

UPAYA PENINGKATAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA

PADA PELAYANAN PUBLIK PEGAWAI TEKNIS

(Studi Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum TLOGOMAS)

SKRIPSI



OLEH

KATIJA HABIBA

20162100089

KONSENTRASI PERENCANAAN PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

MALANG

2021

RINGKASAN

Globalisasi merupakan realitas yang memerlukan penanganan tersendiri. Globalisasi mempengaruhi seluruh aspek kehidupan warga suatu bangsa. keberadaan era globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Untuk mengetahui upaya pengembangan sumber daya manusia pada pegawai teknis di SPBU Tlogomas? Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat merupakan tujuan dari penelitian ini dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada kualitatif dan teknik pengumpulan data yaitu dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi dan penentuan informasi yaitu purposive sampling, keabsahan data dengan triangulasi teknik. Setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Evaluasi persiapan dan kemajuan pekerja menggabungkan perspektif respons yang bergantung pada peningkatan aset manusia. Dalam belajar, pekerja memperoleh informasi tambahan, mengetahui kemajuan informasi pada dasarnya berkaitan dengan peningkatan sepotong kue, pola apa yang diciptakan. Sejauh melakukan perubahan setelah bersiap-siap. Elemen Pendukung dan Komponen Penahan Perwakilan yang mendukung persiapan dan kemajuan adalah inspirasi pekerja yang tinggi, ada kegembiraan, perwakilan ingin berkreasi, dan ada perasaan memiliki tempat dengan divisi mereka. Faktor penghambat dalam persiapan dan peningkatan perwakilan adalah waktu untuk mengawasi karena rencana penyelesaian pekerjaan perwakilan yang menggunakan sistem shift sehingga terpaksa harus tepat waktu.

Kata kunci : peningkatan, SDM, pelayanan publik

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Globalisasi merupakan realitas yang memerlukan penanganan tersendiri. Globalisasi mempengaruhi seluruh aspek kehidupan warga suatu bangsa. keberadaan era globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM)..

Mengingat pentingnya pekerjaan peningkatan aset manusia dalam asosiasi untuk dilakukan dalam lingkungan persaingan bebas, pekerjaan SDM bukan hanya kewajiban otoritas publik. Secara garis besar, (SDM) dalam suatu yayasan dapat dipilih menjadi tiga tingkatan, tingkat primer menangani administrasi puncak, tingkat berikutnya menangani otoritas pusat, dan tingkat ketiga menangani pekerja atau individu daerah. Dalam setiap pergaulan ketiga tingkatan ini memiliki kapasitas dan kewajiban yang berbeda-beda.

Buruh atau individu daerah sebagai (SDM) yang memiliki level ketiga adalah bagian dari kerangka kerja yang menyelesaikan mereka yang dipilih oleh level di atasnya. Bekerja pada sifat SDM dalam asosiasi tidak diragukan lagi akan mencakup beban level ini. Dalam menciptakan SDM, ada hal-hal penting yang juga perlu dipertimbangkan, khususnya apakah SDM yang berkualitas akan bekerja atas bantuan pemerintah dari individu-individu dari asosiasi, khususnya administrasi. Karena mengerjakan yang sifatnya HR adalah pekerjaan untuk mengerjakan bantuan pemerintah dari individu-individu daerah

Ada 2 aspek SDM :

- a. SDM yang dikembangkan melalui program-program aspek fisik
- b. dilihat dari mutu sumber daya yaitu aspek non fisik

pekerja Buruh atau individu daerah sebagai SDM yang di bidang moneter, dll memiliki kepentingan dalam suatu perkumpulan atau perusahaan dalam mendorong pengembangan keuangan yang bermanfaat. Kantor dan kerangka kerja yang kompleks dari asosiasi pembangunan tanpa bantuan kapasitas peningkatan aset manusia yang memadai, asosiasi atau masyarakat tidak akan maju dan berkembang.

Selanjutnya, cenderung terlihat bahwa sistem peningkatan aset manusia sangat penting untuk dijalankan, sebagai upaya untuk mengefektifkan upaya otoritas publik. Dimana ada pertemuan terorganisir yang menyelidiki kemampuan orang-orang lokal dalam latihan yang bermanfaat

Untuk situasi ini, pemerintah berusaha untuk memperluas informasi tentang individu-individu lokal di berbagai bidang kehidupan dan kemampuan dalam melakukan latihan bisnis. Salah satunya melalui organisasi milik negara yang diacu dalam UU No. 19 Tahun 2003, BUMN. Yang dimaksud dengan BUMN adalah suatu substansi usaha yang modalnya diklaim oleh badan publik yang bersumber dari sumber daya negara.

BUMN adalah penghibur keuangan dalam kerangka moneter publik. BUMN didirikan dengan maksud untuk memahami bantuan pemerintah daerah dan memenuhi kebutuhan daerah di berbagai daerah. Sebagian wilayah yang dicakup

oleh BUMN mencakup peternakan, hortikultura, perikanan, transportasi, transportasi, listrik, pengembangan, keuangan dan berbagai bidang. Persero) dan Substansi Usaha Umum (Perum).

Salah satu badan usaha milik negara yaitu Pertamina atau nama kewenangannya adalah PT PERTAMINA, adalah sebuah BUMN yang menyimpan penimbunan minyak dan gas bumi di Indonesia. Melihat gambaran tersebut, kerangka penciptaan merupakan kebutuhan mendasar yang sedang diciptakan. Kehadiran SDM pas masih mengudara apakah program afiliasi. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan pembangunan sebagai respon terhadap keadaan yang menjanjikan, diperlukan spekulasi penduduk yang membutuhkan prosedur dipol, data yang luas, pengalaman, perspektif yang luar biasa dan dapat mengalahkan isu-isu yang ada

berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik mengambil judul “Upaya Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia Pada Pelayanan Publik Pegawai Teknis”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya pengembangan sumber daya manusia pada pegawai teknis di SPBU Tlogomas?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat upaya pengembangan sumber daya manusia pada pegawai teknis di SPBU Tlogomas?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui upaya pengembangan sumber daya manusia pada pegawai teknis di SPBU Tlogomas?
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat upaya pengembangan sumber daya manusia pada pegawai teknis di SPBU Tlogomas?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat praktis
 - a. Dijadikan bahan referensi bagi pegawai teknis di SPBU Tlogomas dalam strategi pengembangan sumber daya manusia.
 - b. Dapat mengetahui upaya pengembangan SDM pada pegawai teknis di SPBU Tlogomas.
2. Manfaat Akademis
 - a. Sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya.
 - b. Bisa menambah pengetahuan upaya pengembangan SDM pada pegawai teknis di SPBU Tlogomas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. (2010). *Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Skripsi pada Universitas Diponegoro.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan John Jackson, 2001. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ”. Jakarta : Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Samsudin. Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang – Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang *Badan Usaha Milik Negara (BUMN)*

Wexley KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*, Jakarta: Bina Aksara.