

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ranah pemerintahan tentunya memiliki sejumlah aparatur sipil negara di dalamnya guna menjalankan tugas dan fungsi tiap bidangnya masing-masing. Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan yang penting dalam ranah pemerintahan khususnya menciptakan masyarakat yang demokratis, adil serta taat hukum di dalam melayani masyarakat secara merata tanpa terkecuali. Hal ini dilakukan sebagai pelaksanaan serta wujud profesionalisme pegawai dalam reformasi birokrasi sesuai dengan Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Di dalam UU No.5 Tahun 2014 disebutkan bahwa ASN bagian dari reformasi birokrasi yang wajib mengelola dan mengembangkan serta mempertanggungjawabkan seluruh kinerjanya dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Di dalam suatu instansi pemerintahan, manusia merupakan suatu sumber daya yang penting, sebab tanpa aspek tersebut akan sulit sebuah instansi pemerintahan dalam menjalankan visi dan misi serta tujuan yang telah direncanakan. Walaupun dunia saat ini sudah memasuki Teknologi Revolusi 4.0 yang mana sudah dihadapkan dengan berbagai alat digital, semua serba *online* dan tanpa kabel atau *wireless*. Namun, secanggih apapun teknologinya jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak memadai dan tidak mampu mengoperasikannya maka tidak akan berjalan sesuai fungsinya.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah yang dimulai dari perencanaan, seleksi, pengembangan, dan menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing dalam mencapai tujuan sebuah instansi atau organisasi. Sebab itu diperlukan adanya manajemen yang terintegrasi untuk mengatur SDM agar bekerja secara efektif dan efisien untuk tujuan yang akan dicapai. Pengelolaan SDM harus selalu berkaitan dengan tujuan dan sasaran

organisasi (*strategic alignment*), dalam konteks ini aktivitas dalam pengelolaan SDM harus mendukung misi utama organisasi (HAELI., SE. & Pertama, 2018).

Rancangan rencana yang dibuat instansi atau organisasi agar tercapai dibutuhkan kemampuan dalam hal pengelolaan dan koordinasi serta meningkatkan kualitas pekerja yang dimiliki agar kedepannya berkembang lebih maksimal. Salah satu cara agar pengelolaan sumber daya manusia bisa lebih optimal dengan meningkatkan kepuasan kerja. Di dalam hal kepuasan kerja oleh pegawai, kepuasan kerja didapatkan dengan cara pegawai tersebut memiliki kenyamanan dengan jabatan atau kedudukannya di instansi atau organisasi. Selain itu bisa juga pegawai merasa tenang dengan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi, kemampuannya dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Sebuah instansi di minta dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang tersedia serta bagaimana cara mengelola SDM-nya. Di dalam manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari salah satu faktor yang menghadapkan pegawainya dapat berprestasi, demi tercapainya tujuan yang direncanakan. Hal ini membuat manajemen SDM menjadi sebuah hal penting dalam sebuah instansi karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan pegawai serta mempengaruhi kualitas hidup pegawai tersebut.

Kepuasan kerja ada hubungannya dengan komitmen organisasional, pada komitmen ini diukur berdasarkan kemampuan seseorang dan indikator kejelasan karier. Sedangkan kepuasan kerja diukur melalui penghargaan kerja bersifat materi maupun non materi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja yang cukup signifikan (Djamaludin, 2009). Dalam tercipta kepuasan kerja yang lebih maksimal diperlukan motivasi kerja di dalam seorang individu untuk mendorong hasil yang dilakukan memuaskan dalam bekerja.

Sebagai bagian dari pemerintah, manajemen ASN perlu dilakukan berdasarkan regulasi yang telah ditetapkan untuk menciptakan aparatur sipil negara yang berkualitas agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik,

tentunya diperlukan manajemen ASN yang berkualitas pula. Disebutkan di dalam UU No.5 Tahun 2014 pada Bab II Pasal 2 bahwa manajemen ASN dilaksanakan dengan 13 asas yaitu kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, non diskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, serta kesejahteraan (UU No. 05 Tahun, 2014). Jika ketiga belas asas tersebut dijalankan dengan baik dan terencana tentunya akan menghasilkan ASN yang sesuai dengan kompetensi bidang tugas, kesesuaian kualifikasi akademik dengan bidang tugas yang dikerjakan, memiliki komitmen serta integritas moral, dan memiliki tanggung jawab.

Sumber daya manusia erat kaitannya dengan sebuah *skill* atau kemampuan (potensi) suatu penduduk yang mendiami suatu wilayah dengan karakteristik tertentu. Dengan memiliki ciri demografis, ekonomi, maupun sosialnya yang bisa dipergunakan untuk keperluan pembangunan. Oleh sebab itu jika membahas tentang sumber daya manusia berarti membahas pula suatu penduduk dan semua potensi serta kemampuan yang ada. Perkembangan di masa sekarang tidak hanya melihat pegawai sebagai segenap sumber daya saja, melainkan sebagai aset, modal, dan profesionalitas bagi sebuah organisasi atau institusi.

Pengembangan SDM dilihat pada perspektif lain sebagai investasi bagi sebuah institusi/organisasi agar lebih maksimal. Karena hal ini muncul istilah-istilah baru di luar SDM (*human resource*), yaitu modal manusia (*human capital*). Pada prinsipnya sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari sekedar aset yang utama melainkan sebuah aset yang bernilai serta dapat dikembangkan dan dilipat gandakan (H.Abdul Hamid, 2020). Pengembangan SDM ini diperlukan sebab di dalamnya mempunyai aspek-aspek yang meningkatkan produktivitas sumber daya manusia serta mempunyai tujuan yang harus dicapai demi pembangunan.

