

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap lembaga pemerintahan atau instansi pemerintah memiliki tanggung jawab yang besar untuk secara jelas dan rinci menggambarkan visi, misi, dan peran mereka sebagai lembaga publik. Tugas ini melibatkan proses mendefinisikan arah strategis yang akan diambil oleh lembaga tersebut, tujuan yang ingin dicapai, serta peran yang diemban dalam melayani masyarakat (Tahirs et al., 2023). Visi, misi, dan peran yang terdefinisi dengan baik menjadi landasan yang kuat dalam mengarahkan kebijakan dan tindakan lembaga pemerintahan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam upaya mencapai pelayanan terbaik, lembaga-lembaga ini juga harus melibatkan partisipasi masyarakat dan memperhatikan aspirasi serta kebutuhan mereka, sehingga dapat memberikan layanan yang sesuai dan berkelanjutan (Purnomo et al., 2020). Dengan memegang teguh visi, misi, dan peran mereka, lembaga pemerintahan dan instansi pemerintah dapat menjadi motor penggerak dalam pembangunan negara, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, serta memajukan Indonesia secara keseluruhan (Lembaga Administrasi Negara, 2017).

Dengan demikian, perolehan informasi dan pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk bakat dan kapasitas seseorang, terutama saat mereka mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yang menuntut (Aminuddin et al., 2021). Melalui pendidikan yang berkualitas dan pengetahuan yang terus diperbarui, individu dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Pendidikan tidak hanya memberikan dasar pengetahuan, tetapi juga melatih individu dalam berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam tim, dan mengatasi masalah yang kompleks (Maulana, 2023). Selain itu, dengan mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, individu dapat meningkatkan daya adaptasi mereka terhadap perubahan yang cepat di dunia kerja (Alimuddin et al.,

2023). Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan menjadi kunci dalam membekali individu dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil dan berkembang dalam karir mereka (Mulyati et al., 2023).

Di tempat kerja, memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pengetahuan dan kemampuan yang dapat diandalkan sangat penting untuk menyesuaikan diri dengan perubahan cepat di berbagai bidang kehidupan. SDM yang berkualitas memainkan peran krusial dalam memastikan individu tidak ketinggalan di era yang terus berkembang ini (Azharuddin et al., 2020). Mereka mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, tuntutan pasar, dan inovasi terbaru. SDM yang handal dan terampil menjadi motor penggerak untuk menciptakan perubahan yang positif, baik dalam konteks profesional maupun kehidupan secara keseluruhan (Hartati, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor kunci yang memegang peran penting dalam menciptakan kesuksesan suatu instansi, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan. SDM berkualitas dan memiliki keterampilan yang tinggi menjadi faktor penentu dalam menjawab persaingan global yang semakin ketat. Sayangnya, seringkali pentingnya pengembangan SDM ini diabaikan (Nurjanah, 2021). Namun, penting untuk secara terus-menerus memperhatikan bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas, yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keahlian yang relevan, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi dan bersaing di tingkat global. SDM yang unggul memiliki potensi untuk memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja instansi dan mencapai tujuan yang ditetapkan (Zaky, 2022). Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk membuat suatu lembaga lebih kompetitif dan berhasil mengatasi kendala yang ada. Jika dibandingkan dengan faktor-faktor lain, pengembangan SDM memberikan dampak yang paling besar (Pratama & Iryanti, 2020). Kinerja karyawan merupakan faktor lain yang memengaruhi

keberhasilan suatu lembaga. Mendorong kinerja staf sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan menawarkan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Dengan meningkatkan kualitas SDM dan mendorong kinerja pegawai yang optimal, instansi dapat meraih hasil yang lebih baik, memperkuat posisi mereka di pasar, dan memberikan kontribusi yang signifikan untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Terhadap & Organisasi, 2021).

Pegawai memegang peran yang sangat krusial dalam sebuah organisasi, baik itu berupa instansi pemerintahan maupun non-pemerintahan. Mereka bukan hanya sekadar anggota tim yang menjalankan tugas dan tanggung jawab, melainkan juga menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi tersebut. Pegawai merupakan pilar fundamental dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan. Mereka membawa keahlian, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Marianus & Asis, 2020). Selain itu, pegawai juga memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi, yang membantu menjaga identitas dan kohesi dalam menjalankan tugas mereka (Mahwandi, 2013). Keberadaan pegawai yang berkualitas, termasuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan interpersonal yang baik, serta motivasi yang tinggi, sangat penting untuk mencapai keunggulan organisasi dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan pegawai menjadi prioritas bagi organisasi dalam rangka memastikan keberhasilan dan keberlanjutan operasionalnya (Yatimah et al., 2020).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Aparatur Sipil Negara, seluruh organisasi pemerintah, baik pusat maupun daerah, wajib memastikan tersedianya Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (SDM-ASN) yang memenuhi persyaratan baik

