

STRATEGI PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PROBOLINGGO

Husni Mubaroq¹, Rahma Wati²

Universitas Panca Marga Probolinggo¹²

Email: husni999fisip@upm.ac.id¹, rahmafndi@gmail.com²

Nomor Hp: [085258086281](tel:085258086281)¹, [085732507204](tel:085732507204)²

ABSTRACT

Human Resources or HR has an important role in the process of administering government, both at the Central and Regional levels. Human Resources, which includes all the potential or abilities that exist in humans, both physical and non-physical potential. HR in the context of an agency or institution concerns the employees or workers in an agency. Civil Servant is a person who has fulfilled certain requirements that have been determined by the agency in accordance with the law. One of them is a Civil Servant at the Probolinggo City Personnel and Human Resources Development Agency. BKPSDM itself is an abbreviation of the Agency for Personnel and Human Resources Development which is in charge of or functions as an agency or agency that handles personnel and human resource development. To form professional and humility human resources, especially Civil Servants in the BKPSDM, it is necessary to develop strategies made or carried out by the Probolinggo City Government in improving human resources in the Probolinggo City Personnel and Human Resources Development Agency. Based on the observations of researchers about the Probolinggo City Government Strategy in Improving Human Resources at the Probolinggo City Personnel and Human Resources Development Agency, the results of this study are in accordance with the programs or activities carried out by the Probolinggo City Government as a strategy to increase human resources in the Personnel and Development Agency. Probolinggo City Human Resources.

Keywords: Strategy, Human Resources, Civil Servants, BKPSDM, and Probolinggo City Government.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia seringkali menjadi perbincangan yang menarik untuk dibahas. Pasalnya sumber daya manusia ini menjadi komponen penting didalam suatu organisasi atau instansi baik yang berada di pusat maupun daerah. Sumber Daya Manusia yaitu sebuah aset yang harus dirawat dan dikembangkan. Hamali menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia atau SDM adalah pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya dapat dipahami sebagai kekuatan

yang bersumber pada potensi manusia yang beraada didalam suatu instansi atau lembaga dan merupakan modal dasar suatu instansi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya sumber daya manusia yang profesional dan cekatan untuk menunjang proses penyelenggaraan pemerintah terutama sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai. Pegawai yakni seseorang yang bekerja atau bertugas disuatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

Pegawai yang dimaksudkan disini itu pegawai negeri sipil yang berada di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Probolinggo. Kita sering mendengar tentang pegawai negeri sipil yang sudah tiada asing lagi di telinga kita. Pegawai Negeri Sipil itu sendiri merupakan seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan dan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang ditetapkan dalam Undang-Undang. Pemerintah Kota Probolinggo yang memiliki sumber daya manusia yang terampil dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akhirnya berdampak pada kinerja pemerintah Kota Probolinggo. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia atau yang lebih sering kita dengan dengan sebutan BKPSDM Kota Probolinggo yakni instansi atau badan yang bertugas menangani mengenai kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Pada awalnya BKPSDM ini bagian dari Badan Kepegawaian dibawah Sekretariat Daerah Kota Probolinggo seiring berjalannya waktu berubah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo seperti yang kita kenal sekarang dengan visi terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Profesional dan Berakhlak mulia. Dengan adanya visi tersebut pastinya para pegawai yang berada di dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo sudah memiliki atau bisa dibilang sudah mencerminkan sikap dan perilaku profesional dan berakhlak mulia, karena mereka yang nantinya memberikan contoh dan memberikan pengembangan kepada Aparatur Pemerintahan yang lainnya khususnya yang berada di Pemerintah Kota Probolinggo.