Pada pelaksanaannya proses pengembangan sumber daya manusia juga penting diimplementasikan secara terencana dan berkesinambungan, hal ini dilakukan agar proses-proses pengembangan bisa terlaksana dengan lancar, maka diperlukannya sebuah perencanaan yang tersusun terkait pengembangan SDM.

Kenapa hal ini justru sangat penting? Sebab jika dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan yang tersusun dan tepat sasaran akan menimbulkan efek baik terhadap pegawai. Pegawai mampu mengeksplor atau mengembangkan dirinya dan mampu memahami apa yang harus ia kerjakan secara mendalam, mampu memahami perkembangan institusi tempat pegawai bekerja, mengetahui apa saja sasaran yang ingin dicapai. Pengembangan ini memiliki tujuan dalam peningkatan teknis, konseptual dan moral SDM agar prestasi kerjanya mencapai hasil optimal, dari pengembangan ini pegawai mengerti arti kerja sama dalam hal pekerjaan, memahami informasi dari sebuah institusi, mampu memahami kesulitan yang ada di internal, sehingga tugas-tugas pimpinan akan terasa lebih ringan (Tufa, 2015).

Pengembangan SDM pada aparatur sipil negara pada umumnya memiliki sebuah tujuan agar pegawai memenuhi kualifikasi persyaratan, sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Terlebih ketika pegawai ASN yang baru saja memasuki dunia kerja dan hanya memiliki kemampuan teori di dunia perkuliahan yang mereka tempuh. Salah satu program pengembangan SDM adalah dengan memberikan pendidikan pelatihan, tentunya hal ini penting dilakukan untuk meningkatkan, melatih, dan *upgrade skill* secara bertahap untuk melaksanakan pekerjaan yang cepat dan efisien.

Semakin pentingnya pengembangan SDM ini disebabkan semakin banyaknya manfaat yang didapat karena tuntutan pekerjaan, terlebih kemajuan teknologi yang cepat serta semakin ketatnya persaingan dunia kerja. Di masa sekarang ini kegunaan teknologi semakin penting dalam penunjang pekerjaan, terlebih di masa pandemi sekarang segala kegiatan dilakukan serba daring. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau institusi dituntut bekerja efektif dan efisien dengan kualitas dan kuantitas terbaik sehingga menciptakan daya saing semakin besar.

Kreativitas dan inovasi diperlukan sebagai proses adaptasi dari perkembangan kehidupan masyarakat. Ketika dunia digital saat ini menjadi bagian dari kehidupan masyarakat, maka sistem kerja digital pun harus diterapkan. Ketika pandemi COVID-19 menjadi isu global, maka penerapan adaptasi baru dalam

memberikan pelayanan publik pun juga harus dilakukan. Untuk mengembangkan dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi tersebut tentunya diperlukan ketahanan pada faktor internal ASN itu sendiri seperti pendidikan, keahlian, dan motivasi.

Lebih lanjut, seorang ASN yang memiliki tingkat pendidikan formal yang memadai perlu diikuti dengan pendidikan keterampilan dan keahlian. Selain itu, dari aspek pendapatan, asas kesejahteraan menjadi dasar untuk memberikan dorongan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja ASN. Kondisi ini menjadi suatu hal yang menarik bagi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik atau membuat sebuah kebijakan publik.

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada ASN penting dilakukan di seluruh Kabupaten/Kota tak terkecuali di Kota Metro. Kota Metro terletak di Provinsi Lampung merupakan sebuah daerah otonom dengan status kota yang diresmikan pada 27 April 1999 di DKI Jakarta sebagai kota administrasi pemekaran dari Kabupaten Lampung Tengah. Menurut data BKPSDM Kota Metro jumlah Aparatur Sipil Negara di Kota Metro adalah sejumlah 3.717 orang dari total tersebut terdapat 598 pemegang jabatan struktural 1.478 jabatan fungsional umum, 904 jabatan fungsional guru dan 737 jabatan fungsional non guru. Berdasarkan kondisi saat ini menurut data dari BKPSDM gambarnya di salah satu dinas yaitu Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (DKP3) jumlah aparatur pada Dinas DKP3 sebanyak 101 orang, dari total tersebut terdapat 45 orang berlatar belakang Teknik Pertanian dan ada 7 orang berlatar belakang pendidikan kesehatan hewan. Namun ada sebanyak 49 orang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan dinas terkait dengan rician berlatar belakang pendidikan, manajemen, pemerintahan, hukum, teknik sipil, dan lain-lain, Namun tentunya kondisi ini membutuhkan analisa lebih mendalam lagi terkait dinas-dinas yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

Pada penyusunan dokumen RPJMD Kota Metro pada tahun 2021-2026 memiliki tujuan untuk identifikasi masalah dan isu strategis, merumuskan tujuan, sasaran serta strategi untuk arah kebijakan program pembangunan dalam waktu

lima tahun yang akan datang. Hal ini menjadi instrumen baru dalam pencapaian visi misi Walikota maupun wakil Walikota terpilih untuk menjadi tolak ukur keberhasilan ke lima tahun ke depan (bappeda.lampungprov.go.id, 2021).

Kota Metro memiliki Visi dan Misi sesuai dalam rancangan RPJMD Kota Metro di Tahun 2021-2026 adalah sebagai “Kota Metro Berpendidikan, Sehat, Sejahtera, dan Berbudaya” dengan lima misi yaitu

1. Mewujudkan kualitas pendidikan dan kebudayaan yang berdaya saing di tingkat nasional dan global dengan menjunjung tinggi nilai keagamaan.
2. Mewujudkan masyarakat sehat jasmani, rohani, dan sehat secara sosial.
3. Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur fisik secara efektif, efisien, berwawasan lingkungan, dan berkelanjutan.
4. Meningkatkan masyarakat produktif, berdaya saing dalam bidang teknologi, inovasi dan ekonomi kreatif.
5. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance), Terhormat, dan Bermartabat.