dari segi kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian, SDM-ASN dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan profesionalisme dan komitmen yang tinggi. Untuk mencapai kualitas SDM-ASN yang optimal, diperlukan proses rekrutmen yang efektif dan terencana. Proses rekrutmen yang baik melibatkan tahapan pencarian calon pegawai, penentuan kriteria yang sesuai, dan penempatan individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang cocok dengan posisi yang ditetapkan. Hal ini akan menghasilkan kinerja yang optimal dan kontribusi yang signifikan dalam menjalankan fungsi organisasi (Simanungkalit et al., 2022).

Prestasi dalam pekerjaan merupakan hasil dari serangkaian tindakan yang erat kaitannya dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan akan layanan sekaligus meningkatkan lingkungan tempat Anda beroperasi. Kinerja karyawan merupakan indikator utama kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Tingkat prestasi, baik itu tinggi maupun rendah, dapat dinilai berdasarkan kemampuan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan dengan tingkat kualitas yang sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi pegawai tidak hanya mencakup efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan tugas, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk mengatasi tantangan, berinovasi, beradaptasi dengan perubahan, dan bekerja secara kolaboratif. Keberhasilan prestasi pegawai merupakan indikator penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya serta untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang dinamis (Mukhlison Effendi, 2021).

Diperlukan rencana yang mendorong transisi lembaga pemerintah menuju praktik tata kelola yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lembaga memanfaatkan metode peningkatan kinerja pegawai sebagai sarana untuk memberikan layanan terbaik sekaligus memenuhi tuntutan masyarakat (Nugraha et al., 2022). Perencanaan yang terarah melalui Badan Kepegawaian Daerah sangat penting untuk mencapai

peningkatan ini dalam hal pengaturan dan pengawasan aparatur di setiap wilayah. Strategi ini melibatkan berbagai langkah seperti identifikasi kebutuhan kompetensi, pengembangan program pelatihan dan pengembangan pegawai, penggunaan metode evaluasi kinerja yang objektif, serta implementasi sistem penghargaan dan insentif yang adil. Selain itu, strategi peningkatan prestasi pegawai juga dapat melibatkan upaya peningkatan motivasi dan keterlibatan pegawai melalui pengembangan kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Organisasi pemerintah dapat membangun lingkungan kerja yang memotivasi para pekerja untuk bekerja sebaik-baiknya guna meningkatkan layanan publik dan membangun kepercayaan publik dengan menerapkan rencana yang komprehensif dan berjangka panjang. Para pemimpin menggunakan taktik peningkatan kinerja karyawan untuk membantu anggota staf mereka mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan pola pikir mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan lembaga (Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020).

Selama ini kondisi Pegawai ASN BKPSDM di Kabupaten Mempawah sangatlah buruk. Karna sebelum adanya peningkatan kinerja pegawai ASN di BKPSDM Kabupaten Mempawah, pegawai ASN Kabupaten Mempawah memiliki kebiasaan yang buruk, salah satu contohnya yaitu pegawai ASN yang tidak berkerja dengan teladan, banyak yang melalaikan pekerjaannya, banyak pegawai yang tidak tepat waktu, banyak pegawai yang bahkan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itulah kepala BKPSDM Kabupaten Mempawah berupaya untuk membuat program agar pegawai ASN di BKPSDM Kabupaten Mempawah ini lebih baik.

Meskipun Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kabupaten Mempawah memiliki 31 orang pegawai, namun jumlah pegawai di instansi tersebut masih kurang memadai karena masih minimnya jumlah pegawai. Tenaga Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 29 orang, yang terdiri dari 17 laki-laki dan

12 perempuan. Sebagian besar golongan tersebut tergolong golongan III/c, yaitu golongan yang sesuai dengan jabatannya. Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kabupaten Mempawah terdapat dua orang yang berprofesi sebagai Tenaga Harian Lepas (THLP). Keduanya berjenis kelamin laki-laki, terdiri dari satu orang Tenaga Harian Lepas yang bertugas membantu dan menunjang Kepala BKPSDM dan satu orang Tenaga Kebersihan.

