

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Strategi pengembangan merupakan langkah dan upaya yang dilakukan suatu organisasi agar terciptanya aparatur yang berkualitas, berkompeten dan aparatur yang memiliki kemampuan untuk berinovasi dalam pengembangan diri disetiap individu dan alat untuk mencapai tujuan serta Capai tujuan jangka pendek dan jangka panjang untuk visi Anda, misi, organisasi. Strategi pengembangan didefinisikan secara komprehensif sebagai rencana dan tindakan yang menjelaskan alokasi sumber daya ramah lingkungan dan kegiatan lainnya, membantu organisasi untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawannya.

Sumber daya manusia, sebagai salah satu peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan mesin berteknologi tinggi tidak masuk akal jika departemen SDM yang dioperasikan tidak memenuhi syarat untuk generasi. Demikian pula, jika kualitas departemen SDM yang ada tidak dapat dikonversi menjadi informasi yang berguna untuk pengembangan dan kemajuan organisasi, maka tidak ada arti dalam sumber yang diperoleh dari organisasi. (Ndraha, 2020).

Faktor yang memengaruhi kualitas Sumbert Daya Manusia (SDM) di Indonesia dibandingkan dengan negara lain yaitu Tingkat Pendidikan dengan akses dan kualitas masih bervariasi di berbagai daerah sehingga keterampilannya masih kurang dalam program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri membuat banyak lulusan tidak siap kerja. Keterampilan praktis sering kali kurang diperhatikan dalam sistem pendidikan, Kesehatan dengan kondisi yang buruk dapat memengaruhi kemampuan belajar dan produktivitas individu, keterbatasan infatsruktur terutama di daerah terpencil, menghambat akses terhadap pendidikan dan pelatihan berkualitas, dan rendahnya invetasi dalam pengembangan SDM, baik dari pemerintah maupun swasta, mengakibatkan kurangnya program yang mendukung peningkatan kualitas SDM (Mediana, 2024).

Pengembangan kapasitas SDM di lingkungan pemerintah merujuk pada serangkaian proses dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja. Ini mencakup pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, serta peningkatan kompetensi teknis dan manajerial, agar pegawai pemerintah dapat melaksanakan tugas-tugas mereka secara optimal. Pengembangan kapasitas SDM dalam pemerintahan adalah aspek penting dalam menciptakan birokrasi yang efektif, profesional, dan responsif terhadap tantangan zaman. Dengan strategi yang tepat dan komitmen terhadap peningkatan kompetensi, SDM pemerintah akan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan berkontribusi pada pembangunan nasional yang berkelanjutan. Namun, tantangan seperti anggaran terbatas, resistensi terhadap perubahan, dan kesenjangan kualitas SDM di berbagai wilayah masih harus diatasi melalui reformasi dan inovasi berkelanjutan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan salah satu instansi organisasi yang bergerak untuk membantu atau menyiapkan pelayanan kepada pegawai negeri sipil (PNS) serta memberikan pembinaan terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan peraturan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa UU tersebut mengupayakan adanya sebuah system yang dapat mengoptimalkan potensi SDM untuk mencapai tujuan birokrasi dengan melaksanakan kebijakan dan memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas. Dalam rangka menyiapkan ASN menghadapi tuntutan tugasnya, diperlukan adanya kegiatan pengembangan kompetensi yang dapat mendukung peningkatan kualitas SDM di instansi. Dimana ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola serta mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas ASN secara optimal. Ini tentu saja berkaitan dengan perangkat yang bekerja dengan BKPSDM DKantor. Ini adalah perangkat berkualitas tinggi yang harus berdampak besar pada kegiatan kantor yang baik dan buruk, terutama di BKPSDM ritel Lombok Utara.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisai yang memegang peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi.

Serta pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengorganisasian sumber daya yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Maka dari itu dengan adanya pengembangan SDM ini, para aparatur pemerintah dapat mengasah, melatih dan kemudian mengembangkan potensi diri mereka agar bisa meningkatkan kualitas kinerja aparatur dan tentunya akan dapat memenuhi kriteria sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah diatur oleh BKPSDM Daerah Kabupaten Lombok Utara.