Berdasarkan visi dan misi tersebut, Pemerintah Kota Metro akan berkomitmen untuk melaksanakan program pengembangan Aparatur Sipil Negara sebagai bentuk upaya perwujudan Misi ke-5, yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance), Terhormat dan Bermartabat. Pengembangan pada ASN kedepannya akan berpedoman pada sistem merit, sistem ini didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Atas dasar tersebut, ruang lingkup pengembangan ASN akan dilihat dari aspek internal yaitu, kesenjangan kompetensi yang ada dengan kompetensi yang dibutuhkan, ketersediaan tenaga pendidik dan penyelenggara serta perangkat pembelajaran dan ketersediaan sarana prasarana pengembangan kompetensi.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengembangan SDM pada aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Metro ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengidentifikasi pengembangan SDM pada aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Metro

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk pengembangan teori-teori serta memberikan kontribusi terhadap pengembang khasanah keilmuan di bidang ilmu pemerintahan khususnya berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Aparatur Sipil Negara.

1.4.2 Manfaat Praktis

a.) Bagi Pemerintah Daerah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada instansi pemerintah daerah yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kota Metro dalam rangka menjalankan dua fungsi utama yaitu fungsi kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, dalam rangka menjaring Aparatur Sipil Negara yang profesional serta memiliki kompeten dalam menjalankan pekerjaannya.

b.) Bagi Aparatur Sipil Negara

Penelitian pengembangan sumber daya manusia pada ASN ini diharapkan bisa memberikan kontribusi kepada Aparatur Sipil Negara khususnya di lingkungan Pemerintah Kota Metro sebagai pelaksana kebijakan publik, pelaksana pelayanan publik serta perekat dan pemersatu bangsa, selain itu sebagai bahan evaluasi di dalam hal

pekerjaan dan kualitas kerja ASN di Kota Metro di dalam menjalankan roda pemerintahan agar ke depannya lebih maksimal.

c.) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi tambahan mengenai pengembangan sumber daya manusia pada ASN di Kota Metro serta dapat menambah ilmu pengetahuan baru di bidang pemerintahan dan memberikan wawasan luas khususnya bagi masyarakat yang ingin menjadi bagian pelayan birokrasi pemerintahan.

1.5 Literature Review

No.	Judul	Penulis	Tahun	Hasil Temuan
1.	PENGEMBANGAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PEMERINTAH DAERAH	Harry Suderadjat (Suderadjat, 2017)	2017	Manajemen SDM dititik beratkan pada <i>alignment</i> atau menyelaraskan antara tujuan pemerintah daerah serta visi misi dengan SDM yang dimiliki, pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM akan diselaraskan dengan upaya pencapaian dari tujuan serta visi misi. Hal ini dijalankan dengan membentuk institusi yang menjalankan fungsi <i>development center</i> dan <i>assessment center</i> yang nantinya membantu di dalam pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berbasis kompetensi. Pemerintah daerah dalam mengelola sumber daya manusia yang ada perlu ada tindakan <i>development center</i> dan <i>assessment center</i> guna mengoptimalkan kompetensi dan kinerja para pegawai di lingkungan pemerintah dengan berdasarkan kompetensi jabatan struktural serta jabatan fungsional serta tupoksi dari Satuan Organisasi Perangkat Daerah.
2.	URGENSI PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM SECARA BERKESINAMBUNGAN DI LINGKUNGAN	Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra (Yudhy & Setiadiputra, 2017)	2017	Dalam penelitian ini disebutkan bahwa dalam pelaksanaan pengembangan SDM yang berkesinambungan dapat dilakukan dengan penyusunan standar kompetensi untuk setiap jabatan di pemerintahan, pengukuran kesenjangan atau GAP kompetensi sesuai kompetensi jabatan yang sudah disusun, penjaminan mutu serta penyusunan standarisasi dalam melaksanakan pengembangan

	INSTANSI PEMERINTAH			kompetensi SDM agar tepat sasaran, perencanaan program pengembangan SDM dengan tahapan-tahapan yang jelas, dan yang terakhir adanya monitoring dan evaluasi dari program pengembangan SDM secara keseluruhan. Pelaksanaan ini tidak hanya dilakukan oleh BPSDM tetapi bisa juga dilaksanakan oleh instansi yang serupa, peran BPSDM juga sebagai koordinator pengembangan pegawai di lingkungan pemerintah.
3.	IMPLEMENTASI SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN AGAMA SULAWESI SELATAN	Andi Sefullah A, Muin Fahmal & Muhammad Fachri Said (Andi Sefullah, 2020)	2020	Penelitian ini membahas implementasi sistem merit yang terdapat 8 aspek dan 35 sub-bidang aspek sebagai indikator pelaksanaan sistem merit di Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Hasilnya ada 12 sub-bidang aspek yang terlaksana serta ada lima sub-bidang aspek yang mendapatkan nilai kurang. Sehingga menurut data yang ada sistem merit kurang dijalankan sepenuhnya oleh kementerian ini, yang mana hal ini juga dipengaruhi oleh peran stakeholder, regulasi, sedikitnya fasilitas pendukung, hingga sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan.
4.	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM SEBAGAI SALAH SATU UPAYA MENJAWAB TANTANGAN MEA	Diana Harding, Anissa Lestari Kadiyono, Yuyun Hidayat, dan Nurul Yanuarti (Harding et al., 2018)	2018	Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa Masyarakat Ekonomi Asean atau MEA diperlukan guna membrantas kesenjangan yang ada di seputar kawasan ASEAN khususnya di dalam bidang perekonomiann. Selain itu juga diharapkan MEA dapat menaikkan laju pertumbuhan ekonomi, pengembangan antar budaya, serta kemajuan di kawasan ASEAN. Sebab itu untuk menjawab tantangan yang ada