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah pada tahun 2022 dalam ukuran kinerja sebagaimana disajikan dalam laporan kinerja tahunan ini adalah kinerja melalui pengukuran kinerja berbasis tujuan dan mencapai tujuan kerjanya, hasil kinerja dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 1.1

Hasil Capaian Kinerja pada tahun 2020, 2021, 2022, 2023

| Tujuan/Sasaran                 | Indikator Kinerja Utama  | Target Kinerja Sasaran Pada Tahunan |      |      |      |      |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|------|------|------|------|
|                                |  | 2019                                | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Meningkatnya Kinerja ASN       | Disiplin Pegawai ASN   |                                     | 70%  | 80%  | 85%  | 95%  |
|                                | Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan |                                     | 93%  | 94%  | 95%  | 96%  |
| Meningkatnya Kinerja Pelayanan | Rata-rata capaian nilai kinerja  |                                     | 92%  | 93%  | 94%  | 95%  |

|                  |                                  |  |    |      |    |    |
|------------------|----------------------------------|--|----|------|----|----|
| Perangkat Daerah | ASN di BKPSDM Kabupaten Mempawah |  |    |      |    |    |
|                  | Nilai SAKIP                      |  | 84 | 84,3 | 85 | 86 |

Sasaran yang dicapai pada tahun yang bersangkutan ditampilkan dalam tabel di atas. Capaian indikator kinerja utama. Dari tabel di atas terlihat bahwa setelah pelaksanaan rencana, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kabupaten Mempawah memperoleh hasil yang baik dalam hal capaian kinerja.

Untuk mencapai keberhasilan yang maksimal, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kabupaten Mempawah telah berupaya keras mengembangkan dan melaksanakan metode yang berupaya meningkatkan kinerja pegawai (Sianipar & Wahyono, 2018). Mereka secara konsisten melakukan evaluasi kinerja pegawai dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sebagai upaya untuk memastikan pengendalian yang efektif terhadap seluruh kinerja pegawai. Sebelum penerapan strategi ini, BKPSDM dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Mempawah menghadapi berbagai tantangan yang perlu diatasi. Tantangan tersebut antara lain adalah kurangnya disiplin waktu di kalangan pegawai, kurangnya kontribusi yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, serta kekurangan pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Semua hal ini menjadi hambatan dalam menjalankan tugas-tugas pegawai secara optimal.

Berdasarkan konteks di atas, peneliti sangat tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai taktik yang digunakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kabupaten Mempawah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang akan diajukan sebagai tesis dengan judul **“STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA ASN DI KABUPATEN MEMPAWAH KALIMANTAN BARAT.”** Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai strategi kepegawaian daerah yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Mempawah, Kalimantan Barat serta mengidentifikasi berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh lembaga tersebut. Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan data yang relevan dari berbagai sumber, termasuk wawancara dengan pihak terkait, analisis dokumen, dan pengamatan langsung di lapangan, untuk menghasilkan temuan yang berguna bagi BKPSDM Kabupaten Mempawah dan organisasi terkait dalam upaya meningkatkan produktivitas pekerja dan pengembangan sumber daya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan analisis yang berguna dan saran praktis yang dapat diterapkan oleh BKPSDM dan organisasi perangkat daerah lainnya untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan pengembangan sumber daya manusia secara umum.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Informasi latar belakang yang telah diberikan telah mengarah pada perumusan masalah berikut:

1. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan sumber daya ASN di Kabupaten Mempawah, Kalimantan Barat?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya ASN di

Kabupaten Mempawah dalam mengimplementasikan strategi tersebut?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Strategi Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya ASN Kabupaten Mempawah dan Mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat yang di hadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mempawah, Kalimantan Barat, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dan pengembangan sumber daya ASN, sebagaimana terlihat dari uraian rumusan masalah dan tujuan peneliti yang telah dikomunikasikan.

#### **a. Secara Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berarti dalam perkembangan ilmu pemerintahan, khususnya dalam analisis taktik yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Mempawah untuk meningkatkan produktivitas pegawai negeri dan pengembangan sumber daya manusia. Lebih jauh, diharapkan bahwa penelitian ini akan memperdalam pemahaman tentang bagaimana ilmu pengetahuan telah berkembang secara umum, dengan menyajikan temuan dan pemahaman baru tentang upaya peningkatan kinerja pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia di konteks pemerintahan daerah.

#### **b. Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan penting kepada masyarakat tentang taktik yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Negara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil

penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mempawah untuk memahami tindakan-tindakan spesifik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peran yang signifikan dalam penyusunan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan dan rekomendasi yang berharga berdasarkan hasil penelitian yang mendalam kepada Badan Kepegawaian Negara dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Informasi ini dapat digunakan oleh instansi untuk lebih meningkatkan dan menyempurnakan kualitas kinerja pegawai.

