

**UPAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
MENINGKATKAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA APARATUR DALAM PENYUSUNAN
RENCANA KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Probolinggo)**

THOHAH

S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : Davidthoha69@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya Badan kepegawaian Daerah meningkatkan kompetensi Sumber daya aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Probolinggo. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sumber data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Analisis menggunakan analisis data model interaktif yang meliputi, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data terkait dengan upaya Badan Kepegawaian Daerah meningkatkan kompetensi Sumber daya aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Probolinggo. Yaitu dengan upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan kompetensi Sumber daya aparatur, sehingga dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil yang tercantu dalam Undang-undang ASN Nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 berjalan dengan baik dan efektif. Terkait penerapan upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah sudah dilakukan dengan baik, hal ini berdasarkan dampak upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah terhadap kompetensi Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan, Sikap aparatur yang sudah mulai ada perkembangan menuju hal yang lebih baik dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya terhadap penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil. Tetapi masih ada beberapa kendala atau problem yang terjadi pada aparatur yaitu kurangnya pemahaman aparatur tentang elektronik E-formasi yang menjadi alat untuk mengirim data analisis jabatan dan beban kerja. Dikarenakan sistem aplikasi yang selalu berubah-ubah maupun cara mengoperasikan sehingga membuat server server selalu lemah, hal ini akan berdampak pada kuota formasi calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Probolinggo.

Kata Kunci : *Upaya, Kompetensi, aparatur.*

**THE EFFORTS OF THE REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY
TO IMPROVE THE COMPETENCE
OF APPARATUS RESOURCES IN THE PREPARATION
OF PLANS FOR CIVIL SERVANTS**

(Studi at the Probolinggo

District Civil Service Agency)

THOHAH

S1 Government Science, Faculty of social and political Sciences

Muhammadiyah University of jember

Email : Davidthoha69@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe the efforts of the Regional Personnel Agency to improve the competency of apparatus resources in the preparation of plans for the needs of Civil Servants in Probolinggo District. In this study using qualitative research methods. Sources of data obtained from the Regional Employment Agency of Probolinggo Regency. Data collection through interviews, observation, and documentation. The analysis uses interactive model data analysis which includes, data collection, data reduction, data presentation, and data verification related to the efforts of the Regional Personnel Agency to improve the competency of apparatus resources in the preparation of plans for the needs of Civil Servants in Probolinggo Regency. That is with the efforts made by the Regional Personnel Agency in improving the competence of apparatus resources, so that in the preparation of plans for the needs of civil servants assisted in the ASN Law Number 5 of 2014 and Government Regulation No. 11 of 2017 running well and effectively. Regarding the implementation of efforts made by the Regional Personnel Agency that have been carried out properly, this is based on the impact of efforts made by the Regional Personnel Agency on competency in Knowledge, Understanding, Skills, Attitudes that have begun to develop towards better things by providing services to the community in particular towards the preparation of plans for the needs of civil servants. But there are still some obstacles or problems that occur in the apparatus, namely the lack of understanding of the apparatus about electronic E-formation which is a tool for sending data on job analysis and workload. Because the application system is constantly changing and how to operate it makes the server server always weak, this will affect the formation quota of prospective Civil Servants in Probolinggo Regency

Keywords: Effort, competence, apparatus.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pemerintah daerah diberi wewenang dalam menjalankan urusan roda pemerintahannya sendiri, pemberian wewenang sering disebut juga sebagai otonomi daerah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 dan diubah lagi menjadi Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014. Maka dari itu pemerintah daerah semakin gencar menciptakan tatanan yang lebih baik dalam sebuah skema *good governance*.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik. Pegawai yang memiliki kinerja baik, profesionalitas, dan disiplin serta memenuhi standar yang sudah ditetapkan dalam Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara. Keberhasilan proses perencanaan dan pengadaan pegawai dapat mempengaruhi keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai standar keberhasilan

sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan sistem rekrutmen, seleksi pegawai dan penempatan yang tepat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 56 ayat (1) bahwa setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 5 ayat (1) bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan jabatan dan analisis beban kerja, dan ayat (2) bahwa penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan

prioritas kebutuhan, serta Pasal 10 ayat (1) bahwa penyusunan kebutuhan PNS dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi yang bersifat elektronik.

Sehubungan dengan kesimpulan diatas maka Pemerintah Kabupaten Probolinggo setiap tahun melakukan penyusunan rencana kebutuhan PNS berdasarkan analisis beban kerja dan analisis jabatan. Untuk melakukan penyusunan rencana kebutuhan PNS ini menggunakan Aplikasi e-Formasi yang telah dibuat atau disediakan oleh ke deputian Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Hal ini sesuai dengan Pasal 10 ayat (1) Peraturan pemerintah No 11 tahun 2017.

Badan kepegawaian daerah adalah sebagai koordinator dari daerah dalam kegiatan kepegawaian di daerah. Salah satu tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sub bidang pengadaan ASN adalah perencanaan pemetaan kebutuhan dan usulan formasi pegawai ASN. Hingga saat ini penyusunan rencana kebutuhan dan penetapan formasi PNS masih belum maksimal dikarenakan salah satunya adalah sub bagian yang

menangani kepegawaian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) belum sepenuhnya memahami ketentuan-ketentuan dalam kepegawaian sehingga menyebabkan ketidakakuratan data masih terjadi. Dan hal yang paling memprihatinkan lagi pelimpahan tugas sub bagian yang menangani kepegawaian pada SKPD kepada tenaga honorer yang sama sekali tidak memahami ketentuan-ketentuan dalam kepegawaian.

