

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu upaya nyata pemerintah negara membenahi sistem birokrasi atau dalam hal ini pelayanan pada publik menuju sistem pelayanan terpadu dan prima. Perbaikan reformasi di level mikro dalam hal ini pemerintah daerah merupakan isu strategis untuk dikaji mengingat fokus reformasi birokrasi sendiri merupakan arah kebijakan dari visi misi pemerintah provinsi DKI Jakarta, dilain hal reformasi birokrasi di level makro dalam hal ini pada lembaga-lembaga negara juga masuk dalam isu strategis nasional dan tertuang dalam Rancangan pembangunan jangka panjang (RPJP 2005-2025).

Reformasi Birokrasi sendiri memiliki 8 area perubahan yang diantaranya; Organisasi (kelembagaan), Tatalaksana, Peraturan Perundang-undangan, Sumber Daya Manusia Aparatur, Pengawasan, Akuntabilitas, Pelayanan Publik, dan Budaya Kerja Aparatur. Pada penelitian kali ini penulis berfokus bagaimana peran penting pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu arah kebijakan reformasi birokrasi di level nasional maupun daerah sebagaimana dimaksud bahwa peningkatan dan penguatan manajemen SDM merupakan salah satu tujuan strategis dalam hal peningkatan reformasi birokrasi (Peraturan Presiden No 81; 2010)

Dalam tingkat nasional reformasi birokrasi dilaksanakan pada lembaga setingkat kementerian maupun lembaga non-kementerian, sementara pada tingkat daerah reformasi birokrasi dilaksanakan di lembaga pemerintahan daerah yang juga mencakup organisasi perangkat daerah seperti dinas maupun badan yang membantu tugas kepala daerah. Pada penelitian kali ini yang dipilih oleh penulis sebagai objek penelitian yakni Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi DKI Jakarta (BPSDM) merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengembanagan Sumber Daya Manusia yang terbentuk atas dasar keputusan gubernur nomor Ab.12/1/5/1968 dengan nama lembaga pendidikan & pelatihan provinsi (Diklatprov) diharapkan dapat melaksanakan salah satu fungsi manajerial Pegawai Negeri Sipil bidang pengembangan Kompetensi membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Badan Pengembanagn Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta sendiri merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah yang teknis fungsi tugasnya yakni membantu dalam hal pengembangan sumber daya Aparatur dilingkup pemerintah provinsi DKI Jakarta, sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 257 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembanagn Sumber Daya Manusia.

Terkait tanggung jawab, fungsi dan tugasnya sendiri, salah satu tugas BPSDM Provinsi DKI Jakarta ialah fungsi pemberdayaan aparatur dalam rangka peningkatan kualitas kompetensi aparatur melalui Pendidikan dan Latihan, dengan maksud peningkatan aparatur dapat meningkatkan kinerja aparatur sendiri, disamping itu kualitas SDM aparatur yang mumpuni diharapkan dapat bergerak Bersama serangkaian Inovasi pelayanan publik berbasis *digital* dan *online*, serta pemberdayaan aparatur sendiri dapat mendukung percepatan *e-government*.

Peningkatan SDM Aparatur itu sendiri menjadi perhatian pemerintah pusat di level nasional melalui penataan kelembagaan pada lembaga kementerian dan non-kementerian dan pada level daerah ditandai dengan banyaknya pemerintah daerah yang juga turut ikut serta dalam percepatan reformasi birokrasi dengan memperhatikan aspek pelayanan bagi masyarakat. Mengingat aparatur negara merupakan salah satu pilar untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, karena aparatur sipil negara sendiri memiliki peran dalam menentukan berhasil tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi sendiri merupakan amanat dari Perpres No. 81 tahun 2010 tentang *grand design* reformasi birokrasi, karena dalam kemajuan era industri selalu diperlukan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan agar pelayanan dapat dimanfaatkan. Dan dengan memasuki era teknologi informasi 4.0 diharapkan dapat meningkatkan pelayanan bagi masyarakat melalui inovasi pelayanan berbasis *digital* maupun akuntabilitas anggaran dalam pencapaian transparansi organisasi itu sendiri.

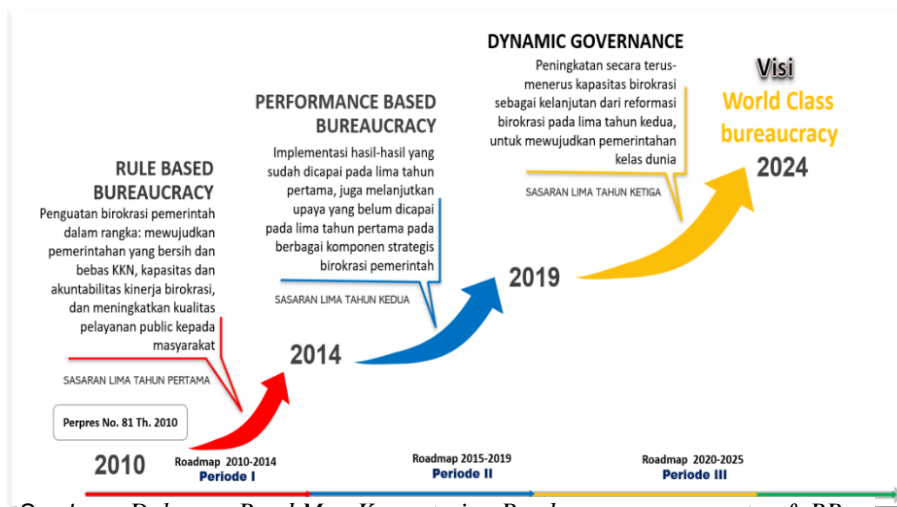
Kompetensi SDM aparatur sendiri secara umum “berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya” (Mustopadidjaja, 2002). Karena itu kompetensi sendiri menjadi satu karakteristik yang mendasari individu seorang aparatur negara mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk menciptakan aparatur yang memiliki etos kerja yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak hemat, efisien, rasional, transparan, dan akuntabel. Jadi, pelayanan publik merupakan pemberdayaan masyarakat yang pada gilirannya dapat menggerakkan roda perekonomian menuju Kesejahteraan. Untuk itu, diperlukan strategi peningkatan kompetensi SDM aparatur, dimana kompetensi yang memadai merupakan sesuatu yang sangat mutlak yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran aparatur pemerintah baik di pusat maupun di daerah. (Sanapiah, 2008)