### **1.5 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual dalam penelitian ini merupakan komponen penting yang akan menggambarkan karakteristik masalah yang akan diteliti secara mendalam. Definisi ini akan memberikan pemahaman yang jelas tentang batasan-batasan dan pengertian istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini, sehingga memastikan bahwa penelitian tidak menyimpang dari fokus yang seharusnya. Melalui definisi konseptual yang teliti, penelitian ini akan mengklarifikasi makna dan ruang lingkup konsep-konsep yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti, sehingga memungkinkan peneliti dan pembaca untuk memiliki pemahaman yang kokoh dan konsisten tentang pokok permasalahan yang sedang dikaji. Definisi konseptual ini akan membantu membangun landasan yang kuat bagi penelitian, menghindari kerancuan interpretasi, dan memastikan bahwa konsep-konsep yang digunakan sesuai dengan konteks penelitian yang ditetapkan (Ari Dewanti & Kameswari, 2019). Adapun variabel definisi yang ada pada penelitian ini antara lain:

#### a. Strategi

Strategi adalah serangkaian tindakan yang mungkin yang memerlukan alokasi sumber daya yang penting di tingkat lembaga dan penilaian strategis dari manajemen atas. Strategi lebih dari sekadar rencana atau ide; strategi juga memerlukan pelaksanaan kegiatan tertentu. Ini menunjukkan bahwa strategi adalah upaya atau tindakan nyata yang dilakukan oleh orang atau organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Strategi tidak hanya terbatas pada perencanaan, melainkan juga melibatkan penggunaan sumber daya yang efektif, pengambilan keputusan yang cerdas, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Strategi menjadi instrumen penting dalam mengarahkan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan, dan mampu merespons tantangan serta peluang yang muncul di sekitar. Dengan demikian, strategi memiliki peran krusial dalam mengoptimalkan pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja individu atau organisasi secara keseluruhan (Guslidiawati et al., 2021).

Strategi memiliki peran dan tujuan yang sangat penting dalam mengarahkan dan mengoptimalkan segala aspek sumber daya yang dimiliki oleh sebuah instansi atau perusahaan. Dengan adanya strategi yang baik, instansi atau perusahaan dapat merumuskan langkah-langkah konkret dan rencana tindakan yang efektif untuk mencapai target yang telah ditentukan. Strategi ini melibatkan pemilihan keputusan yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya, mengidentifikasi peluang dan tantangan, serta mengatur prioritas dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif. Melalui strategi yang efektif, instansi atau perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka, mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, dan menghadapi perubahan lingkungan dengan lebih adaptif. Dengan demikian, strategi memiliki peran sentral dalam membimbing jalannya operasional dan pengembangan sebuah instansi atau perusahaan.

Dalam bukunya "manajemen strategi" (2018), Sedarmayanti menegaskan bahwa strategi memegang peranan penting dalam manajemen organisasi. Proses strategi melibatkan para eksekutif senior yang merumuskan strategi jangka panjang dan mengarahkan semua inisiatif organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses tersebut, strategi melibatkan penyusunan cara atau upaya yang terkait untuk mencapai tujuan tersebut dengan efektif. Strategi membantu organisasi dalam merumuskan langkah-langkah yang tepat, mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan, memanfaatkan peluang yang ada, serta menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis. Melalui strategi yang terencana dengan baik, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan performa operasional, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan meraih keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, strategi merupakan landasan yang kuat bagi organisasi dalam menghadapi dinamika dan kompleksitas dalam dunia bisnis.

b. Kinerja Pegawai

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang staf menentukan kinerjanya, yang mencerminkan sejauh mana mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tersebut tidak hanya tergantung pada kemampuan individu, tetapi juga memiliki hubungan yang erat dengan tujuan strategis organisasi, di mana karyawan harus memfokuskan upaya dan kontribusi mereka sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Lebih jauh, terdapat korelasi antara kinerja karyawan dan tingkat kepuasan konsumen atau pemangku kepentingan terhadap layanan yang diberikan. Kompetensi karyawan dalam memberikan layanan pelanggan berkualitas tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan kepercayaan klien. Selain itu, lingkungan kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan; karyawan yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan lingkungan kerja yang damai, efektif, dan kolaboratif. Pohan (2013) menegaskan bahwa kinerja juga dapat dilihat sebagai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, di mana karyawan yang