Pemerintah Kota Probolinggo adalah kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Para pegawai (ASN) yang berada dalam pemerintahan menjadi masalah penting jikalau mereka nantinya tidak sesuai dengan yang kita harapkan. Oleh karena itu,

untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pegawai yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia tersebut diperlukan strategi-strategi yang tepat untuk dilakukan oleh pemerintah Daerah khususnya Kota Probolinggo. Strategi menunjukkan arah umum yang hendak ditempuh untuk mencapai tujuan. Menurut Chandler yang dikutip oleh Triton dalam bukunya yang berjudul *Marketing Strategic* bahwa strategi merupakan tujuan dasar jangka panjang, sasaran dan serangkaian tindakan serta alokasi sumber daya yang penting untuk melaksanakan sasaran tersebut.

Strategi menurut Arifin yakni keseluruhan keputusan kondisional mengenai tindakan yang akan dijalankan guna mencapai tujuan. Strategi digunakan untuk dalam segala hal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidak akan mudah dicapai tanpa strategi, karena pada dasarnya segala tindakan atau perbuatan itu tidak terlepas dari strategi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis membuat makalah yang berjudul Strategi Pemerintah Kota Probolinggo dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemerintah Kota Probolinggo

Pemerintah lokal secara historis berasal dari kata Yunani dan Latin kuno seperti koinotes (komunitas) dan demos (rakyat), *komune* (Perancis), sebuah organisasi yang dikendalikan oleh perwakilan terpilih dalam komunitas pemerintahan sendiri dari sekelompok penduduk dari suatu daerah (Kaloh, 2007). Sementara itu, Hossein menjelaskan dalam Nurcholis (2010) bahwa pemerintah daerah mencakup tiga ungkapan, yaitu: 1. Mengacu pada pengertian kelembagaan. Yang dimaksud dengan instansi pemerintah di tingkat daerah, atau wadah penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di daerah. Pemerintah daerah menunjuk dewan dan

kepala daerah (dewan dan bupati) yang merekrut petugas secara elektif. 2. Merujuk pada makna fungsi atau aktivitasnya. Pemerintah daerah merupakan bentuk aktif, sehingga pemerintah daerah merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah itu sendiri. 3. Pemerintah daerah didefinisikan sebagai daerah otonom, yaitu pembagian politik negara yang diatur oleh undang-undang dan memiliki kontrol atau urusan lokal yang substansial, termasuk kekuasaan untuk memungut pajak atau memecat pegawai untuk tujuan tertentu.

Dengan diberlakukannya Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pengertian pemerintah daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom. Perubahan keempat UUD 1945 menyatakan mengenai bentuk dan susunan pemerintahan daerah dalam kerangka Negara Republik Indonesia. Pasal 18 ayat (1) berbunyi : Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang diatur Undang-Undang. Sedangkan Pasal 18 ayat (5) UUD 1945 menyebutkan bahwa: Pemerintah Daerah merupakan Daerah otonomi yang dapat menjalankan urusan pemerintahan dengan seluas-luasnya serta mendapat hak untuk mengatur kewenangan pemerintahan kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintahan pusat.

Pemerintah daerah khususnya Pemerintah Kota Probolinggo merupakan Pemerintah yang dipimpin oleh seorang walikota yang bernama Habib Zainal Abidin. Kota Probolinggo memiliki visi: membangun bersama rakyat untuk Kota Probolinggo yang lebih baik, berkeadilan, sejahtera, transparan, aman, dan berkelanjutan. Dengan misi: pembangunan ekonomi yang berdaya saing

berbasis sektor potensial, Sumber daya manusia dan kesejahteraan sosial yang berkualitas, infrastruktur dan lingkungan hidup yang berkelanjutan, serta tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang baik.