Keberlanjutan birokrasi nasional harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Aparatur negara sangat penting dalam proses pembangunan nasional, karena keberhasilan pembangunan nasional tergantung pada kemampuan aparatur negara dalam melaksanakannya. Tanggung jawab dan fungsinya dalam pembangunan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat bergantung pada pembenahan aparatur negara, karena aparatur negara mempunyai tanggung jawab yang berat, yaitu selain mampu melaksanakan tugas pemerintahan juga perlu memiliki kemampuan untuk mendorong pembangunan.

Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan salah satu pilar penting dalam menggerakkan roda pembangunan negara serta memiliki posisi yang sangat strategis sebagai agen perubahan yang permanen dalam masyarakat. Sehingga seiring dengan perkembangan waktu yang kian terbuka, mengglobal, dan kompetitif, maka dibutuhkan aparatur dengan kompetensi dan profesionalisme yang jauh lebih tinggi dibandingkan masa-masa sebelumnya. Sehingga lembaga pelatihan seperti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu lembaga yang berkaitan langsung dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur akan menjadi langkah yang sangat strategis untuk membentuk SDM Aparatur sesuai dengan tuntutan kompetensi individu dan kebutuhan organisasinya. (wahyuni, 2020).

Reformasi birokrasi sendiri merupakan upaya untuk mengubah paradigma pemerintahan di Indonesia. Jika kebijakan reformasi birokrasi itu sendiri berhasil diimplementasikan, maka tujuan yang ingin dicapai antara lain meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kualitas perumusan dan pelaksanaan, mengurangi dan pada akhirnya menghilangkan pejabat tidak sah di instansi terkait, kolusi, korupsi dan nepotisme serta penyalahgunaan kekuasaan. Isu peningkatan kualitas SDM dalam organisasi itu sendiri merupakan salah satu arah kebijakan dari rencana reformasi birokrasi dalam Perpres Nomor 81 Tahun 2010. Selain itu, ada perubahan (undang-undang), pengawasan, pertanyaan di bidang lain seperti seperti organisasi manajemen, lembaga, peraturan, dll tanggung jawab, pelayanan publik dan budaya kerja.

Gambar 1.1. Sasaran 5 Tahunan Road Map Grand Design Reformasi Birokrasi



Sumber : Dokumen Road Map Kementerian Pendayagunaan aparatur & RB

Selain itu isu reformasi birokrasi dalam hal isu Aparatur, Selain menjadi salah satu fokus area perubahan pada Grand Design Reformasi Birokrasi di tingkat nasional, isu mengenai reformasi birokrasi dalam hal pemberdayaan SDM aparatur sendiri masuk dalam program kerja pada tingkat daerah khususnya pada pemerintah provinsi DKI Jakarta yang tertunag pada dokumen Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2017-2022, dimana fokus nya ialah membenahan sistem manajemen kinerja SDM dan produktivitas dan integritas aparatur.

Selain itu, hal ini diperkuat oleh misi kepala daerah DKI Jakarta yang tertuang dalam dokumen Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah Misi ke-3 yang memiliki tujuan menjadikan jakarta tempat wahana aparatur negara yang berkarya, mengabdikan, melayani serta menyelesaikan berbagai permasalahan kota dan masyarakat secara efektif, meritokratis dan berintegritas seperti pada gambar berikut;

Gambar 1.2 Salah satu Misi Kepala Daerah dengan Fokus Pengembangan Aparatur

Tujuan	Sasaran	Strategi
Misi 3 : Menjadikan Jakarta tempat wahana aparatur negara yang berkarya, mengabdikan, melayani, serta menyelesaikan berbagai permasalahan kota dan masyarakat, secara efektif, meritokratis dan berintegritas		
Meningkatkan produktivitas dan integritas aparatur dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan	Meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur	Pemetaan Kompetensi SDM Petugas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
		Mengembangkan sistem manajemen kinerja ASN
		Mewujudkan jiwa korps Anggota KORPRI Provinsi DKI Jakarta
		Peningkatan Kompetensi SDM
		Peningkatan Mutu Penyelenggaraan Pengembangan SDM
		Meningkatkan kualitas penyelenggaraan bangunan gedung pemda yang memenuhi standar

Sumber : dokumen RPJMD Pemprov DKI Jakarta 2017-2022

SDM aparatur merupakan salah satu hal yang ingin dibenahi dalam skala nasional maupun daerah, hal yang tidak lain dan tidak bukan dari keinginan memberdayakan sdm aparatur sendiri untuk mendukung terciptanya tata Kelola pemerintahan yang baik serta diharapkan pemberdayaan sdm aparatur sendiri dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi sehingga pada akhirnya bisa menekan KKN dilingkungan pemerintahan