bermotivasi tinggi akan dengan senang hati menginvestasikan waktu, energi, dan idenya untuk menghasilkan hasil yang unggul sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Pemerintah RI, 2019), dilakukan pengaturan yang jelas dan terperinci mengenai penilaian kinerja pegawai. Peraturan-peraturan tersebut mengatur prosedur, metode, dan kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja pegawai, sehingga memastikan bahwa penilaian dilakukan secara obyektif dan adil. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 berlaku secara nasional untuk pegawai negeri sipil. Kedua peraturan ini memberikan pedoman mengenai berbagai aspek penilaian kinerja, termasuk penggunaan indikator kinerja yang relevan, pembagian bobot penilaian, skala penilaian, proses penilaian yang transparan, serta penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait karir dan pengembangan pegawai. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dengan lebih terstruktur, obyektif, dan berdampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah.

#### c. Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN

Karena berkaitan dengan kinerja, integritas, etika, profesionalisme, dan nilai-nilai budaya organisasi, maka hal tersebut dianggap penting dalam Peraturan Pemerintah (PP). Peraturan yang dikenal dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 tersebut menguraikan tugas, larangan, dan tindakan disiplin yang dapat dikenakan kepada pejabat pemerintah. Menurut Pasal 2 sampai dengan Pasal 5; “PNS yang tidak mentaati ketentuan dapat dijatuhi hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang hingga berat.” Pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari setiap organisasi atau lembaga karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan tenaga.

Organisasi dan lembaga yang bergerak di bidang pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kapasitas orang-orang yang bekerja untuk mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai upaya seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, pendidikan dan pengembangan karir, pengenalan dan implementasi kebijakan yang mendukung perkembangan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan pemberdayaan individu. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi, peningkatan efisiensi operasional, peningkatan kepuasan karyawan, dan penciptaan budaya kerja yang inovatif dan adaptif. Pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama ketika suatu organisasi atau lembaga menyadari potensi dan nilai manusianya serta dapat berhasil menavigasi perubahan dan kesulitan yang sedang timbul di tempat kerja (Sirih, Ismail, & Juharni, 2019).

Menurut Susan (2019), Karena lembaga dan para pekerjanya harus bekerja sama dan saling mendukung, pengembangan sumber daya manusia juga merupakan tugas penting bagi suatu bisnis atau lembaga. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan standar dan kapasitas anggota staf dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini melibatkan penyediaan pelatihan dan pendidikan yang relevan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, pengenalan dan implementasi praktik manajemen yang efektif, serta pembangunan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga melibatkan upaya untuk memotivasi pegawai agar dapat mencapai potensi terbaik mereka dan terus berkembang secara profesional. Dalam konteks yang lebih luas, pengembangan sumber daya manusia juga dapat mencakup pembinaan sikap kerja yang positif, peningkatan komunikasi dan kerjasama antar individu, serta pemberian penghargaan dan pengakuan yang tepat sebagai bentuk motivasi dan penghargaan atas kontribusi yang

diberikan. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang efisien, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif, meningkatkan efektivitas operasional, dan menyediakan suasana kerja yang positif dan konstruktif yang menguntungkan semua pemangku kepentingan.

### **1.6 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan variabel dalam penelitian yang dapat diterapkan pada objek penelitian atau hal yang diteliti dan diartikulasikan secara operasional dan praktis. Definisi operasional memberikan panduan khusus tentang cara mengukur variabel, sehingga dapat dilakukan pengamatan, pengukuran, atau pengumpulan data yang relevan. Definisi operasional menjelaskan tentang indikator atau parameter yang digunakan untuk mengukur variable tersebut, metode pengukuran yang digunakan, serta kriteria atau skala yang digunakan dalam pengukuran. Dengan adanya definisi operasional, peneliti dapat mengarahkan upaya pengumpulan data dengan cara yang konsisten dan obyektif, sehingga memastikan bahwa variable yang diteliti dapat diukur secara tepat dan dapat memberikan informasi yang relevan dalam konteks penelitian.

- a. Pengembangan Karier dan Keahlian Pegawai ASN
- b. Strategi yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Mempawah melalui Aplikasi EMP (Elektronik Monitoring Produktivitas)
- c. Strategi yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Mempawah dengan mengadakan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
- d. Strategi yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Mempawah dengan mengadakan Uji Kompetensi Pegawai ASN Kabupaten Mempawah

## 1.7 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif, yang didefinisikan sebagai serangkaian proses yang menghasilkan data deskriptif dari informan atau subjek pengamatan dalam bentuk pernyataan tertulis atau lisan. Dengan menggunakan interpretasi dan pemahaman yang komprehensif tentang konteks yang diteliti, teknik deskriptif kualitatif berupaya memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti. Observasi partisipan, studi dokumen, dan wawancara mendalam semuanya akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data untuk proyek ini. Untuk memahami sepenuhnya sudut pandang partisipan penelitian dengan keahlian dan pengalaman yang terkait dengan isu penelitian, wawancara akan dilakukan dengan mereka. Untuk menyaksikan peristiwa atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan penelitian, observasi partisipan akan dilakukan (Fadli, 2021b).