				tentu diperlukan keterlibatan seluruh pihak yang terkait untuk menyelesaikan masalah yang timbul. Selain itu diperlukan pula perencanaan serta konsep yang matang dan partisipasi aktif dari berbagai pihak. Salah satunya dengan menyiapkan rancangan dalam hal pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas SDM. Berbagai tantangan dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia dengan persaingan yang ketat dan dengan perubahan teknologi yang cepat, hal ini harus mampu dikuasai dan dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia.
5.	MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MEWUJUDKAN PROFESIONALISME DAN DAYA SAING APARATUR SIPIL NEGARA	Ellyza Octaleny (Ellyza Octaleny, 2016)	2016	Penelitian ini menemukan bahwa dalam mewujudkan ASN yang berdaya saing dan profesional dengan melihat kualifikasi, kinerja secara adil, dan kompetensi pegawai itu sendiri dan diterapkannya sistem merit, selain itu juga disebutkan bahwa dengan mempertimbangkan moralitas serta integritas untuk pengembangan karier melalui penilaian kinerja, diciptakannya daya saing melalui pemberian penghargaan atau promosi jabatan, untuk menciptakan ASN yang taat hukum dan profesional diberlakukannya sanksi kepada ASN yang tidak disiplin hal ini agar membuat jera kepada yang melanggar, terakhir diklat pelatihan pendidikan ASN dilakukan melalui sistem prestasi kerja dan sistem karier. Pendidikan serta pelatihan ini guna meningkatkan ilmu terhadap sebuah instansi atau sebuah organisasi serta meningkatkan wawasan,

				keterampilan di seluruh pegawai baik itu masih baru atau pun yang sudah memiliki jabatan.
6.	TANTANGAN PENGEMBANGAN SDM POLRI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	Eko Indra Heri (Heri, 2019)	2019	Penelitian ini menemukan bahwa Revolusi industri 4.0 membawa dampak transformasi di berbagai sektor terhadap pengembangan sumber daya manusia khususnya di lingkungan Polri. Transformasi teknologi revolusi industri 4.0 memiliki dampak serius terhadap manajemen SDM, hal ini disebabkan lingkungan organisasi yang berubah. Dalam hal ini di prioritaskan serta perlukan peningkatan kemampuan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> bagi seluruh anggota Polri. Hal ini dilakukan guna menghadapi perkembangan teknologi informasi yang semakin kompleks seperti big data, tata cara rekrutmen yang berkualitas, manajemen kinerja Polri, manajemen talenta, dan peningkatan kemampuan berbasis T.I.K
7.	PENGEMBANGAN SDM BERBASIS PELATIHAN KETERAMPILAN DAN PERBERDAYAAN PEMUDA	Imran Ukkas (Ukkas, 2017)	2017	Penelitian ini mengemukakan bahwa adanya stigma negatif terhadap pemuda dan pemudi di tengah masyarakat, penelitian ini berlokasi di kabupaten Luwu Utara. Salah satu bentuk pengembangan SDM dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan seperti halnya pemuda di desa Bungadidi, kecamatan Tana Lili yang melakukan pengembangan SDM

				berbasis pelatihan keterampilan dan pemberdayaan yang memiliki tujuan untuk mengoptimalkan potensi para pemuda dan juga sebagai pelatihan untuk menjadi wirausaha muda yang memiliki skill mumpuni. Dengan pelatihan pemberian konsep serta teori dan melakukan praktik kewirausahaan dengan membuat kerajinan yang memiliki nilai jual.
8.	STRATEGI PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENUNJANG PENERAPAN E-GOVERNMENT DI INDONESIA	Achmad Ridho dan Siti Mardiana Ainun Watora (Ridho et al., 2017)	2017	Penelitian ini membahas tentang penerapan inovasi E-Government dalam rangka menghadapi perkembangan teknologi serta tuntutan publik untuk kemudahan akses pelayanan dan informasi pemerintah sebagai jawaban dan menghadapi tantangan revolusi industri 4.0. di dalam penerapan inovasi ini diperlukannya SDM bagi Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompeten di bidangnya . salah satu hambatan yang sedang terjadi adalah belum berkualitasnya ASN yang melaksanakan inovasi e-gov. hasil penelitian ini pula menunjukkan bahwa kemampuan ASN belum mencukupi dan diperlukan perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia agar dapat menunjang penerapan e-government sebagai pelayanan publik di era revolusi industri 4.0
9.	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA	Roosje Kalangi (Kalangi, 2015)	2015	Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa ada beberapa faktor terkait pengembangan SDM terhadap kinerja