Strategi

Secara etimologis, strategi berasal dari Bahasa Yunani “*strategos*” dan terdiri dari kata *stratos* atau prajurit dan *ego* atau pemimpin. Dalam *Oxford Learner's Pocket Dictionary*, strategi adalah sebuah rencana tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan jangka panjang atau menyeluruh. Strategi merupakan; (1) ilmu dan seni melaksanakan kebijakan tertentu dengan menggunakan semua sumber daya negara dalam perang dan damai; (2) ilmu dan seni memimpin tentara melawan musuh dalam perang memperoleh kondisi yang menguntungkan; (3) merencanakan kegiatan dengan hati-hati untuk mencapai tujuan tertentu; (4) mengatur lokasi sesuai dengan taktik perang. Berdasarkan pengertian strategi dari arti bahasa yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah rencana jangka panjang yang disusun untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Strategi yaitu pendekatan holistik yang terkait dengan ide, rencana, dan kegiatan selama periode waktu tertentu. Strategi yang baik harus mencakup koordinasi tim kerja, mengidentifikasi faktor pendukung berdasarkan prinsip pelaksanaan ide yang sehat, efisiensi modal, dan strategi yang efektif. Falk dan Johnson menjelaskan strategi harus memperhatikan arah jangka panjang dan ruang lingkup organisasi. Johnson dan Scholes menjelaskan bahwa strategi merupakan arah dan ruang lingkup organisasi, idealnya jangka panjang, dan mengadaptasi sumber dayanya untuk mengubah keadaan untuk memenuhi harapan pemangku kepentingan. Griffin menyampaikan bahwa strategi adalah rencana yang komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi (*Strategy is a comprehensive plan to*

reach organization goals). Dalam pandangan Jauch dan Glueck, strategi yakni rencana terpadu, komprehensif yang menghubungkan kekuatan perusahaan dengan tantangan dan desain lingkungan, memastikan bahwa tujuan tercapai melalui implementasi perusahaan yang tepat. Menurut Hamel dan Prahalad, strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan melalui tujuan jangka panjang, rencana tindak lanjut, dan prioritas sumber daya.

Armstrong menambahkan, setidaknya ada tiga konsep strategis. Pertama strategi, yaitu manifesto yang mengacu pada jalur yang jelas untuk mencapai tujuan, memperhatikan alokasi sumber daya penting jangka panjang perusahaan, dan mencocokkan sumber daya dan kemampuan dengan lingkungan eksternal. Kedua strategi yaitu lensa di mana isu-isu kunci atau faktor keberhasilan dan keputusan strategis yang dirancang untuk memiliki dampak jangka panjang pada perilaku dan kesuksesan organisasi dapat didiskusikan. Ketiga, strategi pada dasarnya tentang menetapkan tujuan dan mengalokasikan atau mencocokkan sumber daya dengan peluang. Dari berbagai pengertian strategi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan sintesis ideal dari arah, ruang lingkup, dan perspektif jangka panjang individu atau organisasi, dengan mempertimbangkan keunggulan kompetitif, idealnya berkelanjutan, komparatif dan sinergis. Dalam ilmu manajemen, strategi terdiri dari beberapa tahapan yaitu:

1. Analisis Lingkungan

Melakukan analisis terlebih dahulu sebelum kita menetapkan misi dan tujuan yang ingin kita capai agar nantinya permasalahan-permasalahan yang ada tersebut bisa diatasi atau diselesaikan.

b. Penetapan Misi dan Tujuan

Menetapkan misi dan tujuan apa yang ingin dicapai oleh suatu instansi atau lembaga agar instansi mereka menjadi lebih baik.

c. Perumusan Strategi

Merumuskan berbagai alternatif strategi yang memungkinkan untuk dijalankan oleh

instansi atau lembaga sesuai dengan misi dan tujuan yang dipilih.

d. Penetapan atau Implementasi Strategi

Langkah selanjutnya yaitu menetapkan atau mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan sebelumnya didalam suatu instansi atau lembaga setelah memilih strategi yang tepat bagi mereka ke depannya.