Pada lingkup pemerintah daerah provinsi DKI Jakarta, dalam dokumen RPJMD tahun anggaran 2017-2022 sendiri, terdapat beberapa masalah lingkup reformasi birokrasi yang menjadi concern pemerintah dki Jakarta dalam hal pembenahan, salah satu arah kebijakan yang menjadi strategi pemerintah provinsi DKI Jakarta dibidang reformasi birokrasi khususnya pembenahan SDM Aparatur yaitu, 1). Meningkatkan produktivitas dan integritas aparatur dalam mewujudkan

tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan dengan sasaran Meningkatkan kompetensi dan iklim kerja aparatur

Permasalahan dalam membenahan kualitas sdm aparatur sendiri menjadi suatu topik permasalahan yang menarik untuk penulis kaji mengingat pentingnya kualitas SDM Aparatur bagi keberlangsungan Organisasi Publik, mulai dari perencanaan hingga keluaran (*output*) sebagai tujuan tanpa adanya sdm yang mumpuni maka segala tujuan yang direncanakan di awal akan mengalami masalah dikarenakan tidak dimilikinya etos kerja yang baik dari para anggota organisasi.

Penulis sendiri tertarik untuk mengkaji permasalahan ini, mengingat bahwa membenahan SDM aparatur sendiri merupakan program Panjang dalam gran design reformasi dan merupakan agenda dalam fokus RPJMD pemerintah provinsi DKI Jakarta dalam hal mendukung pelayanan public prima dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dalam percepatan e-government dalam menciptakan tata Kelola pemerintahan yang baik dan bersih dari segala praktik KKN. Penulis sendiri merencanakan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta karena melihat bahwa membenahan reformasi birokrasi khususnya dalam fokus peningkatan kualitas kompetensi ASN merupakan fokus dalam RPJMD 2017-2022

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis Menyusun Rumusan masalah penelitian ini yaitu “terdapat peran BPSDM Pemerintah

Provinsi DKI Jakarta dalam tugas fungsinya sebagai Lembaga yang memberikan pelatihan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Jakarta dalam hal mendukung terciptanya profesionalitas, integritas serta demi terwujudnya *Clean Governance* sesuai Peraturan Presiden No 81 tahun 2010 tentang Grand Design RB ”. Adapun uraian pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Perencanaan Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta dalam menjalankan Pengembangan Kompetensi Aparatur
2. Bagaimana Fungsi Tugas BPSDM Dalam Menjalankan program Pengembangan Kompetensi Aparatur melalui Diklat Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020
3. Bagaimana capaian dari Kinerja rencana strategi BPSDM provinsi DKI Jakarta Melalui Indikator Penilaian Kinerja

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis proses perencanaan Strategis Pada Badan Pengembanagan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta untuk periode kerja 2017-2022
2. Menganalisis Fungsi Tugas BPSDM Dalam Menjalankan program Pengembangan Kompetensi Aparatur melalui Diklat Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020
3. Menganalisis capaian dari Kinerja rencana strategi BPSDM provinsi DKI Jakarta Melalui Indikator Penilaian Kinerja pada periode kerja 2017-2022

1.4 Signifikansi Penelitian

Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kompetensi SDM Aparatur di Lingkup pemerintah daerah/ Kabupaten, Jumlah *literature review* penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai *referensi* dalam penelitian kali ini adalah 10 jurnal. Namun peneliti belum menemukan penelitian tentang bagaimana peranan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pemberdayaan aparatur terlebih dalam peningkatan kompetensi pegawai di lingkup pemerintah provinsi DKI Jakarta.

1.4.1 Signifikansi Akademik

Rujukan pertama dalam penelitian ini berupa hasil penelitian Tesis Yang disusun oleh Meiran Ratnasari dengan Hasil penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat” (2018) merupakan karya ilmiah yang dipublish oleh Politeknik STIA LAN Makassar. Penelitian tesis ini berangkat dari pertanyaan peneliti yakni bagaimana Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat dengan melihat Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pemberian Kesempatan Kerja.

Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian metode deskriptif kualitatif. Menggunakan populasi penelitian yakni sebanyak seluruh pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)

Provinsi Papua Barat sebanyak 35 orang. Adapun teknik penarikan sampel yakni menggunakan (*Purposive sampling*) teknik penentuan dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel sebanyak 8 orang dan di tentukan oleh peneliti data dianalisis secara deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara,serta dokumentasi.

Hasil penelitian yang didapat ialah menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat dengan melihat Motivasi kerja dalam hal ini dilihat bagaimana Gaji dan insentif pegawai sudah berjalan dengan baik sebagai faktor pendorong pegawai lebih semangat bekerja. Prestasi Kerja pegawai ada hal yang diterapkan oleh pimpinan yaitu pemberian berupa penghargaan akan berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja sudah cukup memadai walaupun ada kekurangan terkait dengan ruangan sempit dan fasilitas yang kurang Kemampuan kerja untuk mengetahui bagaimana Pendidikan sesungguhnya bukanlah faktor penghalang dari setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pokok. Dan pertanyaan terakhir pada penelitian ini yakni kesempatan kerja, dimana dapat diambil kesimpulan bahwa usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja pada BPSDM Prov. Papua Barat selain itu hubungan yang kuat antara usia seseorang pegawai yang ada terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja. Pengalaman Kerja, tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi

pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan sumber artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis sendiri menggunakan metode yakni Wawancara secara *Snowball Sampling*, hal ini dimaksudkan bahwa pada penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta

Rujukan yang kedua yang dipakai oleh penulis dalam membantu dalam proses penelitian ini yakni Karya Ilmiah berupa Tesis dari Yoni Kustantina dari STIA LAN Makassar yang berjudul “Efektivitas Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Papua Barat” (2018) penelitian ini dilatarbelangi oleh keinginan peneliti dalam menganalisis Efektivitas fungsi Badan Pengembanagan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian yang bersifat deskriptif. Selanjutnya teknik pengumpulan data yakni menggunakan metode wawancara mendalam (*in-depth interview*), Observasi dan Telaah Dokumen, dalam penentuan informan sendiri yakni dengan memilih pihak-pihak yang berkompeten dalam memberikan informasi yakni sebanyak 7 orang. Tahap selanjutnya yakni pengelolaan data yang dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan klasifikasi jenis dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

Pada hasil penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat belum berjalan sebagaimana mestinya dan belum efektif. Pada aspek input, BPSDM Provinsi Papua Barat belum memiliki SDM yang handal dan profesional, anggaran dan dana yang dialokasikan masih perlu pengalokasian tambahan untuk beberapa fasilitas Program Pendidikan dan latihan (diklat) agar sesuai dengan standar diklat, dan sarana dan prasarana yang ada belum cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan kegiatan. Dalam aspek proses sendiri yang dalam hal ini bisa dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi suatu program belum berjalan efektif ini tidak terlepas dari beberapa faktor yang diantaranya yakni disebabkan karena perencanaan pelaksanaan kegiatan yang belum matang dan perlu dikomunikasikan dan dikordinasikan dengan baik.

Adapun hal lainnya yang menjadi penyebab proses program tidak berjalan secara belum maksimal yakni Pelaksanaan kegiatan terkadang tidak sesuai dengan waktu pelaksanaan kegiatan seperti yang telah direncanakan. Selain itu, evaluasi setiap pelaksanaan kegiatan belum mendapat tindak lanjut dari pihak BPSDM Provinsi Papua Barat sehingga belum mendapatkan solusi atau jalan keluar yang tepat untuk menghadapi kendala atau hambatan yang dihadapi. Adapun dari aspek output, Pada BPSDM Provinsi Papua Barat juga belum berjalan secara efektif hal yang tidak lain menjadi faktor yakni karena beberapa indikator yang dapat dijadikan standar penilaian kualitas hasil kerja belum memadai. Selain itu, BPSDM Provinsi Papua Barat memiliki kualitas hasil kerja yang masih kurang dan masih perlu

ditingkatkan dengan melakukan evaluasi dan perbaikan yang dapat meningkatkan kualitas kerja ke depannya.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan sumber artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis sendiri menggunakan metode yakni Wawancara secara *Snowball Sampling*, hal ini dimaksudkan bahwa pada penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta

Rujukan ketiga yang dipakai dalam penelitian ini berupa hasil penelitian berupa Jurnal Yang disusun oleh Lailatul Isnaini dan Musfarita Affiani dengan karya ilmiah yang berjudul “Analisis Strategis dan Kunci Keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi” (2019) merupakan karya ilmiah yang dipublish oleh jurnal manajemen dan sains Universitas Batanghari Jambi. Penelitian ini berangkat dari pertanyaan peneliti yakni bagaimana Strategi internal dan eksternal BPSDM dalam tugas fungsi lembaga ini dalam rangka meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah daerah. Sebelum adanya peraturan tersebut organisasi ini adalah sebuah Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jambi, yang tugasnya menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur dilingkungan pemerintah provinsi Jambi.

Pada penelitian kali ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Rancangan pada penelitian ini disusun menggunakan analisis SWOT karena mampu menggambarkan analisis lingkungan internal dan eksternal serta strategi apa yang tepat digunakan oleh BPSDM Provinsi Jambi dalam menghadapi persaingan global. Prosedur penelitian menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata. Pada penelitian ini juga memaparkan analisis SWOT dalam penentuan strategi pada BPSDM Provinsi Jambi. Penelitian ini didukung melalui pengumpulan data melalui dokumentasi dan pengamatan (observasi). Selanjutnya, Objek pada penelitian kali ini adalah lingkungan internal dan eksternal organisasi BPSDM Provinsi Jambi.

Hasil penelitian yang didapatkan dari jurnal ini yakni berupa analisa SWOT, dimana pada BPSDM Provinsi Jambi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, dan memperbesar pertumbuhan, serta meraih kemajuan maksimal. Setelah melakukan analisa SWOT, BPSDM Provinsi Jambi diharapkan dapat menentukan perumusan strategi yang tepat, visi, misi, dan tujuan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu atau kualitas BPSDM Provinsi yang sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan, antara lain dengan melakukan sebagai berikut; Penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi dan pelaksanaannya sesuai dengan SOP; Mengembangkan proses pembelajaran diklat melalui diklat e-learning; Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan stakeholder melalui IT dalam rangka mewujudkan diklat-diklat menggunakan anggaran kontribusi; Menyiapkan sarana dan anggaran untuk mengirim Widyaaiswara mengikuti diklat baik diklat peningkatan kompetensi

widyaiswara, maupun mengikuti diklat peningkatan penjenjangan, dan ;
meningkatkan sarana dan prasarana diklat dan penunjangnya.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan sumber artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis sendiri menggunakan metode yakni Wawancara secara *Snowball Sampling*, hal ini dimaksudkan bahwa pada penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta

Rujukan keempat yang dipakai oleh penulis dalam membantu dalam proses penelitian ini yakni Karya Ilmiah berupa Jurnal dari Blasius Waluyo Sejati seorang widyaiswara dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua yang berjudul “Efektivitas Penerapan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Melalui Pola Satu Pintu pada BPSDM Provinsi Papua” (2021) penelitian ini dilatarbelangi oleh keinginan peneliti dalam mengeksplorasi seberapa efektif Penerapan Pendidikan Dan Pelatihan pola satu pintu pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Provinsi Papua.