Permasalahan yang melatar belakangi ini bahwa Setiap Organisasi menginginkan keakuratan data dalam segala hal. untuk mampu mencapai visi dan misi di setiap organisasi agar target yang di harapkan pada instansi tersebut terpenuhi. Organisasi Pemerintahan/swa sta sangat membutuhkan pegawai yang memenuhi standar Kompetensi dan profesionalisme pada sub-sub di bidangnya masing-masing, diharapkan Penyusunan Rencana Kebutuhan PNS menjadi lebih efektif dan lebih akurat sehingga kesalahan bisa diminimalisir. jika di setiap instansi memiliki Pegawai yang memiliki standar Kompetensi tentang kepegawaian kurang memahami maka yang terjadi adalah data yang

didapat dari (SKPD) yang menangani kepegawaian sangat kacau sehingga berdampak pada penyusunan rencana Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, sehingga apa yang di harapkan instansi tersebut sulit terpenuhi. Sehingga Badan Kepegawaian daerah harus mempunyai rencana atau terobosan untuk meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, agar masalah ketrampilan (skill) dan pengetahuan (knowledge), serta konsep diri (*self-consept*), watak/sifat (*trait*) dan motif (Spenser dan Spenser, 1993) bisa dikembangkan lagi untuk mengatasi masalah masalah sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan target yang diinginkan oleh organisasi tersebut dengan kata lain yang sering kita dengar pemerintahan yang baik (*good governance*)

Melihat penjelasan kondisi diatas, maka penulis ini tertarik untuk melakukan suatu penelitian mengenai bagaimana upaya badan kepegawaian daerah meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai daerah dalam rangka mencapai suatu organisasi dengan target visi misi

tercapai pada organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita angkat sebagai judul Skripsi mengenai “Upaya Badan Kepegawaian Daerah Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dalam Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo).”

METODE

Dalam penelitian Upaya Badan Kepegawaian Daerah meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo). Peneliti menggunakan metode dekskriptif pendekatan kualitatif, yang dimaksud dekskriptif kualitatif yaitu pemecahan yang ada pada masa sekarang. Prakteknya pengumpulan tidak terbatas dan penyusunan klasifikasi data saja, tetapi juga menganalisis serta menginterpretasikan tentang arti data tersebut.

Dengan pendekatan deskriptif kualitatif penelitian ini berfokus pada Upaya Badan Kepegawaian Daerah meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur dalam penyusunan

rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo). Upaya Badan Kepegawaian Daerah meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan Pegawai negeri Sipil (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo) berdasarkan teori Spenser and Spenser (1993 : 11), teori ini terdiri dari motive, sifat, konsep diri, pengetahuan, keahlian, dan teori selanjutnya dengan teori ivancevich et. al yang terdiri keterampilan teknis, keterampilan analitis keterampilan membuat keputusan, keterampilan komputer, keterampilan membina hubungan. Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo. Hal ini didasarkan atas pertimbangan peneliti bahwa BKD tersebut merupakan tim pelaksana Upaya meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Aparatur itu sendiri. Sehingga peneliti ingin mengetahui apa yang sebenarnya terjadi dalam pelaksanaan upaya badan kepegawaian daerah meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai

negeri sipil. Untuk subyek penelitian ini adalah Ibu Dra. TITIK INDAYATI, MM selaku kepala bidang pengadaan, data dan informasi dengan kegiatan bagian mengkontrol jalannya penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil. Ibu Dewi handayani, SH selaku Kepala Sub bidang pengadaan ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo. Bapak berlian mahatma selaku staff pengadaan ASN sebagai koordinator E-formasi penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil. Jenis data yang dilakukan oleh peneliti adalah kualitatif serta sumber datanya yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder dan primer.

Peneliti dalam observasi dan wawancara di lapangan menggunakan instrument berupa wawancara, alat tulis, dokumentasi (kamera) dan sumber media internet. Dan beberapa cara teknik pengumpulan data yang dapat peneliti lakukan dengan penunjang instrumen penelitian adalah melalui observasi yaitu melakukan pengamatan langsung tentang keadaan dilapangan untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisi

interaktif Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2012:244) yaitu pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Deskripsi Upaya Badan kepegawaian meningkatkan kompetensi SDA (Sumber Daya Aparatur) dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai daerah

Berdasarkan Ketentuan Undang-undang No 5 tahun 2014 pasal 56 ayat 1 tentang setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, Pasal 57 menyebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan dan penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam pasal 56 di atur dengan Peraturan Pemerintah Pasal 10 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi yang bersifat elektronik. dalam rangka penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten

Probolinggo setiap tahun melakukan penyusunan rencana kebutuhan PNS berdasarkan Peta jabatan yaitu analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan rencana kebutuhan PNS ini menggunakan Aplikasi e-Formasi yang telah dibuat atau disediakan oleh Kedeputian Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi.

penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil tidak terlepas dari suatu kegiatan manajemen dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai di SKPD Kabupaten Probolinggo. Seperti halnya tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo. sesuai kewenangan sebagai Kepala Sub Bidang Pengadaan Pegawai ASN salah satu tugas pokok dan fungsi adalah penyiapan bahan penyelenggaraan perencanaan pemetaan kebutuhan dan usulan formasi pegawai ASN bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo melakukan peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan harapan agar

penyusunan yang dilakukan di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai dengan harapan keinginan bersama sehingga penyusunan kebutuhan pegawai daerah berjalan dengan efektif. Upaya untuk meningkatkan kompetensi ASN berdasarkan Pengamatan peneliti akan dibahas dari :

- a. Upaya Badan Kepegawaian Daerah meningkatkan Kompetensi SDM aparatur melalui workshop dan penataran

Sesuai dengan Undang-undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah bahwa daerah memiliki kewenangan di dalam otonomi daerah untuk mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di kabupaten/kota. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) didasarkan pada peraturan daerah masing-masing dimana BKD Kabupaten Probolinggo berdasarkan Peraturan Bupati No. 83 tahun 2016. Sebelum pelaksanaan Otonomi daerah semua urusan kepegawaian tetap berada di bawah Pemerintah Pusat.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo berdasarkan kewen-

ngannya sebagai Kepala sub bidang pengadaan Pegawai ASN salah satu tugas pokok dan fungsi adalah penyelenggaraan perencanaan pemetaan kebutuhan dan usulan formasi Pegawai ASN dari setiap SKPD. Dari wawancara di atas peneliti mengacu pada peraturan Pemerintah Pasal 5 ayat (1) setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, ayat (2) penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Peneliti menyimpulkan bahwa Sub bidang pengadaan ASN sebagai perencanaan dan pemetaan kebutuhan pegawai memiliki upaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur sipil Negara yang menangani kepegawaian agar penyusunan kebutuhan pegawai berjalan dengan efektif dan sesuai apa yang di harapkan bagi setiap pemerintah. Penjelasan ini diperkuat oleh Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, data dan informasi, Ibu Dra. TITIK INDAYATI, MM :

“Penyusunan Kebutuhan pegawai daerah ini merupakan bagian dari Manajemen ASN. untuk meningkatkan Kompetensi aparatur yang menangani kepegawaian baik internal maupun eksternal kita setiap tahun mengadakan pertemuan melalui workshop dan penataran. Tujuan dari workshop dan penataran ini sebagai upaya Badan kepegawaian Daerah terhadap penyusunan kebutuhan pegawai berbasis elektronik ini berdasarkan sesuai kebutuhan organisasi dengan analisa jabatan dan beban kerja. (wawancara 4 maret 2019)

Dari wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan Kompetensi aparatur yang menangani kepegawaian baik Sub Bidang pengadaan ASN (internal) maupun Kepala Sub bagian umum dan kepegawaian (eksternal) dilakukan dengan workshop dan penataran. Upaya tersebut dilakukan agar penyusunan kebutuhan pegawai yang dilakukan setiap tahun berjalan dengan efektif.

- b. Upaya Badan Kepegawaian Daerah Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil melalui Buku Bikin Pinter Kepegawaian

Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) untuk

meningkatkan pengetahuan dalam penyusunan kebutuhan Pegawai daerah yaitu dengan membuat Buku kepegawaian yang berisi tentang nama-nama jabatan fungsional tingkat terampil, nama-nama jabatan fungsional tingkat ahli, batas usia pensiun.

Mendukung pernyataan tersebut, kepala bidang pengadaan, pemberhentian, data dan informasi. Ibu Dra. TITIK INDAYATI, MM :

“Kita punya inisiatif bersama untuk membuat buku kepegawaian yang berisi jabatan beserta tingkatnya, sebenarnya semua jabatan sudah ada di peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara. jadi buku itu untuk mempermudah aparatur yang menjadi pengelola aparatur agar lebih muda dan tidak melihat lagi undang-undang peraturan menteri. Karena kita juga menyadari bukan hanya SKPD diluar Badan Kepegawaian Daerah saja yang melakukan kesalahan, bahwa staff kita yang mengatur pengelolaan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah juga terjadi kesalahan untuk menyusun jabatan itu sendiri. Maka buku tersebut sangat membantu untuk pengelolaan kepegawaian” (wawancara 4 maret 2019)

Dari kesimpulan wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa selain melakukan workshop dan penataran

an, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai inisiatif untuk membuat Buku panduan kepegawaian. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan keakuratan data penyusunan kebutuhan pegawai, agar penyusunan kebutuhan pegawai yang dilakukan melalui elektronik dari keseluruhan instansi terkait sesuai dengan apa yang diharapkan bersama yaitu terciptanya pegawai yang berkompeten pada bidangnya masing-masing

4.3 Kompetensi Sumber Daya Aparatur dalam Penyusunan rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil

Kompetensi menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) adalah suatu kemampuan dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan/keahlian di tempat kerja sesuai dengan jabatan yang dikerjakan. Kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi berkaitan dengan 4 aspek, antara lain pemahaman, sikap, serta mencakup masalah keterampilan/skills dan pengetahuan. Berdasarkan hakikat kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu

kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas jabatan yang di kerjakan yang merujuk pada karakteristik, baik yang bersifat dasar, keterampilan, perilaku, maupun pengetahuan pegawai sendiri. Dari hasil penelitian, peneliti menggambarkan yang lebih jelas tentang kompetensi aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo sebagai berikut :

a. Pengetahuan

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan pengalaman dan kesan yang terinternalisasi di dalam fikiran seorang sumber daya aparatur atas penggunaan inderanya dalam memahami sebuah obyek tertentu, yang berkaitan langsung dengan tugas pekerjaannya. Sebagai Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan di sub bidang pengadaan ASN dan kepala sub bagian umum kepegawaian seharusnya sudah memahami tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sebagai pelayanan umum dan kepegawaian, pengadaan sarana dan prasarana, pengelolaan barang milik daerah serta yang terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia. pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk efektivitas organisasi karena

Sumber daya manusia adalah aktor utama pelaku administrasi Negara.