e. Evaluasi dan Pengendalian

Setelah suatu strategi diimplementasikan atau dijalankan oleh suatu instansi atau lembaga maka langkah terakhirnya pasti selalu ada evaluasi dari apa yang mereka lakukan agar nantinya strategi yang mereka ambil bisa lebih bermanfaat dan pengendalian strategi itu sendiri dilakukan untuk melakukan pengendalian strategi yang sedang dijalankan, mendeteksi masalah atau perubahan yang terjadi, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau SDM seperti yang sering kita katakan adalah kemampuan berpikir dan kekuatan fisik secara menyeluruh yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifat ditentukan oleh genetika dan lingkungan, dan prestasi kerja didorong oleh keinginan untuk memuaskan pemenuhannya. Hamali menyatakan bahwa SDM merupakan pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengelolaan sumber daya organisasi. Sunyoto menjelaskan selain faktor lain seperti aset dan modal, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yaitu aset perusahaan yang harus dijaga, dipelihara dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Triasmoko dibandingkan dengan unsur lain seperti modal, teknologi dan uang, sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam suatu organisasi karena manusia sendirilah yang mengendalikan orang lain. Sumber daya manusia mencakup semua orang yang tergabung dalam suatu organisasi, dan masing-masing

memiliki peran dan fungsi. Sunyoto berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah potensi intrinsik dari keberadaan seseorang, baik fisik maupun non fisik. Sedangkan dalam konteks organisasi publik, sumber daya manusia dipahami sebagai potensi yang melekat pada keberadaan pegawai, baik fisik maupun non fisik. Potensi fisik yakni akumulasi kemampuan fisik pegawai, sedangkan potensi non fisik disebut sebagai kemampuan yang dihimpun pegawai dalam rangka pengetahuan, kecerdasan, keahlian, keterampilan, dan hubungan interpersonal.

Bintoro dan Daryanto menjelaskan sumber daya manusia merupakan ilmu atau metode untuk secara efektif mengelola hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu dan dapat digunakan secara optimal untuk mencapai kerjasama yang maksimal dengan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hamali mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga, dan karya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya dengan proporsi, rasa, dan niat. Nawawi dalam Sunyoto, sumber daya manusia mencakup 3 pengertian, yaitu: Sumber daya manusia sebagai orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi, disebut juga orang, tenaga kerja, pegawai atau karyawan, Sumber daya manusia sebagai orang yang potensial. Kekuatan pendorong di balik keberadaan organisasi, dan Sumber daya manusia sebagai potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (*non-material* atau *non-financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pegawai Negeri Sipil

Menurut Mardiasmo, 2011 pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap maupun

pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian kerjasecara tertulis ataupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan sesuai periode, penyelesaian pekerjaan ditetapkan oleh pemberi kerja, dan termasuk juga orang yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri (badan milik negara atau badan milik daerah). A. W. Widjaja menjelaskan bahwa pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan menjadi salah satu modal pokok dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Lalu berpendapat juga pegawai sebagai orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha. Musanaef menjelaskan pegawai yakni orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Ia juga menjelaskan pegawai sebagai pekerja yang digerakkan langsung oleh manajer yang bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang ada.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Pegawai Sipil Negara atau ASN adalah pekerjaan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang bekerja pada instansi pemerintah. Menurut UU No. 5 Tahun 2014, pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat oleh pegawai sebagai pegawai tetap ASN untuk menduduki jabatan pemerintahan. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kepegawaian Bab 1 Bab 1, Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, diangkat oleh

pejabat resmi di Negara lain, upah tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku. Pasal 92 KUHP menjelaskan pengertian pegawai negeri sebagai berikut:

- a. Sekalian orang yang dipilih dalam pemilihan yang didasarkan atas aturan-aturan umum, juga orang-orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota badan pembentukan Undang-Undang, Badan Pemerintah atau Badan Perwakilan Rakyat yang dibentuk pemerintah atas nama pemerintah, juga Dewan Daerah serta semua Kepala Rakyat Indonesia asli dan kepala golongan Timur Asing yang menjalankan kekuasaan yang sah.
- b. Yang disebut pejabat dan hakim termasuk juga ahli pemutus perselisihan yang disebut hakim termasuk orang yang menjalankan peradilan administrasi serta anggota dan ketua peradilan Agama.
- c. Semua anggota Angkatan Perang yang termasuk pegawai atau penjabat.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 pada bab 1 pasal 1 dalam ketentuan umum menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan PND Daerah yang provinsi atau kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada APBD dan bekerja pada pemerintahan daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif untuk menemukan, menyelidiki, menjelaskan, dan menggambarkan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif menurut Saryono (2010). Alasan menggunakan pendekatan kualitatif diantaranya yaitu karena tidak semua subyek yang diteliti dalam rumpun ilmu-ilmu sosial yang dapat dikuantifikasi oleh hitung-hitungan layaknya ilmu pendekatan kuantitatif. Sebaliknya justru dengan metode yang peneliti ambil dapat menggali fenomena sedalam-dalamnya untuk menguak hal-hal yang belum terangkat.

Apabila ditinjau dari aspek pendekatan penelitian dan pertimbangan secara efisiensi baik dari dana, tenaga maupun waktu. Maka penelitian ini dilengkapi dengan studi pustaka dan melalui observasi, wawancara yang mendalam, dan lain-lain. Pada dasarnya yang paling kuat dalam pendekatan kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan serta menjawab secara lebih rinci dari permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap Pemerintah khususnya Pemerintah Kota Probolinggo pasti memiliki langkah strategi yang akan mereka jalankan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pegawai yang berada di instansi tersebut agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam merencanakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan perencanaan strategi tersebut Pemerintah Kota Probolinggo memerlukan banyak informasi baik dari internal ataupun eksternal yang bisa saja sewaktu-waktu berubah. Dengan mengetahui informasi mengenai kekuatan dan kelemahan dari sumber daya manusia pegawai yang berada di instansi tersebut, maka pemerintah Kota probolinggo bisa mengambil langkah yang tepat dalam memanfaatkan peluang dan menghindari ancaman. Dalam hal tersebut dapat kita lihat bahwa perencanaan strategi diperlukan untuk meningkatkan sumber daya manusia pegawai yang ada di suatu instansi.

Sejak rekrutmen CPNS tahun 2018, Pemerintah kota Probolinggo telah menggunakan sistem CAT dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Disamping itu naskah soal yang diujikan dalam SKD selalu dievaluasi setiap tahunnya. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersih, kompeten, dan melayani. Setiap ASN wajib memiliki standar nilai kompetensi dasar bagi Pegawai Negeri Sipil serta nilai kompetensi

teknis, manajerial, dan sosio kultural (bagi PPPK) supaya sesuai dengan tuntutan jabatan dan perannya sebagai penyelenggara pemerintahan dan pelayan masyarakat.

Strategi-strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Probolinggo dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Pegawai yaitu:

a. pengembangan pegawai berbasis kompetensi. Dalam mendorong terciptanya ASN atau pegawai yang unggul dan berdaya saing tinggi, maka Pemerintah Kota Probolinggo menerapkan:

- 1) *Talent Pool* ASN sejak 2016 sebagai dasar pengembangan karir ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit.
- 2) Diklat sesuai dengan jabatan ASN dan evaluasi atas pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala. Contohnya, Pemerintah Kota Probolinggo gelar Diklat *Service excellent* selama 5 hari kerja. Dalam rangka meningkatkan kompetensi aparatur pelayanan publik di lingkungan Kota Probolinggo sebagai aparatur pemberi layanan agar memiliki kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melayani masyarakat, Pemerintah Kota Probolinggo melalui Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo menyelenggarakan diklat *service excellent* dalam rangka manajemen pengembangan karir PNS di lingkungan Kota Probolinggo.
- 3). Pelatihan Bahasa Inggris bagi ASN Pemerintah Kota Probolinggo tahun 2022. Yang telah dilaksanakan mulai tanggal 19-23 September 2022 bagi Aparatur Sipil Negara sebagai Admin Website atau Admin Media Sosial Perangkat Daerah (OPD) dalam rangka pelaksanaan program dari oleh untuk ASN (Dou ASN). Kegiatan

tersebut dilaksanakan dengan maksud dan tujuan untuk pengembangan Kompetensi Teknis Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Probolinggo sehingga ke depannya dapat terwujud *Smart* ASN Pemerintah Kota Probolinggo melalui kompetensi penguasaan Bahasa Inggris.