Selanjutnya, analisis dokumen akan dilakukan untuk mengumpulkan data yang relevan dari dokumen yang berkaitan dengan subjek penelitian. Data yang terkumpul akan melalui prosedur analisis kualitatif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penyusunan kesimpulan. Pengelompokan tema dan pola yang muncul dalam data dan pemberian penjelasan terperinci tentang signifikansinya merupakan komponen analisis data kualitatif. Penggunaan metodologi deskriptif kualitatif dalam penelitian ini harus memberikan pengetahuan yang menyeluruh dan mendalam tentang masalah yang diteliti, serta memberikan gambaran yang kaya dan terperinci tentang pengalaman dan perspektif subjek penelitian.

Dalam penelitian ini, langkah-langkah spesifik dilakukan untuk mendukung penelitian ini. Langkah-langkah tersebut meliputi:

#### a. Jenis Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif digunakan untuk menganalisis data dalam desain penelitian deskriptif ini. Tujuan dari teknik deskriptif adalah untuk memberikan deskripsi dan penjelasan yang akurat dan terperinci tentang fenomena yang diteliti. Metode kualitatif dalam analisis data digunakan untuk memahami dan menginterpretasi makna yang terkandung dalam data yang dikumpulkan. Menurut Bogdan dan Taylor (sebagaimana dikutip oleh Hendra Mahlil, 2022), pendekatan kualitatif melibatkan pengumpulan data secara langsung dari partisipan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan partisipan penelitian yang terlibat dalam fenomena yang diteliti. Wawancara akan dilakukan untuk memahami sepenuhnya pendapat, pengalaman, dan perspektif partisipan tentang isu penelitian. Observasi juga dilakukan untuk mengamati secara langsung situasi atau kegiatan yang terkait dengan fenomena yang sedang diteliti. Selain itu, peneliti akan melakukan studi dokumen untuk memperoleh informasi yang relevan dari sumber-sumber tertulis seperti laporan, catatan, dan kebijakan terkait topik penelitian. Analisis induktif terhadap data yang dikumpulkan akan dilakukan dengan mencari tema dan pola yang berulang dan menghubungkan hasilnya dengan teori yang diterima. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh dan terperinci tentang fenomena yang diteliti, serta pengetahuan yang lebih mendalam tentang pengalaman dan sudut pandang partisipan penelitian, dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan pendekatan kualitatif. Dengan demikian, fokus penelitian ini adalah pada masalah yang diangkat melalui pertanyaan penelitian dan pengumpulan informasi dari narasumber mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat.

b. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, penggunaan informan didasarkan pada metode purposive sampling, di mana informan dipilih secara sengaja. Partisipan penelitian dalam penelitian ini adalah informan yang memiliki keahlian khusus dalam bidang penekanan penelitian, yaitu Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat.

Adapun para informan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat. Informan ini dipilih karena memiliki otoritas dan kewenangan penuh terkait dengan penelitian ini, terutama dalam memberikan informasi mengenai strategi instansi.
- b. Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat. Informan ini dipilih berdasarkan mereka yang sangat penting dalam menjalankan tugas administrasi dan manajemen kepegawaian.
- c. Kepala Bidang Informasi dan Dokumentasi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat. Informan ini dipilih karena pegawai sub bidang ini memiliki peran kunci dalam menciptakan inovasi dan pengembangan baru yang melibatkan penggunaan aplikasi sebagai alat bantu bagi pegawai.