	<p>MANUSIA DAN KINERJA APARAT SIPIL NEGARA DI KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE PROVINSI SULAWESI UTARA</p>			<p>Aparatur Sipil Negara, faktor-faktor atau unsur-unsurnya meliputi tata cara perekrutan, pelatihan, manfaat, pengembangan karier, promosi, pelatihan khusus struktural, dan mutasi. Jika dijalankan maka memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan berdampak pada terwujudnya good governance atau tata kelola pemerintah yang baik di mana unsur yang paling menonjol dari SDM adalah kompensasi, pelatihan teknis, promosi, dan pelatihan struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara.</p>
10.	<p>STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BKPSDM KABUPATEN MAJENE</p>	<p>Sri Hamdaniah Sirih, Imran Ismail, dan Juharni (Sri Hamdaniah Sirih, Imran Ismail, 2019)</p>	2019	<p>Di dalam penelitian ini untuk memperoleh SDM yang berkualitas di BKPSDM Kabupaten Majene maka dilakukan strategi seperti pengembangan dan adanya pelatihan rutin dan optimal, maupun strategi lain yang berpengaruh terhadap pengembangan salah satunya adalah tingkat Pendidikan. Hal ini dilihat sebab semakin tinggi latar belakang Pendidikan akan berkualitas pula SDM yang nantinya ditempatkan di bidangnya dan menerapkan disiplin ilmunya masing-masing. Selain itu proses rekrutmen diperhatikan berdasarkan kemampuannya, Adapun faktor penghambat pengembangan SDM seperti mutasi yang belum optimal sehingga ASN yang ada tidak bekerja dengan bidang ilmunya masing-masing dan faktor penghambat lain</p>

				seperti anggaran yang kurang mengakibatkan kegiatan bimtek, diklat, dan pelatihan pengembangan lain terhambat.
--	--	--	--	--

Penelitian yang sudah dijabarkan di atas pada dasarnya berfokus pada pengkajian dan penyelarasan SDM selain itu juga adanya pengukuran kompetensi bagi pegawai. Namun dari sepanjang pengetahuan peneliti, penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti tentang “Analisis Pengembangan SDM Pada Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Metro”. Oleh sebab itu penelitian ini datang dari pemikiran peneliti dan menjadi penelitian yang baru serta bukan dari pemikiran orang lain.

Berdasarkan penelitian di atas penelitian ini cukup menarik dan berbeda dengan penelitian yang sudah dipaparkan di atas, karena penelitian yang sudah dipaparkan kebanyakan berfokus pada pelatihan, penyelarasan, pengukuran GAP kompetensi, indikator merit sistem dan tata cara perekrutan. Namun dari semua itu masih adanya kekurangan dari indikator Pengembangan ASN, oleh karena itu penelitian ini untuk melengkapi kekurangan tersebut, selain itu belum terdapat penelitian terkait Pengembangan SDM pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Metro. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini akan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di Indonesia khususnya di Kota Metro Provinsi Lampung.

1.6 Kerangka Teori

1.6.1 Tata Kelola Sumber Daya Manusia

Tata kelola sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang cukup sentral di dalam sebuah organisasi/instansi dengan bentuk dan tujuan berdasarkan visi misi suatu instansi demi kepentingannya, pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah lingkup organisasi dengan dituntutnya untuk mendapat pegawai yang memiliki kualitas yang produktif dalam menjalankan tugasnya (Kalangi, 2015). Untuk mempermudah memahami arti dari manajemen sumber daya manusia, dapat diawali dengan mendefinisikan istilah manajemen. Menurut Henry Fayol definisi dari manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengawasan atau kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Selain itu ada pendapat dari seorang konsultan dan ahli di bidang demokrasi, hubungan antar manusia serta manajemen yaitu Mary Parker Follet yang berpendapat bahwa manajemen sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Melihat definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah manajemen dilakukan untuk “mengatur” seseorang dalam pekerjaan yang melaksanakan berbagai tugas tanpa harus dilakukan sendiri untuk mencapai tujuan organisasi dalam kerja sama kelompok.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting di dalam sebuah institusi ataupun organisasi, sebab tata kelola sumber daya manusia digunakan sebagai pedoman untuk mengatur relasi antar pegawai dengan tempat bekerja (instansi) agar mencapai tujuan yang direncanakan. Menurut Hasibuan (2000) juga mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Maksudnya di sini sebagai sasaran utama tata kelola sumber daya manusia adalah bagaimana memaksimalkan produktivitas di instansi ataupun organisasi dengan cara optimalisasi keefektif-an pegawai dan meningkatkan kualitas hidup kerja pegawai dan menganggap pegawai sebagai aset yang bernilai bagi instansi.

Menurut Moses N. Kiggundu mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Seperti halnya pendapat Tulus yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Dapat disebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan yang strategi dan terpadu untuk pengelolaan aset berharga milik instansi, ialah pegawai yang bekerja di instansi tersebut secara individual ataupun beramai-ramai dalam mencapai rancangan atau sasaran sebuah organisasi (Wati,

2019). Selain itu arti manajemen sumber daya manusia bisa dilihat berbagai perspektif mulai dari perspektif kebijakan, sistem, dan fungsional. Pengertian manajemen SDM dari perspektif kebijakan adalah sebagai sebuah kebijakan yang dibuat oleh Institusi/Organisasi dengan mengintegrasikan semua unsur yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kualitas hasil kerja yang baik dan juga meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi (Awang Darumurti, Muhammad Eko Atmojo, Helen Dian Fridayani, Vindhi Putri Pratiwi, 2021).

Mengutip dari pendapat di atas yang sudah dijabarkan bahwa tata kelola sumber daya manusia sebagai sebuah proses yang diawali dengan rancangan, pengembangan, pelatihan, serta evaluasi untuk mengatur seseorang dalam pekerjaan agar bisa lebih maksimal serta mencapai tujuan perencanaan instansi/organisasi. Hal ini juga selaras menurut Backer yang mengatakan bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul.

1.6.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengimplementasian sumber daya manusia pada pegawai belum secukupnya dilakukan guna memenuhi syarat pegawai yang diinginkan oleh instansi/organisasi, oleh karenanya dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia di dalam memenuhi syarat-syarat tersebut. Menurut Leonard Nadler Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan. Pengembangan sumber daya manusia mengutip pernyataan Prof. T.V. Rao beranggapan bahwa pengembangan SDM adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai alat untuk penyelarasan antara pekerjaan, tugas dengan kemampuan dan keahlian setiap pegawai dan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai awal pengenalan terhadap tugas-tugas yang bersangkutan, baik atau buruknya kinerja akan mempengaruhi tingkat kestabilan sebuah instansi dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya (Linarwati et al., 2016). Hal ini juga selaras dengan pendapat Edwin B.Flippo yang mengatakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Selain itu menurut Malayu Hasibuan mengemukakan bahwa :

“Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konsep dan moral sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.”