Pada penelitian kali ini menggunakan metode kualitatif, dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan

secara purpose. Peneliti melakukan eksplorasi mengenai faktor apa saja yang menyebabkan efektivitas penerapan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Papua. Dalam teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan telaah dokumen, dan dalam melakukan analisis data menggunakan teknik *data reduction*, *data display* dan *data conclusion*

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa dalam implementasi pendidikan dan pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Selama ini dilihat dari segi pencapaian tujuan, Integrasi dan adaptasi belum sepenuhnya dikatakan efektif karena berbagai permasalahan yang dihadapi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua, guna menjawab berbagai permasalahan dalam mengefektifkan penerapan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua menurut pendapat penulis ditemukan bahwa diperlukan penerapan pola baru berupa kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Satu Pintu. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan kepada Pemerintah Provinsi Papua agar menerapkan pendidikan dan pelatihan tersebut dengan menggunakan pola satu pintu, serta diperlukan payung hukum yang tegas berupa peraturan Gubernur terkait penerapan pendidikan dan pelatihan pola satu pintu sebagai dasar penerapannya.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan sumber artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis

sendiri menggunakan metode yakni Wawancara secara *Snowball Sampling*, hal ini dimaksudkan bahwa pada penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta

Rujukan kelima yang dipakai oleh penulis dalam membantu dalam proses penelitian ini yakni Karya Tulis Ilmiah berupa Jurnal dari Ridwansyah yang berjudul “Studi Tentang Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Kalimantan Timur” (2020) penelitian ini dilatarbelangi oleh keinginan peneliti dalam menganalisis bagaimana kinerja para Aparatur di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, dengan fokus penelitian sendiri untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung.

Pada penelitian kali ini yakni menggunakan metode kualitatif dengan teknik deskriptif yang berfokus untuk menggambarkan beberapa pertanyaan penelitian yang diantaranya mengenai kinerja pegawai dengan bahasan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kerja sama, juga bahasan mengenai apa saja faktor pendukung dan penghambat dari kinerja pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Adapun sumber data yang diampu ialah menggunakan sumber data primer dan data sekunder dimana dalam mengampu sumber data primer ialah melalui observasi dan wawancara dimana menitikberatkan Sekretaris Badan Pengembanagan Sumber Daya Manusia sebagai *Key Informant* dan informan lainnya yang membantu menguatkan data yang didapat seperti Kepala

Sub-Bidang Umum, Kepala Sub-Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan, dan staff pegawai dari divisi Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan pegawai Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsi. Dan untuk sumber data sekunder peneliti sendiri mengampu data dari dokumen-dokumen yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur. Yang pada tahap teknik analisis data peneliti menggunakan teknik analisis model interaktif dari Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman (2014:15), yakni terdiri dari beberapa jalur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang diperoleh melalui jurnal ilmiah ini yakni didapatkan jawaban berupa hasil kinerja yang menunjukkan hasil dibawahnya seperti kuantitas pegawai BPSDM Prov. Kalimantan Timur memiliki target kerja masing-masing bagian/bidang, pegawai status ASN, harus melaporkan kinerjanya di dokumen atau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), karena di kantor BPSDM ada analisis jabatan dan analisis beban kerja pegawai, selanjutnya ialah kualitas dimana hasilnya menunjukkan bahwa kualitas dari pegawai BPSDM prov. Kalimantan Timur sudah ditetapkan sesuai dengan jabatan dan keterampilannya. Indikator Kualitas kerja, ketelitian dan kerapihan pegawai kebanyakan sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena hasil pekerjaan para pegawai tidak pernah dipermasalahkan oleh pimpinan BPSDM maupun dari setiap Kepala Bidang di lingkup BPSDM. Hal lainnya yang menjadi indikator yakni ketepatan waktu bekerja dimana hasil yang didapat menunjukkan bahwa para pegawai BPSDM disesuaikan dalam 1 bulan

dengan target beberapa kegiatan, sehingga sampai akhir tahun harus bisa diselesaikan dengan target berdasarkan jadwal yang ditentukan. Adapun dalam hal kerjasama menunjukkan bahwa para pegawai BPSDM prov. Kalimantan timur dilakukan karena mempunyai tanggungjawab di masing-masing bagian. Kerjasama diperlukan karena ada keterkaitan tiap bagian. Kantor BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, maupun di instansi lain, pegawainya melakukan kerjasama karena merupakan rangkaian yang tidak dapat dipisahkan sebagai alur itu dari awal sampai akhir menyelesaikan pekerjaan pencapaian tujuan. Selain berbicara mengenai kinerja, penelitian ini juga berbicara mengenai faktor penghambat yang dimana hasil yang didapat disebabkan dari faktor fasilitas internet yang mati, anggaran BPSDM, keterbatasan sumber daya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan penempatan pegawai yang tidak sesuai di bagiannya. Selain faktor penghambat adapun faktor pendukung yakni pegawai memiliki inisiatif dan keinginan untuk maju, memiliki standar kerja yang tinggi, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya, kelengkapan sarana dan prasarana BPSDM Provinsi Kalimantan Timur yang tersedia, dan diberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang belum mengikuti, guna meningkatkan pengetahuan.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan sumber artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis sendiri menggunakan metode yakni Wawancara secara *Snowball Sampling*, hal ini

dimaksudkan bahwa pada penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta

Rujukan keenam yang dipakai oleh penulis dalam membantu dalam proses penelitian ini yakni Karya Ilmiah berupa Jurnal dari Wirata, G., Widiyanti, N. L., & Sulandari dari Universitas Ngurah Rai yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bali” diterbitkan oleh *Journal of Contemporary Public Administration (JCPA)* (2021) penelitian ini dilatarbelangi oleh keinginan peneliti dalam mengeksplorasi peran pimpinan organisasi dalam pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada BPSDM Provinsi Bali, serta untuk mengetahui kendala pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada BPSDM Provinsi Bali.

Pada penelitian kali ini yakni menggunakan metode kualitatif dengan teknik deskriptif yang berfokus untuk menggambarkan beberapa pertanyaan penelitian diatas, adapun teori yang digunakan pada jurnal ini yakni teori mengenai kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Suwatno dan Priansa. Adapun penentuan narasumber wawancara dalam jurnal ini menggunakan teknik purposive sampling dan ditentukan sebanyak 8 (orang) informan yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Selanjutnya yakni dalam pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi serta dokumentasi. Setelah data berhasil dihimpun tahapan analisis data yakni dengan reduksi data, penyajian data dan tahap

penarikan kesimpulan. Adapun pada tahap akhir analisis sendiri dilakukan penyajian hasil data yang disajikan dengan bentuk teks naratif.

Hasil penelitian dalam jurnal ini menghasilkan data yakni bahwa peran kepemimpinan pada BPSDM Prov. Bali terhadap pengembangan kompetensi para pegawai negeri sipil belum maksimal dalam membangun kepercayaan bawahan hal ini ditandai dengan beberapa indikator, salah satunya terlihat dari kurangnya sikap transparan, kurang mendorong bawahan, belum maksimalnya dalam membina bawahan, serta belum memahami kebutuhan kompetensi pegawai mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga mengevaluasi. Adapun beberapa faktor kurang keefektivan peran kepemimpinan dapat dijelaskan melalui kendala-kendala yang dihadapi BPSDM provinsi Bali dalam Pengembangan Kompetensi diantaranya adanya sikap egoisme dari bawahan, tidak dapatnya bawahan mengikuti arahan dari pimpinan, adanya mutasi pegawai, belum adanya komitmen pimpinan, banyaknya kompetensi yang harus diikuti. Dalam memberikan motivasi belum adanya pengetahuan pimpinan tentang motivasi, kebiasaan dan sifat bawahan yang tidak mau mengembangkan kompetensi karena umur dan menjelang pensiun, pemahaman pemimpin yang masih kurang terhadap pengembangan kompetensi, kurangnya evaluasi pimpinan terkait pengembangan kompetensi. Selain itu hal lain yang menjadi kendala bagaimana pengembangan kompetensi berjalan tidak sebagaimana mestinya yakni adanya kebutuhan pengembangan aparatur dalam hal peningkatan kompetensi yang belum mendapatkan dukungan anggaran yang maksimal.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan sumber artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis sendiri menggunakan metode yakni Wawancara secara *Snowball Sampling*, hal ini dimaksudkan bahwa pada penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.

Rujukan ketujuh yang dipakai oleh penulis dalam membantu dalam proses penelitian ini yakni Karya Ilmiah berupa Jurnal dari Thanthawi Ishak & Nurmayana dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nasional Lhokseumawe yang berjudul “Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (Bpsdm) Kota Lhokseumawe Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” diterbitkan oleh *Asia-Pacific Journal of Public Policy* (2020) penelitian ini dilatarbelangi mengenai peneliti dalam mengeksplorasi bagaimana peran BKPSDM Kota Lhokseumawe dalam pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil terutama berfokus terhadap Kinerja para Pegawai Negeri Sipil dilingkungan BKPSDM kota lhokseumawe, serta untuk mengetahui apa saja hambatan dalam proses pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan BKPSDM Kota Lhokseumawe.

Pada penelitian kali ini menggunakan metode kualitatif dengan sifat deskriptif dengan tujuan yakni mendapatkan data mendalam guna memberi mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam tentang terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Alasan lain peneliti memilih pendekatan ini, karena melalui pendekatan kualitatif tersebut dapat melakukan pemecahan masalah yang diselidiki secara mendalam. Selanjutnya dalam penentuan informan sebagai sarana mengambil data yakni dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel informan untuk diwawancara dilakukan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Informan yang diambil adalah : kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe, Kepala Badan Kasubbiddiklat Perjenjangan. Dan lainnya yang ada keterkaitan dengan penelitian ini. Adapun tahapan selanjutnya setelah dilakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yakni pengolahan data maka langkah selanjutnya adalah mereduksi data dengan cara menguraikan data tersebut secara deskriptif. Langkah selanjutnya menarik kesimpulan secara induktif deduktif.