### c. Sumber Data

Dalam studi kualitatif ini, dua kategori sumber data yang berbeda digunakan: data primer dan sekunder. Berikut ini akan dirinci lebih dalam sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Materi penelitian yang dikumpulkan langsung dari sumber data asli, melewati perantara atau pemrosesan sebelumnya, disebut sebagai data primer. Data primer dapat berupa observasi langsung, wawancara dengan individu atau kelompok tertentu, kuesioner yang diisi oleh responden, atau dokumentasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Keunggulan data primer adalah bahwa informasi yang diperoleh merupakan data yang baru dan orisinal, sehingga memiliki keakuratan dan keaslian yang tinggi. Dengan mengumpulkan data primer, peneliti dapat mendapatkan wawasan yang mendalam tentang fenomena yang diteliti, memahami pandangan, sikap, dan pengalaman dari subjek penelitian secara langsung. Di sisi lain, pengumpulan data primer mungkin juga memerlukan lebih banyak waktu, uang, dan tenaga daripada pengumpulan data sekunder, serta memerlukan keahlian dalam desain instrumen pengumpulan data untuk memastikan relevansi dan validitasnya. Dengan demikian, data primer memainkan peran penting dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan langsung dari sumbernya.

Informan yang akan diwawancarai dalam penelitian ini meliputi beberapa pihak yang memiliki posisi dan peran penting dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah, Kalimantan Barat. Pertama,

akan diwawancarai Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah untuk mendapatkan wawasan yang mendalam mengenai kebijakan, strategi, dan tujuan organisasi terkait penelitian ini. Selanjutnya, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian juga akan diwawancarai untuk memperoleh pemahaman tentang aspek kepegawaian, prosedur administrasi, dan pengelolaan sumber daya manusia di dalam instansi tersebut. Terakhir, Kepala Sub Bidang Informasi dan Dokumentasi Pegawai akan menjadi informan penting untuk memperoleh informasi mengenai sistem dokumentasi dan pengelolaan data pegawai dalam organisasi tersebut. Melalui wawancara dengan para informan ini, diharapkan data yang relevan, penting, dan mendalam dapat terkumpul dan digunakan dalam penelitian ini, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan dalam penyusunan laporan dan pemahaman tentang isu-isu yang diteliti.

b. Data Sekunder

Informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada sebelum penelitian dilakukan disebut data sekunder. Data ini dapat berupa bukti, dokumen sejarah, laporan, atau catatan yang telah tersimpan dalam arsip atau dokumentasi. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder digunakan sebagai pelengkap dan pendukung bagi data primer yang telah dikumpulkan. Data sekunder yang digunakan meliputi berbagai sumber seperti literatur, penelitian sebelumnya, jurnal, dan media massa yang relevan dengan topik penelitian. Dengan memanfaatkan data sekunder ini, penelitian dapat memperoleh informasi tambahan yang mendukung analisis dan temuan dari data primer yang telah dikumpulkan sebelumnya.

#### d. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Marshall dan Rossman (Fadli, 2021a), “dalam penelitian kualitatif perlu mempertimbangkan pengumpulan data dengan cermat, karena keakuratan dan kelengkapan data yang digunakan akan berpengaruh pada kualitas penelitian tersebut. Saat mengumpulkan data, pertanyaan-pertanyaan seperti "Apa", "Dimana", "Kapan", dan "Bagaimana" selalu menjadi pertimbangan penting. Triangulasi data dari tiga sumber yang berbeda sering digunakan dalam penelitian kualitatif, termasuk observasi, partisipasi, wawancara, dan analisis dokumen.”

Wawancara dengan informan, observasi di lembaga atau tempat penelitian, dan dokumentasi untuk mencatat dan merekam informasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan berbagai informasi. Informasi yang diperlukan untuk penelitian ini dapat dikumpulkan menggunakan salah satu teknik ini.

##### a. Observasi

Menurut Amtai Alaslan (S.IP., 2022), Salah satu teknik pengumpulan data untuk memahami proses sosial yang diteliti adalah observasi. Observasi juga membantu dalam merumuskan masalah penelitian dan membandingkannya dengan situasi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi subjek penulisan, waktu, dan cara pelaksanaan penulisan melalui observasi. Interaksi antara peneliti dan partisipan sangat penting selama proses observasi untuk mengumpulkan data dengan bantuan mereka. Dalam proyek ini, peneliti akan melakukan magang di kantor Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat guna mengamati pelaksanaannya.

b. Wawancara

Menurut definisi Esterberg dalam Sugiyono (2007: 410), wawancara merupakan pertukaran informasi antara dua individu melalui tanya jawab, yang bertujuan untuk membangun pemahaman mendalam tentang suatu objek tertentu. Selanjutnya, Fathan menambahkan bahwa wawancara merupakan bentuk komunikasi lisan yang dapat bersifat terstruktur, semi terstruktur, atau tidak terstruktur, dengan tujuan memperoleh data yang diperlukan dari narasumber (Amtai Alaslan, S.IP., 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara menggunakan metode purposive sampling, yaitu wawancara semi-terstruktur yang dilakukan kepada subjek penelitian yang memenuhi kriteria dan memiliki pemahaman yang relevan terkait dengan topik penelitian. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan pertanyaan atau respons di luar daftar pertanyaan yang telah disiapkan, sehingga data yang dikumpulkan dapat menjadi jelas dan komprehensif.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan informasi yang melibatkan penelaahan dan pencatatan data dari laporan atau arsip. Metode ini digunakan untuk memastikan bahwa informasi terkait penelitian dapat dihasilkan secara jelas, akurat, dan dapat dipercaya. Hal ini penting karena tingkat keabsahan informasi dalam penyusunan karya ilmiah belum dapat terwujud secara sempurna hanya melalui wawancara dan observasi.