Adapun pengertian pengembangan SDM menurut (Krismiyati, 2017) Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai sebuah kegiatan yang tersistematis dan terencana yang dilakukan untuk memberikan fasilitas kepada pegawai yang digunakan untuk memenuhi pekerjaannya sekarang maupun ke depannya, sebuah usaha yang sudah terencana dan *sustainable* yang dilakukan instansi guna meningkatkan skill dan kinerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan pengembangan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini juga dipaparkan dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengatakan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (PP No. 11 Tahun, 2017).

Masih dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 pada bab 5 tentang pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan sistem informasi manajemen karier disebutkan bahwa Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS

yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit. Di dalam (PP No. 11 Tahun, 2017) Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Penyelenggaraan manajemen karier PNS dalam pasal 163 pada (PP No. 11 Tahun, 2017) memiliki beberapa tujuan yakni sebagai pemberi kejelasan serta kepastian karier kepada Pegawai Negeri Sipil, selain itu sebagai penyeimbang antara pengembangan karier PNS dengan kebutuhan instansinya, selanjutnya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS, dan yang terakhir sebagai pendorong peningkatan profesionalitas PNS. Jadi dapat disimpulkan bahwa proses-proses pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh pada tingkat kemampuan, keterampilan, dan kinerja seorang pegawai melalui pelatihan-pelatihan untuk menunjang pekerjaan.

Berdasarkan di dalam teori pengembangan sumber daya manusia yang telah dikemukakan sebelumnya, sebagai upaya dalam mengembangkan kualitas serta kemampuan sumber daya manusia bagi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Metro. Diukur melalui kesesuaian kompetensi, pelatihan ASN, dan ketersediaan sarana prasarana dalam menunjang pekerjaan. Dari teori tersebut peneliti menyimpulkan dalam penelitian ini terdapat tiga indikator dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

1. Persentase kesesuaian kompetensi ASN terhadap kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya;
2. Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi (diklat dan bimtek); dan
3. Rasio ketersediaan sarana prasarana teknologi informasi komunikasi (T.I.K) yang memadai terhadap jumlah ASN

Pengembangan kompetensi bagi aparatur sipil negara diartikan sebagai cara dalam pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan.

Sebab setiap pegawai memiliki kesempatan dan hak yang sama dalam hal keikutsertaan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS. Pengembangan kompetensi bagi setiap pegawai negeri sipil dilakukan paling sedikit dua puluh jam pelajaran dalam kurun waktu satu tahun. Dalam mengimplementasikan penyelenggaraan pengembangan kompetensi penilaian prestasi kerja (PPK) wajib melakukan penetapan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi; dan melaksanakan kompetensi. Kegiatan pengembangan kompetensi ini menjadi sebuah dasar pengembangan karier serta menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan (PP No. 11 Tahun, 2017).

Masih dalam peraturan pemerintah No.11 Tahun 2017 disebutkan mengenai sarana prasarana dalam menunjang pekerjaan ASN pada Bab II tentang penyusunan dan penetapan kebutuhan bahwa di dalam penyusunan dan penetapan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dilakukan sesuai dengan siklus anggaran. Berikut riciannya sesuai dengan bagian kedua tentang penyusunan kebutuhan di dalam Pasal 5:

“[1] Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja. [2] Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per I (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. [3] Penyusunan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. [4] Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah. [5] Dalam rangka penyusunan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempertimbangkan dinamika/ perkembangan organisasi Kementerian/ Lembaga.” (PP No. 11 Tahun, 2017)

Ketersediaan sarana prasarana teknologi informasi komunikasi yang memadai bagi jumlah ASN ini merupakan hal yang penting dan merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh aparatur sipil negara di berbagai sektor pekerjaannya. Sarana dan prasarana perkantoran memiliki peran dalam proses pelaksanaan kegiatan pekerjaan, sarana prasarana ini sebagai alat bantu dalam proses penyelesaian

kantor. Hal ini selaras dengan Permendagri No.7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah yang menyebutkan bahwa sarana kerja kantor merupakan sebuah fasilitas yang secara langsung disediakan sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain: ruangan kantor, perlengkapan kerja, dan kendaraan dinas. (Permendagri No.7 Tahun, 2006).

1.6.3 Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dahulunya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan istilah dari dua hal yang menunjukkan status pegawai yang berbeda. Setiap Pegawai Negeri Sipil sudah pasti Aparatur Sipil Negara, namun berbeda sebaliknya. Aparatur Sipil Negara belum tentu Pegawai Negeri Sipil, hal ini dikarenakan ASN ada dua tipe yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK/P3K) dan PNS yang kita kenal sekarang ini hal ini dijelaskan UU No. 05 Tahun 2014 Bab 3 tentang jenis, status, dan kedudukan pasal 6 pada. Dilihat dari sisi manajemen keduanya ada perbedaan, jika PNS mendapatkan hak pensiun dan menjadi pegawai pemerintah tetap, namun PPPK/P3K tidak mendapatkan hak itu, sebab PPPK/P3K hanya bekerja sesuai jangka waktu yang ditentukan (kontrak) (UU No. 05 Tahun, 2014).