Sumber daya aparatur sebagai pelaku utama administrasi negara sudah memahami tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sebagai aparatur yang menangani urusan kepegawaian daerah berdasarkan jabatan yang diamanati. Pengetahuan aparatur merupakan kemampuan dalam menerapkan pengetahuan spesifik di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari pengetahuan yang dimaksud adalah bagaimana pengetahuan aparatur tentang jabatan yang dijalankan selama memimpin suatu organisasi. Disini penulis fokus kepada indikator bagaimana kompetensi Sumber daya aparatur dalam memahami jabatan dalam menangani urusan kepegawaian yang mengacu pada undang-undang No 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017.

Kepala Sub bidang Pengadaan Aparatur Sipil Negara dan kepala Sub Bidang bagian umum dan kepegawaian harus memahami Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 56 ayat (1) bahwa setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis

jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 5 ayat (1) bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan jabatan dan analisis beban kerja, dan ayat (2) bahwa penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa uraian pekerjaan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menangani urusan kepegawaian sudah jelas dan terperinci karena yang menangani urusan Kepegawaian di bidang sub bidang pengadaan ASN maupun sub bagian umum dan kepegawaian sudah memahami dengan baik tugas yang diamanati. karena yang menangani urusan kepegawaian adalah pejabat struktural, maka peran pendidikan dan pelatihan kepemimpinana

n sangat penting dalam sebuah kompetensi kepemimpinan pada pejabat struktural sebagai pelaku utama administrasi negara sesuai tugas dan fungsi di setiap instansi masing-masing.

b. Pemahaman

Pemahaman seorang aparatur sebagai pelaku administrasi negara terhadap tugas dan tanggung jawabnya merupakan suatu cara untuk mendorong perilaku aparatur dalam berbagai bidang tertentu. Seorang aparatur akan tugas dan tanggung jawab seharusnya mencerminkan keseimbangan antara latar belakang, jabatan, beban kerja dan jenis pekerjaan. Setiap organisasi membutuhkan seorang aparatur yang mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Data dan Informasi Ibu Dra. TITIK INDAYATI, MM :

“Berkaitan dengan Pemahaman seorang aparatur tentang tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur pastinya sudah memahami tentang jabatan yang diamanati terhadap dirinya. Kita kasik contoh bahwa aparatur sudah memahami jabatan

yang diamanahkan bahwa seorang aparatur sudah diberi pelatihan-pelatihan di setiap bidang tertentu oleh Badan Kepegawaian Negera melalui pendidika dan pelatihan.” (wawancara 28 februari 2019)

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara dengan narasumber bahwa pemahaman seorang aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo sudah cukup baik dan efektif. Hal ini didasari dengan pemahaman seorang aparatur dilatar belakang beban kerja dan latar belakang pendidikan, sehingga seorang aparatur sudah memahami perannya sebagai pelaku administrasi negara di bidang pengadaan ASN. Artinya aparatur yang ditempatkan pada unit kerja Pengadaan ASN sudah diseleksi menurut latar belakang pendidikan yang dibutuhkan, sehingga dalam beban kerja selalu disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

b. Keterampilan

Keterampilan (skills) secara lebih luas diartikan oleh Ivancevich et. al. (1999:32) sebagai kemampuan atau kemahiran dalam melaksanakan tugas khusus. Menurut Ivancevich et. al., setidaknya ada lima kelompok

keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang terutama pada aparatur/karyawan yang berada pada tingkat manajerial yaitu *Analytical Skills* (Keterampilan Analitis), *Decision-Making Skills* (Keterampilan Membuat Putusan), *Computer Skills* (Keterampilan Komputer), *Human Relation Skills* (Keterampilan Membina Hubungan).

1. *Analytical Skills* (Keterampilan Analitis)

Menurut Ivancevich et. al. (1999:32) keterampilan analitis merupakan kemampuan untuk menggunakan pendekatan ilmiah atau teknik-teknik tertentu untuk memecahkan masalah. Keterampilan analitis yang dimaksud disini merupakan bagaimana peran seorang kepala Sub bidang Pengadaan ASN dalam mengatur dan mengurus tentang pelaksanaan rekrutmen CPNS.