Sumber daya aparatur sipil negara di BKPSDM Kabupaten Lombok Utara memiliki tingkat kinerja yang sangat rendah. Capaian kinerja program yang diamati tahun 2021 dengan target yang di tentukan. Dari program kinerja yang menjadi permasalahan berdasarkan data dari BKPSDM di Lombok Utara yang menyebutkan bahwa program bidang kepegawaian daerah dengan kegiatan persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN dengan target 20% dan terealisasi hanya 15%. Dan persentase layanan kepegawaian yang tepat waktu dengan target yang dicapai 90% hanya teralisasi 86,67%. program pengembangan sumber daya manusia dengan kegiatan persentase ASN memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional dengan target 89% hanya terealisasi 5,4%. sementara program penunjang urusan pemerintahan daerah dengan kegiatan layanan dasar administrasi perkantoran yang terpenuhi tepat waktu dengan taerget 85% hanya terealisasi 75% dan persentase ketersediaan dalam memenuhi standar pelayanan kepegawaian dengan target 80% hanya teralisasi 72%. Maka untuk melihat dampaknya terdapat beberapa indikator capaian yang menjadi tolak ukur keberhasilannya.

Hasil kinerja PNS yang tidak sesuai dengan target dari organisasi pemerintahan disebabkan sebagai berikut: *Pertama.* kurangnya minat ASN untuk mengikuti perkembangan kompetensi seperti diklat, pelatihan, workshop dan sejenisnya. *Kedua.* ASN masih lalai untuk mealporakan bahwa mereka telah mengikuti pengembangan kompetensi sehingga sertifikatnya tidak terlapor. *Ketiga.* kendala jauhnya menjangkau perguruan tinggi di daerah lombok utara sehingga banyak ASN yang memutuskan untuk tidak meningkatkan pendidikannya. *Keempat.* tidak sesuai target karena jumlah pelanggaran disiplin melebihi perkiraan di awal penyusunan Rencana Kerja

(RENJA). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Untuk memastikan bahwa kualitas pejabat negara diterapkan dengan baik, Anda harus dapat mengatur kursus pelatihan teknis, fungsional dan struktural, mengatur kedua kursus pelatihan struktural, dan menyiapkan peralatan sipil negara profesional untuk dilewati. Mengidentifikasi masalah ini memiliki implikasi dan menyebabkan kualitas kinerja peralatan sipil yang dicapai di negara bagian, tetapi ini masih suboptimal. Ini kurang dari 100% karena adanya program dan kegiatan.

Dengan adanya berbagai instrument terhadap indikator kemajuan di BKPSDM Kabupaten Lombok Utara terdapat beberapa strategi yang telah diterapkan seperti Analisis Kebutuhan SDM, perencanaan ketenagakerjaan, Perekrutan dan seleksi, Pengembangan karyawan, Evaluasi kinerja. Dalam hal yang demikian maka peneliti berfokus pada sistem pengembangan karyawan sebagai strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada di Lombok Utara terlebih khusus pada persoalan yang dihadapi Aparatur Sipil Negara dalam proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan mampu membangun tatanan birokrasi yang baik guna mencapai sistem pemerintahan yang baik (*good governance*).

Diantara strategi yang digunakan terhadap pengembangan SDM melalui proses pembinaan dengan melibatkan program mentoring dengan karyawan dengan yang lebih berpengalaman. Ini membantu dalam mengembangkan karir dan memberikan panduan dalam menghadapi tantangan, Pelatihan formal dengan mengadakan kursus atau workshop untuk pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis, seperti komunikasi dan kepemimpinan serta E-Learning menggunakan platform online untuk memberikan pelatihan yang fleksibel dan mudah diakses, Pengembangan Karyawan dengan Rencana Pengembangan Individu (RPI) Membuat rencana yang disesuaikan untuk setiap karyawan, mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta langkah-langkah untuk mencapainya serta Rotasi Pekerjaan: Memungkinkan karyawan untuk berpindah antar posisi dalam organisasi untuk mendapatkan pengalaman yang lebih luas dan meningkatkan keterampilan dan Program Pengembangan Kepemimpinan: Mengidentifikasi dan mengembangkan calon pemimpin melalui pelatihan dan pengalaman kepemimpinan yang terstruktur.