Hasil penelitian yang didapatkan yakni dalam segi peranan BKPSDM saat ini permasalahan ASN terutama di BKPSDM Kota Lhokseumawe masih membutuhkan perhatian khusus dari pemerintah. Penilaian pelayanan birokrasi masih sangat rendah serta memiliki status sosial yang berbeda menjadi tantangan bagi pemerintah untuk mewujudkan pelayanan yang baik dan transparan adapun untuk menjawab pertanyaan penelitian kedua yakni kendala apa saja dalam pelaksanaan program pendidikan dan latihan pada BKPSDM kota Lhokseumawe,

hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya dasar pijakan yang jelas atau pedoman yang jelas mengenai jumlah dan distribusi PNS. Ketidakjelasan ini berimplikasi kepada rendahnya kualitas kinerja pelayanan terhadap masyarakat. kemudian kendala yang kedua terkait dengan distribusi pendidikan PNS yang tidak terancang dengan jelas. Situasi ini dapat diketahui dari masih banyaknya PNS dengan pendidikan terakhir adalah tamatan SLTA. Meskipun secara teknis PNS yang berpendidikan SLTA, pemerintah telah berusaha memperbaiki kualitas pendidikannya. Adapun kendala yang ketiga adalah ketidakjelasan desain pekerjaan dan tidak efisien. Kondisi ini dapat diketahui dari dalam bekerja lebih menonjolkan sisi administratif dari pada sisi manajemen.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan sumber artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis sendiri menggunakan metode yakni Wawancara secara *Snowball Sampling*, hal ini dimaksudkan bahwa pada penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.

Rujukan ke-delapan yang dipakai oleh penulis dalam membantu dalam proses penelitian ini yakni Karya Ilmiah berupa Jurnal dari Agustina Rahmawati mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan dari Universitas Amikom

Yogyakarta yang berjudul “Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah” diterbitkan oleh Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial (2019) penelitian ini dilatarbelangi mengenai peneliti dalam menjelaskan mengenai pertanyaan penelitian, yakni Bagaimana proses penyelenggaraan dan efektivitas penyelenggaraan Diklat Teknis Pengelolaan Aset Daerah di Provinsi Jawa Tengah, dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan Diklat Teknis BPSDM Jawa tengah.

Hasil penelitian yang didapatkan yakni dalam segi Proses Penyelenggaraan Diklat Teknis Pengelolaan Aset/Barang Daerah Sampai saat ini menunjukkan kelancaran penyelenggaraan diklat rata-rata sesuai dengan yang diharapkan. Kelancaran tersenut dapat dilihat dari segi persiapan diklat yang menyediakan perlengkapan kegiatan belajar mengajar dengan lengkap seperti laptop, LCD proyektor/OHP dan lain-lain, asrama penginapan peserta diklat yang dilengkapi dengan sarana olahraga, poliklinik, ruang makan, ruang diskusi dan sebagainya. Tenaga pengajar dinilai telah memenuhi syarat sebagai fasilitator yang baik dalam pembelajaran materi diklat. Selanjutnya dalam hal efektivitas pelaksanaan program didapatkan hasil yakni sasaran dan tujuan dari penyelenggaraan diklat telah tepat sebagai sarana menambah pengetahuan dan kemampuan PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai pengelola aset/barang.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri

yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan sumber artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis sendiri menggunakan metode yakni Wawancara secara *Snowball Sampling*, hal ini dimaksudkan bahwa pada penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.

Rujukan ke-sembilan yang dipakai oleh penulis dalam membantu dalam proses penelitian ini yakni Karya Ilmiah berupa Jurnal dari Nurwindayani, Maklassa dan Syarifuddin Sulaiman mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dari Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Teknis dan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan” diterbitkan oleh YUME : Journal of Management (2021) penelitian ini dilatarbelangi pertanyaan penelitian yakni bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bidang teknis maupun fungsional pada BPSDM Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian pada penelitian kali ini didapatkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori sudah baik walaupun dalam metode penyelenggaraan masih kurang disiplin menurut peserta. (2) efektivitas pelaksanaan diklat PNS yang dihasilkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sudah efektif, dilihat dari hasil setelah

pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan dari segi meningkatnya pengetahuan, pengalaman dan meningkatnya rasa tanggung jawab, dari segi kemampuan berpikir yang disertai meningkatnya wawasan dalam bekerja, serta dari segi peningkatan keterampilan dan sikap pegawai yang disiplin dalam bekerja.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan sumber artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis sendiri menggunakan metode yakni Wawancara secara *Snowball Sampling*, hal ini dimaksudkan bahwa pada penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.

Rujukan Ke-Sepuluh Yang Dipakai Oleh Penulis Dalam Membantu Dalam Proses Penelitian Ini yakni Artikel Jurnal dari Kariaman Sinaga, S.Sos, MAP dari Universitas Dharmawangsa Medan yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Serdang Bedagai” (2018) penelitian ini dilatarbelangi keinginan peneliti dalam menganalisis pelaksanaan Rencana Strategi (Renstra) lembaga BKD Kabupaten. dilatarbelakangi dalam sudut pandang peneliti melihat bahwa SDM Aparatur saat ini masih menunjukkan profesionalisme yang rendah, masih seringnya ditemui praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) yang melibatkan Aparatur.

Tingkat pemberian gaji yang tidak memadai, pelayanan kepada masyarakat yang terlalu berbelit-belit sangat khas bagaimana penggambaran Birokrasi Indonesia sendiri.