Maka penulis ingin menggambarkan keterampilan analitis yang dilakukan oleh seorang aparatur yang menangani kepegawaian yang mengacu pada undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pasal 56 ayat (1) bahwa setiap instansi wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan

PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil pasal 5 ayat (1) bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan jabatan dan analisis beban kerja.

a. Analisis jabatan

Analisa jabatan merupakan manajemen analisa Pegawai Negeri Sipil yang selalu dilakukan untuk jangka 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Dalam rangka penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, rencana kebutuhan aparatur akan berjalan dengan tepat dan efektif jika sebelumnya dilakukan Analisa kebutuhan setiap instansi dengan memperhatikan jenis pendidikan yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut.

penulis melihat bahwa analisa jabatan yang dilakukan berdasarkan dengan memprioritaskan jabatan yang dibutuhkan sudah dilakukan dengan tepat dan efektif, karena sebelumnya aparatur yang menangani kepegawaian

Sub bidang pengadaan ASN maupun Kepala Sub bagian umum dan kepegawaian sudah melakukan analisa pekerjaan yang tepat dalam suatu instansi.

b. Analisa beban kerja

Analisa beban kerja merupakan teknik manajemen dalam memperoleh informasi untuk menentukan tingkat efisiensi dan jenis pekerjaan pada setiap organisasi berdasarkan volume beban kerja. Beban kerja dapat dihasilkan melalui hasil antara volume kerja dan waktu. Volume kerja dan waktu merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka 1 tahun oleh seorang aparatur sebagai pemangku jabatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

penulis menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan dasar dari analisa jabatan yang kemudian dijadikan sebagai dasar untuk menentukan Peta jabatan, serta kompetensi apa yang dibutuhkan di instansi tersebut. Intinya bagaimana peran Sub Bidang Pengadaan ASN dalam melakukan perencanaan dan melihat beban kerja setiap aparatur agar

sesuai dengan latar belakang pendidikan dan ditempatkan sesuai berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur tersebut, sehingga tidak terjadi tumpang tindih di dalam sebuah organisasi.

2. *Decision-making skills* (Keterampilan membuat keputusan)

Menurut Ivancevich et. al. (1999:32) merupakan kemampuan dalam membuat keputusan berdasarkan beberapa alternatif yang dipilih berdasarkan kualitas dari putusan ini akan menentukan tingkat efektivitas putusan yang diambil. Keterampilan keputusan berkaitan dengan kemampuan seorang manajer, yang dimaksudkan manajer disini yaitu aparatur yang menangani kepegawaian sebagai pengambil keputusan untuk melakukan analisa kebutuhan pegawai yang ada di instansi dengan bertanggung jawab kepada kepala instansi.

Dalam suatu organisasi kebijakan seorang aparatur sebagai pelaksana utama administrasi negara dalam membuat keputusan dan ketegasan sangat dibutuhkan. Hal ini berkaitan dengan efektif atau tidaknya putusan yang diambil sehingga akan berdampak

pada hasil yang memuaskan atau tidak pada suatu organisasi tersebut. Maka penulis ingin melihat keterampilan membuat keputusan yang dimiliki seorang aparatur yang menangani kepegawaian di kabupaten Probolinggo dalam penyusunan kebutuhan pegawai daerah.

penulis menyimpulkan bahwa aparatur yang menangani kepegawaian sudah melakukan pekerjaan berdasarkan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sesuai dengan tingkat keahliannya di bidang tersebut. Sehingga sebelum mengambil keputusan dalam memenuhi kapasitas kebutuhan aparatur di organisasi tersebut, terlebih dahulu melakukan peta jabatan yaitu analisa jabatan dan beban kerja.

Hal ini didukung oleh pernyataan Kepala Sub Bidang Pengadaan ASN, Ibu Dewi Handayani, SH. Yang menyatakan bahwa :

“Pastinya aparatur yang menangani kepegawaian dalam mengambil keputusan tersebut sudah melakukan analisa jabatan dan beban kerja dahulu, hal ini sangat penting untuk melihat gambaran bahwa di instansi itu membutuhkan pegawai dibidang apa. Jika yang menangani

kepegawaian baik itu BKD sendiri maupun SKPD yang juga melakukan penyusunan kebutuhan Pegawai tersebut tidak berdasarkan peta jabatan dalam mengambil keputusan. Itu akan berdampak pekerjaan pegawai tersebut.” (wawancara 4 maret 2019)

3. *Computer Skills* (keterampilan Komputer)

Kemampuan dapat didefinisikan sebagai keadaan yang dimiliki oleh seseorang atau aparatur sebagai abdi masyarakat untuk dapat melakukan sesuatu berdasarkan ketrampilan dan keahliannya. Kaitannya dengan penelitian ini ialah kemampuan aparatur di bidang kepala sub bagian umum dan kepegawaian merupakan salah satu faktor penentu dalam penyusunan kebutuhan pegawai di instansi masing-masing. Peneliti Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 pasal 10 ayat 1 (satu) bahwa penyusunan kebutuhan PNS dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi yang bersifat elektronik, sistem aplikasi elektronik yang dimaksud disini yaitu E-formasi.

Dengan munculnya *Good governance* (pemerintahan baik). Pemerintah pusat melalui Kemenpan

RB (kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi) memangkas pelaksanaan penyusunan kebutuhan pegawai yang awalnya melalui kertas untuk melakukan penyusunan kebutuhan Pegawai dipangkas melalui elektronik agar mempercepat proses administrasi untuk serta menjamin keakuratan data berdasarkan peta jabatan, jumlah pegawai, dan alokasi kekurangan dan kelebihan pegawai. Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu staff yang mempunyai peran dalam operasional E-formasi sebagai penyusunan kebutuhan PNS. Menurut Berlian Mahatma Hakim K, S.Kom,MM :