Strategi di atas diharapkan mampu mengembangkan program yang menentukan SDM dalam suatu organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas agar dapat mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkat kemampuan kerjanya. Serta memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi. Pengembangan SDM sangat dibutuhkan untuk dapat berkembang secara lebih dinamis. Sebab SDM merupakan unsur yang paling penting di dalam sebuah organisasi yang dapat mencapai kesuksesannya. Hubungan seorang pegawai dengan pimpinan bukan hanya terikat atas hubungan kerja saja. Namun secara manusiawi keduanya juga saling berinteraksi. Oleh karena itu, pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai suatu bentuk apresiasi seorang pimpinan terhadap karyawan dalam aspek humanis. Salah satu aspek yang dapat menunjang proses pengembangan SDM ini adalah aspek pendidikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas menunjukkan permasalahan yang terjadi di BKPSDM Lombok Utara disebabkan pegawai memiliki tingkat kinerja yang sangat rendah maka penelitian ini akan menjawab pertanyaan bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Lombok utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menjelaskan bagaimana strategi pengembangan sumber daya ASN (BKPSDM) di kabupaten lombok utara.
2. Mengetahui proses kinerja ASN BKPSDM Lombok Utara.
3. Menganalisis kebutuhan SDM di BKPSDM Lombok Utara.
4. Memberikan masukan dan rekomendasi kebijakan pada BKPSDM dalam strategi pengembangan sumber daya ASN.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan sejenisnya sehingga bermanfaat dalam kajian ilmu pemerintahan, khususnya mengenai strategi pengembangan sumber daya ASN di kabupaten lombok utara

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan untuk pemerintah, khususnya pemerintah Kabupaten Lombok Utara serta jajaran organisasi yang bersangkutan seperti akademisi, instansi daerah, masyarakat, dan peneliti yang akan meneliti terkait strategi pengembangan sumber daya aparatur sipil negara.

1.5 Definisi Konseptual

1.5.1 Strategi

Strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam kaitannya dengan tujuan jangka Panjang program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya. Strategi juga dapat dipandang sebagai pola tujuan, kebijakan, program Tindakan, Keputusan atau alokasi sumber daya. Menurut (Stephanie K. Marrus, 2019). Strategi adalah suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka Panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau Upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Sedangkan menurut (Hamel dan Prahalad Rangkuti, 2020) Strategi adalah tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus dan dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh pelanggan di masa depan. Richard L. Daft Tentukan strategi eksplisit, rencana tindakan yang menggambarkan alokasi sumber daya dan berbagai kegiatan untuk menghadapi lingkungan, mencapai keunggulan kompetitif, dan mencapai tujuan organisasi.

Berbeda dengan Hamel dan Prahalad Rangkuti (Quinn, 2019) Definisi strategi adalah formulir atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama, pedoman, dan banyak tindakan dalam suatu organisasi ke dalam unit yang lengkap. Strategi dikembangkan dengan baik untuk mempersiapkan dan mengalokasikan sumber daya dalam format mereka sendiri dan bertahan hidup.

Strategi yang baik dibuat berdasarkan kemampuan dan kelemahan internal perusahaan untuk memprediksi perubahan lingkungan dan kesatuan gerakan yang dilakukan oleh mata -mata musuh.

