranan pimpinan dalam menerapkan fungsinya. Apabila pimpinan tidak mampu menjadikan dirinya sebagai manager akan berdampak tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan sebagai berikut.

Setiap pegawai negeri sipil dalam proses produksi selalu memiliki identifikasi tersendiri dalam motivasi kerja. Identitas ini antara lain tabiat/watak, tingkah laku, kebutuhan, keinginan dan cita-cita.

Dalam pelaksanaan mutu pelayanan harus menekankan daya berfikir akan kesadaran mengenai pemamfaatan dan pertumbuhan produktifitas. Hal ini dilakukan ketika sistim pencatatan bagi kemajuan organisasi. Salah satu unsur penerapan kebijaksanaan ini adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan usaha pengkoordinasian dari seluruh aktifitas, yang baru akan diperoleh apabila para pegawai negeri sipil memiliki disiplin, motivasi dan kesadaran serta kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya sendiri.

Ada beberapa faktor agar tercapai mutu pelayanan yang baik:

1. Disiplin.Kesidiplinan lebih tepat apabila diartikan sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.Penerapan disiplin dilakukan agar pekerja tidak melanggar norma atau batasan penerapan yang telah ditetapkan. Perlunya disiplin atau batasan penerapan jika dihubungkan dengan produktifitas kerjaan dapat membantu terhadap pencapaian hasil secara efektif dan efisien.Keterlibatan para pimpinan untuk memimpin bawahan yang penuh disiplin akan mampu menanggulangi kesulitan yang dihadapi unit kerja, yang pada akhirnya nanti mampu menghadapi kemungkinan yang akan timbul di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.
2. Pendidikan dan Keterampilan,Pemberian pendidikan kepada para pegawai negeri sipil dalam suatu instansi kerja merupakan tanggung jawab dari pegawai negeri sipil itu sendiri. Setiap pimpinan yang memberikan pendidikan baik melalui pemberian dana penambahan pendidikan maupun memberikan dana keseluruhan bagi pendidikan, diberikan dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja dalam organisasi tersebut.

**2.3.Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Berbicara tentang pegawai negeri sipil adalah suatu penjabaran daripada Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, istilah pegawai negeri sipil menurut teori tidak lain adalah tenaga kerja kantor. Menurut Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil adalah: “Pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. (H. Nainggolan, 1984:2701)

Selanjutnya Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 terdiri atas:

* + 1. Pegawai Negeri Sipil.
    2. Anggota Tentara Nasional Indonesia.
    3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Menurut penjelasan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil pusat pegawai negeri yang gajinya diberikan pada anggaran pendapatan dan belanja negara pada depertemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi negara instansi vertikal di daerah propinsi/Kabupaten/Kota, kepaniteraan pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri sipil daerah propinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Pegawai Negeri Sipil pusat dan Pegawai Negeri Sipil daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan. Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan yang menentukan yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana dan pengendali pembangunan. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan yang sangat penting dalam memperlancar jalannya pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Mengingat pentingnya peranan tersebut Pegawai Negeri Sipil perlu dibina sebaik-baiknya agar diperoleh Pegawai Negeri Sipil yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa kuat, berdaya guna dan berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang dipergunakan penulis didalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Dengan kata lain penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya saat ini dengan maksud agar dapat suatu gambaran yang jelas.

Metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Study Kepustakaan (Liblary Research) yaitu penelitian yang berdasarkan kepustakaan yang bersifat penulis teoritis diperoleh dari buku-buku ilmiah, brosur serta literature yang berhubungan dengan judul skripsi penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan langsung kepada objek penelitian dengan mengadakan wawancara kepada beberapa staf yang dapat memberikan informasi dan data dalan penulis penelitian ini.

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Sesuai dengan tugas dan fungsinya maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas merupakan unsur penunjang Pemerintah Kabupaten Padang Lawas, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, yang mempunyai tugas membantu penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten dibidang Kepegawai negeri sipilan.

Fungsi meningkatkan mutu pelayanan pegawai negeri sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas telah diterapkan oleh staf dan Kepala Badan sebagai pimpinan badan tersebut di atas untuk melayani segala kebutuhan pegawai negeri sipil.

Sistem Organisasi yang dipakai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas adalah sistem organisasi lini (garis) dimana keputusan berada di tangan Kepala Badan sedangkan unsur pelaksananya ditangan kepada Kepala Bagian.

Penerapan mutu pelayanan kepada pegawai negeri sipil mempunyai peranan yang sangat penting dalam hal administrasi kepegawaian sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

**Saran**

Dalam usaha meningkatkan peranan administrasi kepegawaian dalam meningkatkan mutu pelayanan hendaknya pegawai negeri sipil senantiasa berpedoman kepada ketentuan-ketentuan yang sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menempatkan untuk menduduki suatu jabatan, hendaknya didasarkan kepada The Right Job and The Right Place.

Dalam Rangka peningkatan kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan administrasi kepegawaian dalam meningkatkan mutu pelayanan diharapkan kepada pemerintah menyediakan sarana dan prasarana pendukung demi memperlancar jalannya roda pemerintahan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Padang Lawas.

**Daftar Pustaka**

Herbert A.Simon, *Perilaku Administrasi*, Penerbit Bina Aksara,Jakarta 1982

Sondang P Siagian, *Dasar Dasar Administrasi*, Alumni, Bandung 2001

DwidjoSoestro, dkk. *Modul Administrasi Kepegawaian*, Karunika :Jakarta 1987.

A.S. Moenir. *Pendekatan Manusia dari Organisasi terhadap Pembinaan Pegawai*, Penerbit Gunung Agung : Jakarta 987.

Karjadi. *PP 30 / 1980 Disiplin Pegawai Negeri*, Penerbit Gunung Agung : Jakarta 1987.

Kartono Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Alumni : Bandung 1983.

.

NawawiHadari, *Pengawasan di Lingkungan Aparatu Pemerintah*, PenerbitErlangga : 1989.

Nainggolan, H. *Pembinaan Pegawai Negeri*, Penerbit PT. Naitu : Jakarta 1983.

Prakorso Djoko, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia : Jakarta 1987.

Moekidjat, *Manegemen Kepegawaian*, Bandar Madju : Bandung 1989.

Tjokroamidjoyo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Penerbit LP3ES : Jakarta 1988.

Alex S. Nitisemito, *Manejemen Personalia*, Ghalia Indonesa : Jakarta 1982.