“Sistem aplikasi E-formasi ini memudahkan aparatur dalam menyusun kebutuhan pegawai yang dilakukan setiap tahun, karena aplikasi dalam penyusunan kebutuhan Pegawai langsung terekam di kedeputan sumber daya aparatur. Jadi kita tidak menunggu lama lagi seperti sebelum adanya aplikasi ini masih mengirim berkas peta jabatan yang setiap tahun dilakukan dengan menunggu waktu yang lama untuk sampai pada pusat.” (wawancara 4 maret 2019)

Berdasarkan kesimpulan wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa

a Sistem aplikasi E-formasi sangat memudahkan aparatur yang menangani kepegawaian dalam mempercepat proses administrasi yang melihat pada peta jabatan, jumlah pegawai dan alokasi kekurangan dan kelebihan pegawai. Tetapi masih ada problem yang terjadi dalam penggunaan aplikasi elektronik yang bernama E-formasi yaitu Sistem yang selalu berubah baik dalam sistemnya maupun cara mengoperasikannya sehingga terkadang server menjadi lemah dan menjadi penghambat dalam urusan administrasi. Serta minimnya kemampuan aparatur di beberapa SKPD yang juga melakukan Peta Jabatan melalui Aplikasi E-formasi masih lemah dalam mengoperasionalkan aplikasi tersebut sehingga melimpahkan pekerjaannya kepada bawahannya.

4. *Human relation skills* (Keterampilan membina Hubungan)

Menurut ivancevich et. al. (1999:32) merupakan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain, dalam menjalankan pekerjaan dengan bersama. Keterampilan ini merupakan keterampilan berkomunikasi untuk melaksanakan pekerjaan, dan saling memahami bahwa mereka bagian dari

tim kerja. Keterampilan hubungan manusia yang dimaksud adalah kemampuan untuk saling memahami dan memotivasi antar aparatur yang menangani kepegawaian dari BKD ataupun SKPD yang juga terlibat dalam penyusunan Kebutuhan Pegawai negeri sipil. Baik dari segi pekerjaan individu maupun kelompok sebagai aparatur yang menjadi pelaku utama administrasi pemerintahan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu sumber Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Data dan Informasi Ibu Dra. TITIK INDAYATI, MM. menyatakan bahwa :

“Saya rasa kalau berbicara tentang komunikasi antara stakeholders setiap SKPD dalam menyusun rencana kebutuhan PNS, saya pikir sudah cukup efektif. Karena mereka kalau ada keluhan tentang permasalahan tentang rencana kebutuhan PNS pasti berkomunikasi dengan pihak BKD atau yang lebih memahami.” (wawancara 6 maret 2019)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa

keterampilan hubungan manusia atau yang dimaksud keterampilan komunikasi sudah sangat efektif. Ini dibuktikan bahwa dalam penyusunan rencana kebutuhan PNS. Operator atau yang menangani kepegawaian sudah membuat group whatsapp dengan tujuan komunikasi lebih cepat dan efektif jika ada keluhan tentang penyusunan ataupun masalah dalam aplikasi E-formasi tersebut.

c. Sikap

Sikap berkaitan dengan kesadaran individu maupun kelompok dalam menentukan perbuatan yang nyata dalam kegiatan sehari-hari. Dalam sikap yang dimaksud disini adalah bagaimana aparatur memberikan sikap yang baik terhadap lingkungan sekitar maupun kelompok lainnya. Sikap cenderung sangat sensitif terhadap hal apapun jika tidak didasari oleh kepribadian yang baik oleh individu setiap orang. Seorang aparatur harus memberikan contoh sikap yang baik, sehingga kerabat aparatur ataupun masyarakat umum menilai sikap aparatur secara positif dan tidak dipandang negatif oleh masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub bidang pengembangan kompetensi bapak Handik Hariyanto, S.kom, M.Si :

“Dari semua aparatur yang terkait dengan pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan pegawai daerah, sudah sadar akan tugasnya masing-masing sehingga aparatur yang menangani kepegawaian akan cepat menyelesaikan tugasnya masing-masing. Sehingga sikap terhadap individu ataupun kelompok tidak berdampak negative dalam pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan pegawai daerah.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu narasumber yang berkaitan langsung dengan kompetensi aparatur mengatakan bahwa sikap yang diberikan oleh semua aparatur yang berkaitan dengan pelaksanaan unsur penyusunan rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat baik dalam sikap individu, kelompok maupun urusan lainnya yang berkaitan langsung dengan sikap.

4.4 Upaya Badan kepegawaian dalam meningkatkan kompetensi Sumber Daya Aparatur pada penyusunan rencana kebutuhan Pegawai Negeri Sipil

Undang-undang nomor 5 tahun 2014 pasal 56 ayat 1 tentang setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, pasal 57 menyebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan dan penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam pasal 56 diatur dengan peraturan pemerintah pasal 10 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil, bahwa penyusunan kebutuhan PNS dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi yang bersifat elektronik.