Sementara itu, Argyris, Mintzberg, Steiner, dan Miner (Rangkuti, 2018) menyatakan bahwa strategi adalah respons yang berkelanjutan atau adaptif terhadap kekuatan dan kelemahan internal yang dapat mempengaruhi suatu organisasi. (Bryson, 2019) menjelaskan bahwa strategi sebagai pola tujuan, pedoman, tindakan, keputusan, atau alokasi sumber daya, dapat didefinisikan sebagai bagaimana suatu organisasi dilakukan dan bagaimana suatu organisasi melakukan ini.

Dari berbagai pendapat di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa persiapan strategis harus memperhatikan tujuan dan tujuan yang harus dicapai di masa depan. Ini juga berarti bahwa organisasi harus selalu berinteraksi dengan lingkungan. Karena ini diterapkan, strategi tidak bersaing tetapi lebih merespons ke arah yang sama, di sekitar kondisi, dan memeriksa keterampilan internal dan eksternal, termasuk kekuatan dan kelemahan organisasi. Oleh karena itu, strateginya adalah perluasan misinya untuk menjembatani organisasi ke lingkungannya. Secara umum, jika tidak ada organisasi antara apa yang dikatakan organisasi, dicoba, atau dilakukan, maka strategi gagal.

1.5.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang strategis dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perpanjangan dari perspektif tradisional untuk mengelola orang secara efektif, dan membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Menurut manajemen sumber daya manusia (Simamora, 2022), penggunaan anggota individu atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi digunakan, pengembangan, evaluasi, pemberian layanan, dan manajemen. (Gary Dessler, 2015) mendefinisikan manajemen SDM sebagai pedoman dan praktik yang diperlukan oleh mereka yang melakukan orang dari posisi manajerial, termasuk sikap, penyaringan, pelatihan, pelabelan, dan penilaian. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa manajemen SDM (MSDM) juga dapat direncanakan, dibeli, dikembangkan, dipelihara dan digunakan untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun dalam organisasi. Objek sama dengan manusia, tetapi

pada dasarnya ada perbedaan besar antara manajemen SDM dan manajemen pekerjaan atau manajemen SDM. (Nurul Qomariah, 2020).

1.5.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan berkualitas tinggi melalui program pelatihan dan pelatihan yang disiapkan untuk memenuhi kebutuhan publik. Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungnya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula, maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan tersebut, yakni tantangan jangka panjang dan strategis (Chris Rowley dan Keith Jackson, 2021)

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 adalah regulasi yang mengatur tentang "Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk menyediakan pedoman dalam pengembangan pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Tujuan utama dari peraturan ini adalah untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pegawai negeri melalui pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tugas mereka. Mengatur Untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang lebih baik sehubungan dengan pengembangan serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan kebutuhan organisasi.

Menjelaskan ruang lingkup pengembangan kompetensi yang mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, manajerial, serta kompetensi perilaku dan sosial. Mengarahkan penyusunan rencana pengembangan kompetensi individu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi

serta kebutuhan pengembangan masing-masing pegawai. Mendorong penyusunan rencana pelatihan dan pendidikan yang mendukung peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab. Mengatur mekanisme penilaian kompetensi yang melibatkan berbagai metode, termasuk penilaian kinerja, evaluasi pelatihan, dan umpan balik dari atasan.

Mengatur pelaksanaan program pelatihan dan pendidikan bagi PNS untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam berbagai bidang. Mengatur mekanisme evaluasi dan monitoring terhadap pelaksanaan program pengembangan kompetensi untuk memastikan bahwa program tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Jadi dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, maka harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Oktaviani dkk, 2020).

1.6 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2019), definisi operasional membatasi atau penentu fungsi yang dapat diukur lebih lanjut untuk variabel penelitian. Strategi pengembangan adalah suatu proses yang meningkatkan efektifitas keorganisasian dengan mengintegrasikan keinginan individu akan pertumbuhan dan perkembangan tujuan keorganisasian. secara khusus proses ini merupakan usaha mengadakan perubahan secara berencana yang meliputi suatu system total sepanjang periode tertentu, dan usaha mengadakan perubahan ini berkaitan dengan misi organisasi. Menurut (Chris Rowley dan Keith Jackson, 2021) menyebutkan terdapat sebelas strategi diantaranya adalah pendekatan global dan lokal, kepemimpinan dan pelatihan SDM, Manajemen kinerja yang sensitive budaya, rekrutmen dan seleksi, evaluasi kinerja, reward and punishment, rotasi jabatan, keragaman dan inklusi, strategi fleksibilitas kerja, manajemen krisis SDM, Fasilitas.

