

**PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PROMOSI JABATAN  
PEGAWAI  
( Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang )**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Memiliki Gelar Sarjana**

**ADMINISTRASI PUBLIK**



**Oleh :  
Faintus Jeharis  
Nim: 2016210057**

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

**2020**

**Pembinaan Sumber Daya Manusia Pada Promosi Jabatan Pegawai  
Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang**

**Faintus Jeharis  
Program Studi Administrasi Publik**

**RINGKASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pembinaan sumber daya manusia untuk promosi jabatan pegawai. mengenai tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan yang dinilai lamban oleh masyarakat pada umumnya, terutama pelaksanaan dan sumber daya aparatur yang dinilai lamban dan tertutup. Dengan dinilai lamban dan tertutup dalam menjalankan tugas, maka lahirlah kebijakan pemerintah dengan tujuan untuk menyempurnakan segala kebijakan yang ada. Sebuah sistem birokrasi dinilai baik jika terjadi perubahan besar dari sistem yang sebelumnya.

Tujuan dalam setiap pelaksanaan merupakan suatu penyelenggaraan dimana untuk meraih suatu capaian tertentu tergantung pada kesempurnaan aparatur yang ikut terlibat dalam sebuah organisasi khususnya dalam lembaga pemerintahan. dengan demikian pembinaan sumber daya manusia (SDM) khususnya pada aparatur sipil negara dilakukan maka secara jelas akan memaksimalkan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan lembaga organisasi. sehingga aparatur yang dipromosikan dapat bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dengan didukung oleh kemampuan dari aparatur.

**Kata Kunci:** Pembinaan, SDM, Promosi Jabatan Pegawai

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam organisasi masyarakat modern sekarang ini, banyak ditemukan persepsi-persepsi masyarakat tentang keterlaksanaan tugas dan wewenang pemerintah yang tentunya mengarah pada kesan negatif. Persepsi-persepsi yang seperti itu muncul karena adanya kesalahan karena kurangnya kerjasama tim untuk menyelesaikan suatu persoalan sehingga akan menimbulkan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijawab secara rinci dan jelas.

Hambatan yang terjadi pada setiap pelaksanaan pemerintahan itu sendiri mengundang banyak persepsi-persepsi yang salah terkait pelaksanaan oleh sumber daya yang ada. Oleh karena itu, lahirlah pembaharuan untuk merubah apa yang menjadi polemik perlu diselesaikan. penyelenggaraan dalam sebuah lembaga bertujuan untuk mengatur keterlaksanaan sumber daya yang dimiliki aparatur.

Dalam berbagai tujuan untuk mewujudkan sebuah pelaksanaan tergantung pada kesempurnaan aparatur yang terlibat di dalam organisasi khususnya dalam kelembagaan pemerintahan itu sendiri. Apabila pembinaan khusus pada pegawai dilakukan maka kinerja secara jelas akan maksimal dan sesuai dengan tujuan lembaga organisasi. Hal itu, menunjukkan reformasi birokrasi yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan dasar sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mampu menghindari ketimpangan-ketimpangan aparatur dalam melakukan atau melaksanakan tugas dan wewenang

khususnya sistem pemerintahan yang merupakan sebuah perubahan secara detail dan secara runtut dalam sebuah lembaga pemerintahan. Sehingga aparatur sipil negara (ASN) yang telah mengikuti orientasi pembinaan akan memiliki kemampuan dalam hal bekerja, berpikir dan memiliki keterampilan.

Untuk memahami bahwa jabatan aparatur bisa diukur dengan sumber daya manusia (SDM) maka dalam promosi jabatan akan memiliki tujuan penting yang sangat berpengaruh pada kualitas dan kuantitas aparatur yang siap mengabdikan kepada masyarakat pada umumnya sehingga tidak terjadi ketimpangan-ketimpangan yang berkesan negatif. Penelitian ini dilakukan dengan judul **Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Promosi Jabatan Pegawai**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pembinaan sumber daya manusia (SDM) pada promosi jabatan?
2. Bagaimana kesiapan kompetensi aparatur yang mengikuti program pembinaan promosi jabatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk memahami promosi jabatan pegawai.
2. Untuk mengetahui proses pembinaan sumber daya manusia (SDM) pada promosi jabatan pegawai (di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Diharapkan melalui tugas akhir ini bisa mengaplikasikan materi-materi yang telah didapatkan.
- b. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan bacaan untuk melengkapi pustaka perguruan tinggi.
- c. Penelitian ini membuka wawasan wawasan dan pengetahuan baru bagi peneliti dalam penerapan-penerapan teori yang dimuat dalam penelitian ini dan diimplementasikan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi program dalam bidang terutama pembinaan sumber daya manusia (SDM) pada promosi jabatan pegawai.

- b. Bagi Mahasiswa

Dengan hasil penelitian ini sebagai pedoman untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan promosi jabatan bagi pegawai, dan bagaimana kecakapan pejabat yang mengikuti program pembinaan sumber daya manusia (SDM) pada promosi jabatan dengan didukung bekal ilmu yang didapatkan dibangku perkuliahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alek.S. Nitisemito, 2003, *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ahmad Rivai dan Nana Sudjana. 2005. *Media Pengajaran*. Bandung. Sinar Baru Aglesindo.
- Achmad Suryana. (2003). *Kapita Selekta, Evolusi Pemikiran Kebijakan Ketahanan Pangan*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Davis Gordon B. 1994. *Management Sistem Informadi*. TP.Midas Surya Grafindo. Jakarta.
- Donni Juni Priansa, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Iverson (2001). *Memahami Keterampilan Pribadi*. CV. Pustaka: Bandung
- J. Moleong. Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Refisi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marihot, Manullang.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- M. Dawam Raharjo. 2010. *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan.
- Mathis Robert L dan Jackson, John H. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: salemba empat.
- Moleong, Taylor. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Gunung agung, Jakarta.
- Musanef. 1991. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia* : CV Haji Masagung.
- Thoha Miftha, 1997. *Pembinaan Organisasi*. Rajagrafindo Persada.
- Matindas, R. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; lewat konsep AKU (ambisi, kenyataa, dan usha)*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Notoamodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*, Penerbit Sinar Dunia , Bandung.
- Soedaryono, 2000, *Tata Laksana Kantor*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Peneribit Sulitha.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta Bandung 2002.
- \_\_\_\_\_, 2011 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- , 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- , 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Cv, Bandung.
- , 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta. Salemba Empat.

### **Skripsi**

- Rowasis. Moh. (2017). *Peranan Karang Taruna Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat ( Studi Kasus Di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu-Kota Batu)* Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tribhuwana Tungadewi.

### **Jurnal**

- Kadri awali putri (2015) *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Penilaian Prstasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada PT BANK SULSELBAR Kantor Pusat Makasar)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanudin
- Sylvia Kartika Wulan Bhayangkari (2013) *Pembinaan Sumber Daya Manusia Melalui Diklat Sebagai Upaya Merubah Budaya Organisasi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintataan Desa (Bpmpd) Kabupaten Sarolangun*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
- Bayu krisdianto (2017) *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Kota Batu*. Pascasarjana Universitas Islam Malang.

### **Internet**

- <https://bkd.malangkota.go.id/>  
Akses Pada : 10 Desember 2019  
Pukul 18:40