Hasil Penelitian dari artikel jurnal ini maka perlu dijelaskan secara rinci namun ringkas dan tidak mengurangi daripada hasil penelitian tersebut. mengenai Analisis SWOT yang menjadi kelebihan, kekurangan, opportunity (peluang) serta threat (ancaman) dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Pada bahasan Kelebihan (Potensi) sendiri Badan kepegawaian daerah kabupaten serdang bedagai memiliki faktor-faktor pendukung terlebih dalam internal organisasi yakni; a.) Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai yang jelas, yakni dimana Struktur organisasi internal menjelaskan secara rinci pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. , b.) Tersedianya sumber daya manusia yang memadai ditandai dengan terdapat sebanyak 34 Pegawai Negeri Sipil dan 8 orang Tenaga Kerja Kontrak yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Pegawai tersebut terdiri atas berbagai *background* golongan dan tingkat pendidikan yang memadai. Dengan jumlah pegawai yang ada saat ini telah mampu melaksanakan tugas dan fungsi Organisasi. c.) Tersedianya prasarana dan sarana yang memadai yang dapat menunjang pelaksanaan setiap kegiatan yang telah direncanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai untuk pengembangan sumber daya aparatur. D.) Tersedianya anggaran untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai yang berasal dari APBD. e.) Manajemen keuangan organisasi

yang dikelola secara optimal. tingkat penyerapan dana untuk membiayai berbagai program dan kegiatan pengembangan sumber daya aparatur sepenuhnya optimal, karena dana yang terserap 98%. Sementara yang menjadi faktor penghambat (Kelemahan) yakni; a.) Kurangnya Sumber Daya Manusia yang terampil, memiliki kreatifitas dan inovatif, belum lengkapnya sarana pendukung kantor dalam menunjang kinerja serta fungsi organisasi, lemahnya komunikasi publik yang berakibat pada terhambatnya koordinasi. Adapun faktor Peluang (*opportunity*) terdiri dari; a.) Adanya dukungan yang kuat dari Bupati dan Wakil Bupati serta seluruh stakeholder terhadap pengembangan sumber daya aparatur, b.) terbukanya BKD Kabupaten Serdang Bedagai dengan instansi yang mendukung pengembangan pemberdayaan, berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang mendukung Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Sementara faktor ancaman (*threath*) yakni; a.) Adanya perubahan kebijakan dari MENPAN mempengaruhi pelayanan, b.) masih adanya pikiran dari PNS untuk tidak bekerja lebih, c.) tingginya pertumbuhan penduduk dan tidak diiringi dengan penerimaan PNS karena kebijakan PNS, membuat PNS merasa sudah tidak sempat melakukan pelatihan.

Persamaan yang akan dikaji oleh penulis sebagai referensi untuk melakukan penelitian dari artikel jurnal diatas yaitu adanya kesamaan fokus penelitian dari segi pembahasan Manajemen Bidang SDM Aparatur, lalu jenis penelitiannya sendiri yakni Menggunakan Metode Kualitatif, pengumpulan data sendiri antara penulis dengan peneliti artikel jurnal diatas hampir tidak jauh berbeda dimana penulis sendiri menggunakan metode yakni Wawancara, hal ini dimaksudkan bahwa pada

penelitian yang akan dilakukan penulis tidak hanya menjadikan BKD Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian namun juga lembaga-lembaga terkait lainnya yang turut berperan serta dalam upaya Pengembangan SDM Aparatur di wilayah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.

1.4.2 Signifikansi Praktis

a) Peneliti

Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Universitas Islam “45” Bekasi guna memperoleh gelar Sarjana Sosial. Selain itu penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam dunia pekerjaan terlebih di bidang pemerintahan

b) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Provinsi DKI Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi pelaksanaan Pendidikan dan Latihan pada Badan kepegawaian Daerah dan sebagai masukan melalui Rekomendasi dan saran untuk perkembangan dan kemandirian pelaksanaan Pendidikan dan Latihan dalam rangka Pemberdayaan Aparatur dalam focus peningkatan kompetensi kerja

c) Universitas Islam “45” Bekasi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan dan koleksi perpustakaan fakultas ilmu sosial dan politik serta referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang keilmuan administrasi negara.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi, peneliti membuat kerangka sistematika penulisannya sebagai berikut:

• BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB ini berisikan uraian mengenai latar belakang masalah, Gambaran umum mengenai permasalahan yang dibahas, Perumusan masalah, Tujuan Penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

• BAB II KERANGKA TEORI

Pada BAB ini akan menjelaskan mengenai konsep Reformasi Birokrasi secara umum, selanjutnya yakni bahasan mengenai fokus pembenahan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu area perubahan *Grand Design* Reformasi Birokrasi, adapun penjabaran konsep yakni berupa definisi atau indikator. Selain itu juga dipakai teori teori yang berkaitan dengan reformasi birokrasi yang mengacu pada judul penelitian yakni Strategi. Bab II ini juga membahas tentang pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Program Pendidikan & Pelatihan (Diklat) sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan juga kerangka pemikiran sebagai Fokus Penelitian yang akan dilakukan dari peneliti.

• BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada BAB ini menjelaskan mengenai metode penelitian apa yang dilakukan peneliti, mencakup paradigma penelitian yang dipilih, Desain penelitian yang

dipakai, Sumber Data apa saja yang diampu, bagaimana teknik perolehan data nya, Teknik analisis data yang digunakan, Uji keabsahan data, Tempat dan waktu penelitian, Jadwal penelitian dan Keterbatasan Penelitian.

• **BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

Pada BAB ini memuat uraian mengenai Gambaran umum objek penelitian, dan hasil penelitian sebagai jawaban mengenai pertanyaan penelitian yang telah peneliti susun pada BAB 1.

• **BAB V KESIMPULAN**

Pada BAB ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan beberapa rekomendasi serta saran. Rekomendasi nya terdiri dari ekomendasi akademik dan rekomendasi praktis.