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini difokuskan untuk peningkatan SDM ASN di BKPSDM menggunakan dua dari sebelas strategi tersebut, karena strategi ini yang paling efektif dan strategis untuk dilakukan penelitian di BKPSDM. Berikut merupakan penjelasan dari strategi tersebut.

1. Pelatihan dan Pendidikan

Chris Rowley dan Keith Jackson, 2021 menekankan bahwa pelatihan dan Pendidikan adalah investasi penting untuk mengembangkan sumber daya manusia dan keberlanjutan organisasi sehingga berjalan dengan strategi keseluruhan organisasi untuk memastikan bahwa pegawai mendukung tujuan jangka Panjang.

2. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja harus didasarkan pada pencapaian tujuan yang jelas agar pegawai memahami dan terintegrasi dengan rencana pengembangan karier pegawai serta membantu mereka meraih tujuan profesional mereka dan mendukung pertumbuhan organisasi dengan berfokus pada evaluasi kinerja sebagai alat strategis untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi secara keseluruhan.

1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan pada karya ilmiah ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memehanni fenomena tentang penelitian yang dialami oleh subyek peneliti seperti perilaku persepsi, motivasi, dan lain sebagainya. Secara holistic dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus dengan memanfaatkan metode alamiah. Sementara deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan karakteristik suatu fenomena, kelompok, atau situasi tertentu tanpa berusaha untuk mengubah atau memanipulasinya. Focus utama Studi penjelas yang paling penting adalah menggambar gambar yang jelas dan mendetail bagaimana suatu terjadi atau seperti apa adanya berdasarkan data yang terkumpul (Sugiyono, 2019).

1.7.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber yang bertukar informasi tentang penelitian terkait. Adapun pada penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yang digunakan yaitu:

1.7.1.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau

pengamatan langsung di lapangan. Data primer sebagai data yang dikumpulkan dari sumber asli untuk tujuan tertentu. (Sugiyono, 2019). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari observasi dan wawancara yang dilaksanakan peneliti pada saat pelaksanaan dan hasil wawancara dengan Fasilitas Profesi ASN dan narasumbernya yaitu ASN yang berada di lingkup BKPSDM.

1.7.1.2 Data Sekunder

Sugiyono (2019) menyebutkan, data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen. Data sekunder merupakan Data yang dikumpulkan oleh pihak lain. Dalam penelitian ini, para peneliti dapat mencari sumber data untuk data sekunder ini. melalui sumber data dalam penelitian ini, didapatkan dari mengumpulkan serta mengolah data dari dokumen yang diperoleh dari BKPSDM Lombok Utara.

1.7.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang mengacu pada tiga metode yaitu: pengamatan, wawancara dan pengumpulan data dari dokumen. Ada metode lain seperti kuesioner, tetapi penelitian ini berfokus pada pengamatan lokal untuk mendapatkan pemahaman. tentang situasi yang ada, wawancara dengan narasumber untuk mendapatkan perspektif dan informasi yang lebih mendalam, serta analisis dokumen untuk memperoleh data yang mendukung dan relevan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dipilih dengan tujuan untuk memastikan keakuratan dan kedalaman data yang sesuai dengan konteks penelitian (Sugiyono, 2019):

1. Observasi

Sugiyono (2019) menyebutkan, observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung (pengamatan) pada objek yang diteliti. Tujuan dari observasi adalah untuk mendeskripsikan suatu hal yang akan dipelajari dalam penelitian ini, aktivitas-aktivitas yang sedang berlangsung, serta orang-orang yang terlibat di dalamnya.