Berdasarkan hasil hubungan upaya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil ditemukan beberapa upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo yaitu melalui penataran

dan workshop serta melalui buku bikin pinter kepegawaian yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Daerah. Dalam upaya yang dilakukan oleh BKD menghasilkan beberapa dampak yang sangat baik dalam penyusunan rencana kebutuhan PNS dengan kompetensi aparatur di dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap. Dari beberapa hasil upaya yang dilakukan BKD berkaitan dengan kompetensi aparatur dapat dilihat dari :

a. Upaya Badan kepegawaian dalam meningkatkan pengetahuan

Pengetahuan aparatur merupakan kemampuan dalam menerapkan pengetahuan spesifik di dalam melaksanakan suatu pekerjaan terhadap jabatan yang diamanati sebagai tugas pokok dan fungsi terhadap pekerjaan yang diamanati. berkaitan dengan Upaya Badan Kepegawaian Daerah meningkatkan pengetahuan aparatur sudah baik hal ini dikarenakan kepala Sub bidang pengadaan aparatur sipil negara sebagai pemangku kepentingan terhadap pelaksanaan urusan penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil melakukan upaya penataran dan worksop maupun buku bikin pinter

kepegawaian. Seorang aparatur sudah memahami tugas pokok dan fungsi sebagai pekerjaan yang diamanati tetapi harus dilandasi dengan pengetahuan yang sejajar dengan latar belakang pendidikan, hal ini akan mensinkronkan pengetahuan aparatur terhadap pekerjaan yang diamanati.

Berdasarkan pengamatan peneliti tentang hubungan upaya Badan Kepegawaian daerah meningkatkan pengetahuan aparatur sudah sangat baik. Dilihat dari pengamatan peneliti dan wawancara dengan narasumber yang berkaitan dengan penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil mengatakan bahwa dampak dari upaya badan kepegawaian daerah meningkatkan pengetahuan hasilnya sangat memuaskan selain aparatur sudah benar-benar memahami tugas pokok dan fungsi tetapi badan Kepegawaian Daerah tetap memberikan workshp setiap tahun hal ini dilakukan agar aparatur tetap mengasah kompetensi yang dimiliki sehingga bisa lebih dikembangkan lagi.

b. Upaya Badan Kepegawaian meningkatkan pemahaman

Upaya badan kepegawaian meningkatkan pemahaman aparatur dapat dilihat dari hubungan upaya yang dilakukan BKD meningkatkan pemahaman untuk mendorong perilaku aparatur dalam berbagai bidang tertentu khususnya penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil. Upaya yang dilakukan badan kepegawaian daerah meningkatkan kompetensi sangat berpengaruh terhadap pemahaman aparatur, yang dimaksud pemahaman disini adalah bagaimana seorang aparatur memahami tugas tanggung jawabnya sebagai seorang aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil berdasarkan latar belakang, jabatan dan jenis pekerjaan.

c. Upaya Badan Kepegawaian meningkatkan keterampilan

Keterampilan secara lebih luas diartikan sebagai kemampuan atau kemahiran dalam melaksanakan tugas khusus. Dalam upaya yang dilakukan oleh badan kepegawaian daerah melakukan beberapa cara untuk meningkatkan keterampilan aparatur yang menangani urusan kepegawaian, adapun beberapa upaya yang dilakukan oleh badan kepegawaian dengan cara

workshop dan pembuatan buku bikin pintar memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan keterampilan analitis, keterampilan membuat keputusan, keterampilan komputer, keterampilan membina hubungan. Hubungan upaya yang dilakukan oleh badan kepegawaian daerah dengan meningkatkan keterampilan aparatur sangat penting dilakukan, hal ini membuat aparatur semakin percaya diri terhadap pekerjaan yang diamanati. Badan kepegawaian daerah selalu memperbaharui setiap tahun tentang keterampilan aparatur tentang analitis yang berkaitan langsung dengan analisis jabatan dan beban kerja dan keterampilan komputer yang dinamakan oleh Kemenpan-RB yaitu E-formasi untuk meningkatkan penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil.

d. Sikap

Berdasarkan upaya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo, Badan kepegawaian daerah tidak saja terfokus terhadap kompetensi yang ada terhadap aparatur yang menangani urusan kepegawaian. Dilihat dari hubungan upaya yang dilakukan oleh badan kepegawaian

daerah, kepala sub bidang pengadaan ASN sebagai koordinator daerah yang menangani urusan kepegawain juga tidak lupa terhadap membentuk karakter sikap aparatur yang menangani kepegawaian. Hal ini dilakukan agar aparatur yang menangani urusan kepegawaian selalu terfokus terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karakter aparatur juga dibentuk secara individu, tetapi lingkungan juga berpengaruh sangat penting terhadap sikap satu sama lain.

4.5 Faktor penghambat dan pendukung dalam penyusunan kebutuhan pegawai daerah

a. Faktor penghambat

1. Kurangnya minat baca buku tentang ketentuan perundang-undangan kepegawaian (Staff sub bidang pengadaan ASN (BKD) dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (SKPD))

2. Aplikasi E-formasi yang selalu berubah-ubah sistemnya maupun cara mengoperasionalkan dalam setiap tahun

3. Kurangnya pemahaman Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Tentang IT sehingga melimpahkan tugasnya kepada tenaga Non PNS

b. Faktor pendukung

1. Sarana prasarana penataran dan workshop yang dilakukan setiap tahun untuk meningkatkan mutu penyusunan kebutuhan PNS.

2. Adanya buku tentang kepegawaian yang dibuat oleh BKD untuk staff BKD sendiri maupun Kepala Sub bagian umum se Kabupaten Probolinggo.