Beberapa ahli memiliki pendapat tentang definisi Aparatur Sipil Negara, salah satunya adalah Soerwono Handyaningrat yang berpendapat bahwa Aparatur adalah segala aspek administrasi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan negara atau pemerintahan, sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Adapun beberapa aspek administrasi yang cukup penting adalah administrasi organisasi dan kepegawaian. Hal ini juga sama dengan pendapat Widjaja yang menyebutkan aparatur adalah keseluruhan pejabat negara atau organ pemerintahan yang bertugas melaksanakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban sebagai tanggung jawab yang dibebankan oleh negara kepadanya.

Sedangkan definisi pegawai menurut beberapa ahli salah satunya Robbins, pendapat Robbins mengatakan bahwa pegawai adalah orang pribadi yang bekerja

pada pemberi kerja baik menjadi pegawai tetap atau tidak yang didasarkan pada kesepakatan kerja yang tertulis ataupun tidak untuk menjalankan pekerjaan di dalam jabatan atau kegiatan yang sudah ditentukan oleh pemberi kerja. Di dalam UU No. 05 Tahun 2014 bab 1 pasal 1 menyebutkan definisi lengkap dari Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :

“[1] Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. [2] Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. [3] Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. [4] Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.”(UU No. 05 Tahun, 2014)

Selain itu menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) definisi dari pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dan sebagainya. Selanjutnya definisi negeri merupakan sebuah negara atau pemerintahan, jadi dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah seseorang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Sebagai bagian dari pemerintah tentunya ASN mempunyai prinsip-prinsip dasar, sesuai dengan bab 2 mengenai asas, prinsip, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku pada pasal 3 disebutkan bahwa ASN berlandaskan prinsip yaitu :

- a) Nilai dasar
- b) Kode etik dan kode perilaku
- c) Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik
- d) Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e) Kualifikasi akademik
- f) Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan
- g) Profesionalitas jabatan.

Aparatur sipil negara menghadapi berbagai tantangan di dalam memenuhi tujuannya sebagai pelayanan birokrasi yang mana aparatur sipil negara ini dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional serta menjalankan fungsi-fungsinya yang bersih, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme. Melalui undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pemerintah memiliki tekad untuk mengelola ASN menjadi semakin maksimal selain itu undang-undang ini juga sebagai sebuah dasar untuk tata kelola ASN yang memiliki aparatur berkualitas, netral, dan bebas intervensi politik dari pihak mana pun serta mampu menyelenggarakan sebuah pelayanan berkualitas untuk masyarakat Indonesia (HAELI., SE. & Pertama, 2018).

1.7 Definisi Konseptual

1.7.1 Tata Kelola Sumber Daya Manusia

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tata kelola sumber daya manusia adalah sebuah proses yang diawali dengan rancangan, pengembangan, pelatihan, dan evaluasi untuk mengatur relasi antar pegawai dengan instansi agar mencapai tujuan yang direncanakan lebih maksimal dan terlaksana.

1.7.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari pendapat ahli di atas dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu cara yang dilakukan untuk mengasah *skill* tiap pegawai dengan syarat-syarat tertentu guna meningkatkan pengetahuan, pemahaman, serta kinerja pegawai secara menyeluruh.

1.7.3 Aparatur Sipil Negara

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa aparatur sipil negara merupakan seorang pegawai yang dibentuk pemerintah sebagai penyelenggara birokrasi di Indonesia yang mempunyai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diatur dalam undang-undang.

1.8 Definisi Operasional

Di dalam definisi operasional menjelaskan bagaimana cara yang digunakan peneliti dalam melakukan pengukuran tentang subjek sebuah penelitian yang pada umumnya menggunakan indikator-indikator tertentu. Berikut beberapa indikatornya :

Tabel 1.1
Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Parameter
1.	Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada ASN	Kesesuaian Kompetensi	a. Kesesuaian kompetensi dilihat dari latar belakang pendidikan
		Penyelenggaraan Pembelajaran Pengembangan Kompetensi	a. Jumlah aparatur sipil negara yang mengikuti diklat b. Hasil output dan outcome dari mengikuti diklat
		Sarana Prasarana	a. Inventaris atau spesifikasi peralatan T.I.K (tahun pembelian dan kondisi barang peralatan, laptop/notebook/PC Komputer) b. Sarana prasarana yang ada mendukung pengembangan atau tidak

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang menggunakan pendekatan berpikir deskriptif. Di dalam metode kualitatif ini berusaha menafsirkan dan memahami bagaimana suatu peristiwa interaksi manusia di dalam situasi tertentu menurut sudut pandang peneliti, selain itu tujuan dari penelitian kualitatif adalah mengumpulkan data secara mendalam untuk menemukan kebenaran serta menggambarkan kenyataan yang penulis teliti (Gunawan, 2013). Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian dengan pendekatan deskriptif. Menurut Moh. Nazir (2012) pendekatan deskriptif merupakan suatu metode di dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran, maupun suatu peristiwa di masa sekarang. Dengan pendekatan ini peneliti dapat mengidentifikasi pengembangan sumber daya manusia pada aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah Kota Metro.