2. Wawancara

Wawancara Merupakan Merupakan Proses interaksi antara dua atau lebih orang yang bertukar ide dan informasi melalui pertanyaan dan jawaban. Pentingnya topik lebih dalam melalui wawancara, karena dialog langsung antara peneliti dan sumber daya memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang perspektif dan pengalaman pembicara dalam kaitannya dengan topik yang dibahas. Para peneliti dapat menggunakan wawancara untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang informan, terutama untuk mengklarifikasi situasi dan fenomena yang sulit dikenali melalui pengamatan. Selama proses wawancara, para peneliti menggunakan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya sebagai alat untuk bertanya kepada informan dan mencatat tanggapan mereka. Jenis wawancara terstruktur dipilih karena pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya memastikan konsistensi dalam pengumpulan data, diulang untuk setiap informan yang diwawancarai, sehingga memudahkan analisis dan memastikan keseragaman dalam penelitian disusun sebelumnya sebagai alat untuk bertanya kepada informan dan mencatat tanggapan mereka. Jenis wawancara terstruktur dipilih karena pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya memastikan konsistensi dalam pengumpulan data, diulang untuk setiap informan yang diwawancarai, sehingga memudahkan analisis dan memastikan keseragaman dalam penelitian.

3. Dokumentasi

Studi dokumen ialah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan atau pengumpulan data dari dokumen publik seperti koran, laporan pemerintah, dokumen pribadi, dan surat elektronik (Sugiyono, 2019). Dokumentasi pada penelitian ini adalah dokumen struktur organisasi, laporan pengembangan sumber daya aparatur sipil negara, serta pengambilan gambar berupa foto pada saat pelaksanaan seleksi dan rekaman hasil wawancara dengan informan.

1.7.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Kabupaten Lombok Utara, dengan fokus khusus pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Penelitian dilakukan secara langsung di lapangan, di mana peneliti mengumpulkan data melalui wawancara dengan para perangkat daerah terkait di BKPSDM. Hal ini dilakukan untuk

mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam serta memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang dilakukan.

1.7.4 Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan orang yang menguasai masalah terkait dan mampu memberikan informasi terkait tujuan penelitian. Adapun subyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepala bidang pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia, Mira Asywarni untuk mendapatkan informasi terkait dengan pelatihan dan pendidikan. Selain itu untuk menambah informasi terkait evaluasi kinerja peneliti melakukan wawancara dengan Raden Hady kepala bidang kepegawaian.

1.7.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menemukan dan menyusun data terstruktur yang dibuat dalam wawancara, pengamatan dan dokumen, sehingga pembaca (Sugiyono, 2019) dapat dengan mudah dipahami. menggunakan Analisis data kualitatif yang memiliki sifat induktif yaitu data yang telah didapatkan dianalisis, lalu disempurnakan menjadi sebuah hipotesis. teknik analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2019). merangkum data yang diterima dari lapangan Untuk alasan ini, perlu merekam dengan cermat dan rinci. Data yang dikurangi akan memberikan gambar yang lebih jelas, memungkinkan para peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data dan mencarinya jika perlu. Reduksi data digunakan oleh peneliti untuk memandu penelitian agar mencapai tujuan yang dicapai. Dalam hal ini merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang hal yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data akan memberikankemudahan dalam perencanaan kerja selanjutnya serta mempelajari apa yang terjadi dilapangan. Teknik ini dilakukan dengan cara menjelaskan informasi untuk

mengambil kesimpulan dan menentukan tindakan selanjutnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Data yang telah didapatkan akan dispesifikasikan sebelumnya, mencari tema, serta polanya lalu memnarik kesimpulan. Kesimpulan awaal memiliki sifat Di masa depan, jika ada bukti yang lebih kuat, itu mungkin berubah, tetapi kesimpulan awal bisa bersifat kredibel jika sudah didukung oleh bukti yang konsisten dan valid.