3. Koordinasi yang efektif dilakukan oleh setiap stakeholders yang menangani kepegawaian tentang permasalahan dalam penyusunan rencana kebutuhan PNS.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan dari penulis melakukan uraian pada bab-bab sebelumnya mengenai upaya badan kepegawaian

daerah meningkatkan kemampuan kompetensi aparatur SDM aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil di kabupaten Probolinggo maka diperoleh kesimpulan dari indikator yang peneliti gunakan untuk menganalisis sebagai berikut :

- a. Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo yang mengarah kepada Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017, yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan kompetensi SDM aparatur dalam penyusunan rencana kebutuhan pegawai negeri sipil sudah berjalan cukup baik.
- b. Hal ini bisa dilihat dari dampak upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo terhadap pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan sikap aparatur. Walaupun masih ada kendala dalam

penerapan kemampuan aparatur belum maksimal. Salah satunya dalam pelaksanaan penyusunan kebutuhan pegawai berdasarkan analisa jabatan dan beban kerja melalui E-formasi masih ada beberapa kendala yaitu minimnya pengetahuan tentang ketentuan-ketentuan dalam kepegawaian diakibatkan Sebagian Satuan Kerja Perangkat Daerah kurang memahami tentang elektronik yaitu E-formasi yang dipakai untuk menyusun kebutuhan pegawai daerah selama 5 (lima) tahun yang diperinci setiap 1 (satu) tahun.

- c. Dari hasil pengamatan penulis selama melakukan riset penelitian di Badan Kepegawaian di kabupaten Probolinggo. Penulis menemukan faktor-faktor penghambat dan faktor pendukung dalam penyusunan rencana kebutuhan Pegawai Daerah :
 1. Faktor penghambat yaitu bukan diakibatkan oleh

pengetahuan aparatur kepegawain. Yang menjadi penghambat adalah kurangnya minat baca tentang perundang-undangan kepegawaian yang dilakukan oleh aparatur kepegawaian baik itu di Badan Kepegawaian Daerah maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah. Sistem aplikasi E-formasi yang selalu berubah-ubah dalam mengoperasionalkannya, Serta menurut Kepala Sub bidang pengadaan ASN menyatakan bahwa masih ada beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah yang lemah terhadap elektronik sehingga melimpahkan tugas yang dijalankan kepada bawahannya.

2. Faktor pendukung yaitu Upaya yang dilakukan BKD dalam meningkatkan kemampuan kompetensi dengan menyediakan sarana prasarana workshop dan penataran yang

dilakukan Setiap tahun, dan juga Buku Kepegawaian yang disediakan oleh BKD untuk mempermudah dalam melihat jabatan berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. serta komunikasi yang baik dan efektif yang dilakukan oleh stakeholders yang menangani kepegawaian dengan melalui whatsapp.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Upaya badan kepegawaian daerah meningkatkan kemampuan kompetensi SDM aparatur dalam penyusunan pegawai negeri sipil di kabupaten Probolinggo peneliti mencoba member saran sebagai berikut :

- a. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian daerah kabupaten probolinggo sebenarnya sudah maksimal, tetapi masih ada problem-problem yang dilakukan

oleh aparatur yang menangani kepegawaian tentang penyusunan kebutuhan Pegawai negeri sipil. Solusi yang tepat untuk meningkatkan kemampuan kompetensi yang menangani kepegawaian dilakukan dengan meningkatkan minat baca aparatur tentang kepegawaian serta dilakukan pertemuan secara rutin dalam membahas penyusunan kebutuhan pegawai negeri sipil dengan begitu masalah-masalah yang terjadi terhadap kemampuan aparatur akan terselesaikan dengan baik.

- b. Dengan memberikan pendamping yang lebih memahami elektronik untuk mengatasi kelemahan kemampuan aparatur yang menangani kepegawaian dengan jangka waktu tertentu sampai aparatur memahami sendiri aplikasi E-formasi sebagai penyusunan kebutuhan Pegawai negeri sipil. Sehingga aparatur yang menangani kepegawaian tidak melimpahkan

ke wewenangannya kepada tenaga honorer.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber buku :

- Haerah kahar, 2016, Metodologi Penelitian Sosial, Fisipol Universitas Muhammadiyah Jember
- Noor Fuad.2009, Integrated Human Resouerces Development, Jakarta. Grasindo

Dokumen lain :

- Undang-undang ASN no 5 tahun 2014
- Peraturan Pemerintah no 11 tahun 2017
- Peraturan Bupati no 83 tahun 2016
- Buku bikin pinter kepegawaian (BUNTER)

Sumber Internet :

- <https://books.google.co.id/books?id=MrIjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=peningkatan+kompetensi+sumber+daya+manusia&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEw1Pui9pHgAhUNXysKHWXpC10Q6AEILjAB#v=onepage&q&f=false>

https://books.google.co.id/books?id=BahfG7VnoiYC&pg=PA40&dq=pengembangan+kompetensi&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiF_oKKuZLgAhUUbysKHVO5BI4Q6AEIKTAA#v=snippet&q=pengembangan%20&f=false

<https://books.google.co.id/books?id=hF9nDwAAQBAJ&pg=PA270&dq=pengembangan+kompetensi+aparatur&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwi6gdfQvJLgAhUQfH0KHfoCCk8Q6AEINDAC#v=onepage&q&f=false>

<https://kbbi.web.id/aparatur>

https://books.google.co.id/books?id=UQ6DAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=perencanaan+sumber+daya+manusia&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjbl_3a-pLgAhVHX30KHVToBn0Q6AEIKTA#v=onepage&q=perencanaan%20sumber%20daya%20manusia&f=true

