

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
DIKLAT PENJENJANGAN APARATUR SIPIL NEGARA YANG
DISELENGGARAKAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik**



Oleh:

Merlina Imelda Engge

2018210077

**KOMPETENSI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI**

MALANG

2022

ABSTRAK

Sumber daya aparatur adalah kumpulan orang-orang yang bekerja kepada suatu instansi yang menjabat menjadi ASN. sumber daya aparatur ialah para pelaksana kegiatan dan proses penyelenggara pemerintah, baik pejabat pusat maupun daerah telah ditetapkan melalui aturan pemerintahan. Maksud dari penelitian ini ialah untuk mencari tahu mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia melalui diklat penjenjangan aparatur sipil negara serta untuk mengetahui apa saja yang termasuk faktor pendorong dan kendala pengembangan SDM melalui diklat penjenjangan aparatur sipil negara. Pada penelitian ini metode yang digunakan ialah kualitatif. Pengumpulan data melalui pengamatan, *interview* serta dokumentasi. Strategi Pengembangan SDM Melalui Diklat Penjenjangan ASN di BKPSDM Kabupaten Malang, secara strategis kegiatan diklat sudah direncanakan dan dikelola dengan baik dan dilaksanakan secara efektif yang dilihat dari produktivitas pegawai dan kompetensinya serta perubahan pegawai yang semakin bertanggung jawab. Penelitian ini menjelaskan bahwa strategi pengembangan SDM melalui diklat penjenjangan sudah terlaksana secara efektif.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan, Sumber Daya Aparatur, Pendidikan Dan Pelatihan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses pembangunan demi mewujudkan Indonesia yang maju ialah cita-cita pemerintah dan masyarakat. Pemerintah menginginkan semua instansi pemerintah bekerja secara bertanggung jawab. Sehingga bisa membentuk tata kelola pemerintahan yang baik.

sumber daya aparatur artinya salah satu bagian terpenting dalam organisasi birokrasi. dimana sumber daya aparatur yang menentukan keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. sumber daya aparatur yang dimaksud ialah aparatur sipil negara atau ASN yang menjadi penggerak organisasi birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk mempersiapkan dan memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Sumber daya aparatur yaitu bagian utama di satu lembaga, semua tujuan dibuat berdasarkan suatu pandangan demi rakyat. sumber daya aparatur berpengaruh dalam membentuk suatu lembaga guna untuk memperoleh karyawan atau pegawai yang mampu bertanggung jawab dan yang mampu untuk melaksanakan roda pemerintahan.

Persaingan saat ini semakin ketat, menjadikan sumber daya aparatur sebagai salah satu elastis penting dalam menjalankan fungsi utama penciptaan, juga meyakinkan rakyat . Hal yang ditegaskan dalam sumber daya aparatur ialah aset penting dalam satu lembaga yang memancarkan banyak tekanan sumber daya tidak terwujud dibandingkan yang nyata.

UU No. 5 Tahun 2014 mengenai ASN, Aparatur Sipil Negara diangkat sebagai pejabat ASN melalui pegawai Pembina kepegawaian dalam menduduki jabatan pemerintahan. Untuk menetapkan ASN sebagai abdi Negara maka perlu adanya pengembangan juga pembangunan kompetensi. ASN meliputi pendidikan pengembangan karyawan secara umum, menyusun standar strategi pelaksanaan diklat, juga memberikan sertifikasi kelulusan peserta pelatihan pendidikan penjurusan.

Sebagai abdi negara ASN dituntut untuk mensejahterakan masyarakat secara profesional melalui peningkatan kualitas kerja dan tata kelola pemerintahan dengan cara bertanggung jawab atas setiap tugas yang dijalankan. Dengan dikeluarkan UU ASN sebagai jawaban dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal maka diperlukan ASN yang memiliki nilai persatuan tinggi, artinya ASN harus netral dalam mengambil tindakan. dan sebagai abdi Negara harus mampu menjadi pegawai profesional yang memiliki kemampuan yang berintegritas, seluruh hasil pekerjaan harus terukur dan akuntabel.

Pembangunan aparatur sipil negara secara terencana tentunya akan meningkatkan pengembangan sumber daya aparatur dalam hal memiliki transferability, knowledge dan ability yang baik. Dengan kemampuan tersebut diharapkan aparatur semakin bertanggung jawab dengan melaksanakan tugas dan fungsinya melalui abdi negara dan rakyat yang kemudian dapat mewujudkan kesejahteraan yang sebesar-besarnya.

BKPSDM Kabupaten Malang gelar diklat penjenjangan bagi pejabat ASN guna untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan semangat pengabdian untuk kenaikan jenjang karier. Sehingga setiap pegawai ASN yang lolos dalam mengikuti diklat penjenjangan akan dinaikan jabatannya ke jenjang lebih tinggi dari sebelumnya.

Namun terkait pengamatan dengan hasil pengamatan yang dilaksanakan peneliti, ditemukan fenomena yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Malang, bahwa terdapat beberapa hambatan dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui diklat, adapun diantaranya adalah kurangnya kesadaran pegawai ASN dalam mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan dan belum memadainya penganggaran pendanaan untuk pendidikan dan pelatihan pegawai ASN.

Berdasarkan permasalahan diatas sehingga peneliti mengkaji permasalahan tersebut dalam suatu penelitian dengan judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Diklat Penjenjangan Aparatur Sipil Negara Yang Diselenggarakan Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.”**

B. Rumusan Masalah

Sesuai uraian tersebut fenomena pada penelitian ini antara lain:

1. Apa strategi pengembangan sumber daya aparatur melalui Diklat Penjenjangan ASN?
2. Apa faktor pendorong dan kendala pengembangan sumber daya aparatur melalui Diklat Penjenjangan ASN?

C. Tujuan Penelitian

1. Guna memperoleh strategi pengembangan sumber daya aparatur melalui Diklat Penjenjangan ASN.
2. Guna memperoleh faktor pendorong dan kendala pengembangan sumber daya aparatur melalui Diklat Penjenjangan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: bentuk upaya guna meningkatkan pengetahuan dibidang Administrasi Publik, serta dapat dijadikan bahan penelitian berikutnya yang sesuai fenomena Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Diklat Penjenjangan ASN yang Diselenggarakan Di BKPSDM Kabupaten Malang.
2. Manfaat Praktis: dapat memberikan pengetahuan dan jadikan bahan refrensi bagi peneliti khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia serta dijadikan masukan dari beberapa pihak terkhususnya pelaksana kinerja aparatur sipil Negara di BKPSDM agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bukit, dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Zahir Publishing
- Moleong, L Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musram & Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sifatama Publisher.
- Purnomo Hadi. 2017. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pandora.
- Pasolong, Harbani. 2019. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kenana.
- Thoa, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Jurnal:

- Ishak Thanthawi, dkk. 2020. *Peran Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” di BKPSDM Kota Lhokseumawe*. Volume 6 .
- Sakti, dkk. 2015.. *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinvi Bengkulu*. Jurnal Penelitian Sosial dan Politik. Volume 4.
- Sina, dkk. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Volume 4.

Supardi. 2019. *Pengembangan Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung*. Volume 7.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Internet

https://bkpsdm.malangkab.go.id/website/file/SAKIP2020/LKj_PD_Tahun_2020.pdf