1.9.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang diambil oleh peneliti adalah Instansi Pemerintah Kota Metro hal ini karena dengan fokus penelitian merupakan sumber daya manusia pada aparatur secara keseluruhan di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

1.9.3 Jenis Data

a. Data Primer

Dalam data primer atau data utama didapatkan secara langsung melalui observasi dan wawancara yang hasilnya dikumpulkan peneliti sendiri berupa kata atau frasa. Data primer didapatkan saat peneliti melakukan observasi maupun wawancara

Tabel 1.2
Data Primer

No.	Sumber data	Teknik Pengumpulan Data
1.	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Metro (BAPPEDA)	Wawancara
2.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro (BKPSDM)	Wawancara
3.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro (BPKAD)	Wawancara

b. Data Sekunder

Menurut Husein Umar (2013) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lagi dan disajikan kembali oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram- diagram. Selain itu, menurut Supriyanto dan Ahmad Muhsin data sekunder memiliki arti bahwa data ini sebagai bahan baku dari sebuah informasi yang memiliki kuantitas, tindakan, atau fakta lain yang didapatkan peneliti dan sumber media lain. Jadi dapat disimpulkan definisi data sekunder didapatkan sebuah informasi yang telah ada atau telah tersedia yang di dapat melalui jurnal, internet, arsip-arsip, dan buku yang telah terbit sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian. Biasanya data yang didapat berupa diagram, tabel, grafik, atau dokumen pemerintah.

1.9.4 Teknik Pengumpulan Data

Di dalam teknik pengumpulan data ada berbagai cara dalam mengumpulkan data seperti setting, sumber, dan berbagai cara. Sebab teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah yang strategis dalam penelitian (Sugiono, 2020). Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan yang ada dalam penelitian, maka peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Observasi

Hal pertama adalah observasi dengan mengamati suatu fenomena yang terjadi. Menurut Tersiana (2018) observasi merupakan suatu proses dalam mencermati perilaku serta mengamati secara menyeluruh perilaku pada saat kondisi tertentu. Observasi ini dilakukan dengan tujuan menggambarkan sebuah aktivitas, individu, dan makna kejadian berdasarkan sudut pandang individu. Dengan adanya observasi peneliti dapat mengetahui sejauh

mana pengembangan sumber daya manusia pada aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah Kota Metro mulai dari ruang lingkup pengembangan ASN akan dilihat dari aspek internal yaitu, kesenjangan kompetensi yang ada dengan kompetensi yang dibutuhkan, ketersediaan tenaga pendidik dan penyelenggara serta perangkat pembelajaran dan ketersediaan sarana prasarana pengembangan kompetensi.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada informan baik secara terbuka dan terstruktur, dan pertanyaan yang memfokus pada permasalahan sehingga informasi yang dikumpulkan cukup lengkap dan mendalam. Selain itu ada pendapat ahli menyebutkan bahwa wawancara ialah sebuah percakapan dengan tujuan dan maksud tertentu yang mana percakapan ini dilakukan kedua belah pihak yang terdiri dari pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan seorang narasumber yang memberikan sebuah informasi atau jawaban (Moleong, 2010).

Pada tahap wawancara ini dilakukan dengan metode *semi-structured*, yang mana peneliti sebelumnya menyiapkan pertanyaan untuk diajukan ke narasumber dan pertanyaan tersebut diperdalam agar mendapat informasi yang lengkap. Selain itu agar tidak terjadinya kehilangan informasi maka peneliti meminta izin kepada narasumber untuk menggunakan alat perekam, kamera, dan sebagainya. Sebelum dilakukannya wawancara, peneliti akan memaparkan secara ringkas mengenai topik penelitian. Berikut daftar informan dari penelitian ini :

Tabel 1.3
Data Informan

No.	Instansi	Jabatan	Data yang diperoleh
1.	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Metro (BAPPEDA)	Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian, Penelitian dan Pengembangan	- Gambaran/kondisi umum Kota Metro (geografi dan demografi wilayah)
		Kepala Sub Bidang Perencanaan	
2.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro (BKPSDM)	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	- Jumlah ASN Kota Metro berdasarkan latar belakang pendidikan
		Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	- Rician jabatan berdasarkan golongan
		Kepala Bidang Informasi Kepegawaian dan Pemberhentian Pegawai	- Rician jumlah ASN yang telah mengikuti diklat

3.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro (BPKAD)	Kepala Bidang Aset	- Daftar inventaris barang peralatan dan mesin berupa laptop/notebook/P.C komputer per organisasi perangkat daerah (OPD)
----	---	--------------------	--

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder berupa surat-surat, keputusan-keputusan, arsip, dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian ini. Penelitian diawali dengan mengumpulkan data pendukung tentang gambaran umum lokasi penelitian, dokumen digunakan untuk menjadikan penelitian ini lebih kredibel dengan data-data pendukung. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan merupakan dokumen pendukung dari Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Metro (BAPPEDA), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro (BKPSDM), Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro (BPKAD).

1.9.5 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Bogdan & Biklen adalah suatu upaya yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, memilih-milih data menjadi satuan yang dapat dikelola, menyintesiskannya, menemukan pola, dan penting menemukan apa yang dipelajari. Di dalam Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah tuangkan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya (Lexy J. Moleong, 2012). Teknis analisis dalam penelitian kualitatif ini dapat dijelaskan ke dalam beberapa langkah berikut :

a.) Pengumpulan Data

Pada tahap ini seluruh data yang peneliti lakukan mulai dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan.

b.) Reduksi Data

Di dalam tahapan reduksi data dilakukan dengan cara meringkas ataupun memilih hal-hal yang sekiranya penting kemudian dicari tema dan polanya, atau dengan kata lain proses ini dilaksanakan guna menyederhanakan dan pemilihan data temuan yang diperoleh di lapangan.

c.) Penyajian data

Ditahapan ini penyajian data dapat disajikan dengan bentuk penguraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Pada dasarnya penyajian data ini mendeskripsikan seluruh informasi yang telah terkumpul. Selain itu juga untuk memudahkan dan memahami apa yang terjadi.

d.) Tahapan Verifikasi

Tahap terakhir merupakan tahap verifikasi atau penarikan kesimpulan agar dapat menjawab permasalahan kemudian mendapatkan jawaban valid, yang mana ditahap ini pula ditemukan hal baru yang belum pernah ada sebelumnya.