- 4) *Assesment* pegawai atau uji kompetensi untuk jabatan pimpinan tinggi.
- 5) Sosialisasi Orientasi Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS secara *Blended Learning* bagi CPNS dan Mentor CPNS. Sebagai bentuk pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis bagi ASN dalam rangka memberikan pemahaman kepada CPNS dan mentor CPNS mengenai penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS dengan metode *Blended Learning* bertepatan di Ruang Puri Manggala Bhakti Kantor Walikota Probolinggo pada tanggal 22 April 2022 telah dilaksanakan kegiatan Sosialisasi orientasi program pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS secara *Blended Learning* bagi CPNS dan mentor CPNS. Kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan memberikan pemahaman kepada CPNS dengan metode *Blended Learning* sehingga kegiatan pelatihan dasar dan mentoring dapat berjalan dengan baik. Dalam kegiatan ini, BKPSDM bekerja sama dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur.
- 6) Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. Undang-Undang yang mengatur penilaian kinerja pegawai yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan dengan siste prestasi dan karir. Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kota Probolinggo telah dilaksanakan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.

7) Pembinaan dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia Ketua RT, RW, dan LPM se-kecamatan Kota Probolinggo Bagian Kesra Setda Kota Probolinggo melalui Subbag Kesejahteraan Sosial mengadakan acara pembinaan dalam rangka peningkatan kapasitas SDM dan pemberian reward atas prestasi kepada ketua RT, RW, dan LPM se Kecamatan Kota Probolinggo.

8) Pembinaan Aparatur Sipil Negara melalui Metode ESQ. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo bekerja sama dengan ESQ Leadership Center Jawa Timur menyelenggarakan kegiatan pembinaan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo dengan tema “Pembentukan Karakter Unggul dan Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara dengan Metode ESQ 165” yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 3 November 2020 bertepatan di Paseban Sena Ballroom Hotel and Restaurant. Tujuan dari kegiatan tersebut yaitu untuk meningkatkan disiplin dan kinerja serta menghilangkan budaya koruptif di kalangan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

b. Penegakan Aturan Disiplin/ kode etik/ kode perilaku, melalui upaya penerapan Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 14 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja dengan memberikan sanksi berupa potongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang terlambat masuk kerja, cuti, dan pemberian disiplin berdasarkan peraturan perundang-undangan bagi pegawai yang melanggar jam kerja serta telah memenuhi

akumulasi 5 (lima) hari tidak masuk kerja atau lebih pemberian sanksi dimaksud.

c. Pelaksanaan Evaluasi jabatan melalui penyusunan peta jabatan yang ditetapkan dengan Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 121 tahun 2019 tentang Penetapan nomenklatur dan peta jabatan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo dan Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pemerintah daerah merupakan kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom. Pemerintah daerah khususnya Pemerintah Kota Probolinggo yang dipimpin oleh Walikota Habib Hadi Zainal Abidin. Strategi adalah rencana jangka panjang yang disusun untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Sumber daya manusia yaitu segala potensi yang berada dalam diri manusia baik potensi fisik maupun non fisik. Pegawai itu sendiri yakni seseorang yang bekerja di suatu instansi atau lembaga yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Probolinggo dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo seperti pengembangan pegawai berbasis kompetensi (*Talent Pool* ASN, Diklat sesuai dengan jabatan ASN, Pelatihan Bahasa Inggris bagi ASN Pemerintah Kota Probolinggo tahun 2022, Assesment pegawai atau uji kompetensi, Sosialisasi orientasi program pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS secara Blended Learning bagi CPNS dan mentor CPNS, Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota

Probolinggo, Pembinaan dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia Ketua RT, RW, dan LPM se-kecamatan Kota Probolinggo), Penegakan Aturan Disiplin/ kode etik/ kode perilaku, dan pelaksanaan evaluasi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

admin_bkpsdm. "Pembinaan Aparatur Sipil Negara Melalui Metode ESQ." BKPSDM Probolinggo Kota , <https://bkpsdm.probolinggokota.go.id/index.php/berita/pembinaan-aparatur-sipil-negara-melalui-metode-esq>. Diakses 18 Oktober 2022.

admin_bkpsdm. "Pemerintah Kota Probolinggo Gelar Diklat Service Excellent." BKPSDM Probolinggo Kota, <https://bkpsdm.probolinggokota.go.id/index.php/berita/pemerintah-kota-probolinggo-gelar-diklat-service-excellent>. Diakses 11 Oktober 2022.

admin_bkpsdm. "Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo." BKPSDM Probolinggo Kota, <https://bkpsdm.probolinggokota.go.id/index.php/berita/sosialisasi-peraturan-pemerintah-nomor-30-tahun-2019-tentang-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil-di-lingkungan-pemerintah-kota-probolinggo>. Diakses 11 Oktober 2022.

Amanda, Vista Risky. 2013. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Bengkulu Pusat. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School.

BKD Kota Probolinggo Angkat Isu Strategis SDM Aparatur – PPID KOTA PROBOLINGGO. <https://ppid.probolinggokota.go.id/bkd-kota-probolinggo-angkat-isu-strategis->

sdm-aparatur/. Diakses 11 Oktober 2022.

Choiryah, M.Ap, Ilmi Usrotin, Lailatul Mursyidah, M.Ap. 2020. Buku Ajar Administrasi Pemerintah Daerah. Sidoarjo: UMSIDA Press.

Dr. Andriansyah., M.Si. 2015. Administrasi Pemerintah Daerah Dalam Kajian dan Analisa. Jakarta: Fakultas Ilmu dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Krisnanto, Wahyu, dan Nany Suryawati. "Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Daerah dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Kasus di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo)." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 19, no. 3, 2019, hlm. 481.

Laksono, Bayu Tri. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoeng Steak di Surabaya. Surabaya: Universitas Katolik Dharma Cendika.

Pembinaan Dalam Peningkatan Kapasitas SDM Ketua RTR, RW Dan LPM Se-Kecamatan Kota Probolinggo . <https://bag-kesra.probolinggokota.go.id/pembinaan-dalam-peningkatan-kapasitas-sdm-ketua-rtr-rw-dan-lpm-se-kecamatan-kota-probolinggo/>. Diakses 11 Oktober 2022.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal.

prakom.bkpsdm. "Pelatihan Bahasa Inggris Bagi ASN Sebagai Admin Website/Media Sosial OPD." BKPSDM Probolinggo Kota , <https://bkpsdm.probolinggokota.go.id/index.php/berita/pelatihan-bahasa-inggris-bagi-asn-sebagai-admin-website-media-sosial-opd>. Diakses 17 Oktober 2022.

- prakom.bkpsdm. “Penutupan Pelatihan Bahasa Inggris Bagi ASN Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2022.” BKPSDM Probolinggo Kota, <https://bkpsdm.probolinggokota.go.id/index.php/berita/penutupan-pelatihan-bahasa-inggris-bagi-asn-pemerintah-kotaprobolinggo-tahun-2022>. Diakses 17 Oktober 2022.
- prakom.bkpsdm. “Sosialisasi Orientasi Program Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Secara Blended Learning Bagi CPNS Dan Mentor CPNS.” BKPSDM Probolinggo Kota, <https://bkpsdm.probolinggokota.go.id/index.php/berita/sosialisasi-orientasi-program-pelaksanaan-pelatihan-dasar-cpns-secara-blended-learning-bagi-cpns-dan-mentor-cpn>. Diakses 17 Oktober 2022.
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahim, H. Abd. Rahman, Enny Radjab. 2016. *Manajemen Strategi*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.