Dalam konteks penelitian ini, penggunaan dokumentasi sebagai metode pengumpulan informasi merupakan langkah penting. Dokumentasi tersebut dapat berupa catatan, gambar,

data-data, perundang-undangan, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan strategi peningkatan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Mempawah. Dengan menggunakan dokumentasi sebagai pendukung, peneliti dapat menggali informasi yang lebih lengkap dan mendalam untuk mendukung analisis dan temuan dalam penelitian ini.

#### d. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat yang terletak di Jl. Chandramidi, Tengah, Kecamatan Mempawah Hilir, Kabupaten Mempawah, Kalimantan Barat, 78911. Lokasi penelitian ini dipilih dengan tujuan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan mendalam, serta memungkinkan pengamatan yang lebih jelas dan sederhana guna mendapatkan fakta-fakta objektif terkait penelitian ini.

#### e. Teknik Analisis Data

Sasaran dari strategi analisis data dalam penelitian ini adalah untuk memudahkan pemahaman peneliti terhadap informasi yang dikumpulkan, termasuk informasi dari pengamatan lapangan dan data yang dikumpulkan selama proses penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data interaktif yang dibuat oleh Miles dan Huberman. Reduksi data merupakan salah satu dari tiga tugas utama dalam teknik ini, yang mengatur dan menyederhanakan data, penyajian data untuk memvisualisasikan informasi yang relevan, dan penarikan kesimpulan untuk memvalidasi temuan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, analisis data ini akan menghasilkan narasi yang menggambarkan peristiwa sesuai dengan realitas yang terjadi. Peneliti akan mengikuti tahapan pendekatan analisis data yang

direkomendasikan oleh Miles dan Huberman, yang meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

a) Reduksi data (Data reduction)

Reduksi data merupakan langkah dalam proses menyusun ringkasan dan memilih detail-detail yang penting. Pada tahap ini, peneliti fokus pada elemen-elemen yang memiliki relevansi, Tentukan tema atau pola baru, lalu hilangkan detail yang tidak perlu. Dengan membatasi jumlah data, informasi yang dipilih akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak informasi dan melakukan lebih banyak penelusuran sesuai kebutuhan. Dalam praktiknya, penggunaan alat elektronik dapat memberikan bantuan tambahan dengan menyediakan fitur-fitur khusus yang mempermudah proses reduksi data.

b) Penyajian data (Data display)

Penyajian data dilakukan setelah reduksi data selesai. Dalam upaya memberikan penjelasan yang lebih jelas tentang kasus tersebut, data kini disajikan dalam berbagai cara, termasuk diagram, deskripsi, dan korelasi antarkategori. Penyajian data ini juga berfungsi sebagai panduan untuk mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis fakta yang terkandung dalam data. Data yang telah dikelompokkan ke dalam beberapa klasifikasi kemudian dijelaskan secara rinci guna mendeteksi hubungan atau korelasi antara satu data dengan data lainnya.

c) Penarikan kesimpulan (Conclusion drawing)

Fase ini melibatkan pengambilan kesimpulan dari semua informasi yang dikumpulkan sepanjang investigasi. Pada tahap ini, dilakukan penentuan atau pembuktian untuk

memastikan atau memahami maksud, rancangan, penjelasan, dan hubungan sebab-akibat yang terkait. Informasi yang telah dikumpulkan melalui identifikasi informasi, penilaian, atau tinjauan penelitian harus dipertimbangkan secara seksama sebelum penarikan kesimpulan dilakukan. Tahap penentuan kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam menganalisis data penelitian, di mana peneliti merumuskan kesimpulan berdasarkan hasil investigasi yang telah dilakukan.

f. Waktu Penelitian

Waktu penelitian mengacu pada periode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi, menyusun laporan, dan melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, durasi penelitian berlangsung sekitar 4 bulan, mulai dari bulan Juli 2023 hingga November 2023.