

**PEMBINAAN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI**

**(Studi di BKPSDM Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia
Pemerintah Kota Malang)**

S K R I P S I

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana

Disusun Oleh :

**FREDERIKA LAURA TAJONG
NIM : 18031000039**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PEMBINAAN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**
(Studi di BKPSDM Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya
Manusia Pemerintah Kota Malang)

Disusun Oleh : FREDERIKA LAURA TAJONG

NIM : 18031000039

Program Studi : Administrasi Publik

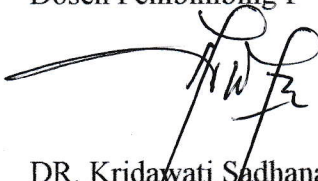
Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Universitas : MERDEKA MALANG

Disetujui pada tanggal: 28 Januari 2022

Menyetujui

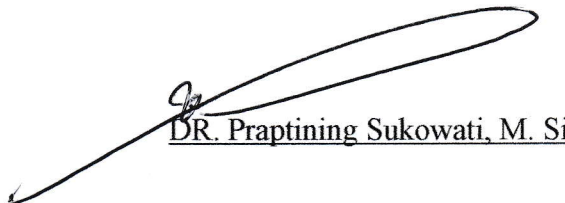
Dosen Pembimbing I



DR. Kridawati Sadhana, M. S.

Menyetujui

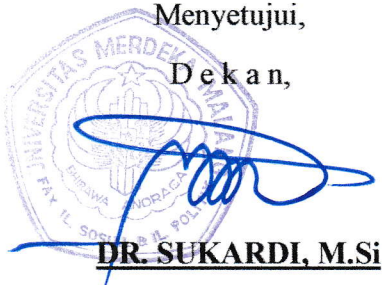
Dosen Pembimbing II



DR. Praptining Sukowati, M. Si

Menyetujui,

D e k a n,



DR. SUKARDI, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi oleh FREDERIKA LAURA TAJONG ini telah
Dipresentasikan Di Hadapan Tim Penguji

Hari : Jumat

Tanggal : 28 Januari 2022

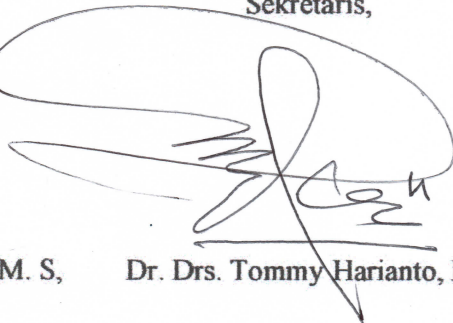
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Merdeka Malang

Ketua,



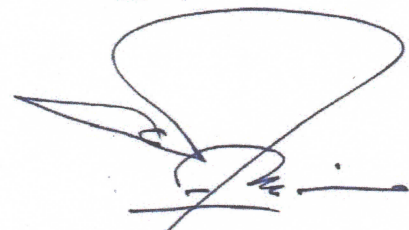
Dr. Kridawati Sadhana, M. S,

Sekretaris,



Dr. Drs. Tommy Harianto, Ms

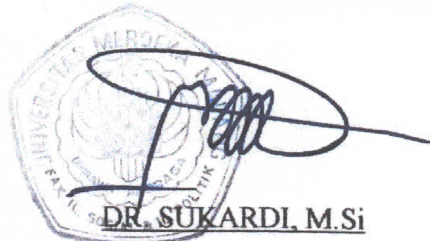
Anggota,



Dr. H. Catur Wahyudi, MA

Mengesahkan

Dekan FISIP Unmer Malang,



DR. SUKARDI, M.Si

PERNYATAAN ORISINALITAS NASKAH SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Frederika Laura Tajong
NPM : 18031000039
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Merdeka Malang

Mengatakan dengan sebenar-benarnya, bahwa spanjang pengetahuan mengenai skripsi yang telah saya susun sekarang ini:

1. Masih belum pernah diajukan oleh orang lain dalam rangka memperoleh gelar akademik Sarjana Strata 1
2. Tidak memiliki kesamaan dengan karya-karya tulis ilmiah yang sudah ditulis dan diterbitkan orang lain
3. Setiap kutipan yang bersumber dari karya orang lain pada naska ini, selalu disebutkan sumber referensinya dan tertulis secara resmi dalam daftar pustaka.

Atas dasar pernyataan tersebut, apabila di dalam naskah ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menyatakan karya tulis ilmiah akademik skripsi ini digugurkan dan dengan segala konsekuensi yang diperoleh, bahkan bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas pasal : 25 ayat 2 dan pasal 70) serta **Panduan Pencegahan Plagiasi** yang telah ditetapkan oleh lewat Keputusan Dekan Fisip Unmer Malang Nomor; Kep.12A/FISIP/UM/VII/2016 tanggal 7 juli 2016.

Malang, 24 Januari~2022

Yang menyatakan



Frederika Laura Tajong

MOTTO

“Sukses Bukanlah akhir, Kegagalan tidak fatal.

Yang terpenting adalah keberanian untuk melanjutkan.”

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya Panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dan segala kebaikan dari Bunda Maria, atas berkat, rahmat serta bimbingan-Nya selama proses skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PEMBINAAN ASN UNTUK KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Malang Jawa Timur).

Penulisan skripsi ini dilaksanakan untuk memenuhi syarat kelulusan dalam jenjang Pendidikan Strata 1 Program Administrasi Publik fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Merdeka Malang. Skripsi ini membahas tentang Bagaimana Pembinaan ASN untuk Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Malang dan Permasalahan apa saja saat berlangsungnya Pembinaan ASN.

Selama proses penulisan skripsi tidak terlepas dari berbagai kesulitan. Namun, berkat, bimbingan, bantuan, nasihat, motivasi, dan saran dari berbagai pihak segala hambatan mampu diatasi dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menghaturkan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak selama ini yang membantu penulis dalam proses penulisan skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Sukardi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang .
2. Ibu Dra. Hj. Umi Chayatin, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang.
3. Ibu Dr. Kridawati Sadhana, M.S selaku dosen pembimbing I dalam penulisan skripsi. Terima kasih atas bimbingan, motivasi, pengertian, dan kerja sama selama bimbingan.
4. Ibu Dr. Praptining Sukowati, M.Si selaku dosen pembimbing II dalam penulisan skripsi. Terima kasih atas bimbingan, motivasi, pengertian, dan kerja sama selama bimbingan.
5. Ucapan terima kasih untuk Bapak Wahyu Ariyanto selaku Kasubbag umum dan kepegawaian atas kerja sama dan bantuannya selama berada di lokasi penelitian.
6. Untuk diri sendiri yang telah bertahan dari awal kuliah sampai penyelesaian skripsi ini.
7. Keluarga tercinta Bapak Marselinus Tajong, Mama Maria Ludgardis Elti, Kaka Pertama Aprio Tajong, Kaka Kedua Roi Tajong dan Adik Labita Tajong yang dengan sabar selalu mendukung dan mendoakan demi kelancaran perkuliahan hingga penulisan skripsi.

8. Sahabat-sahabat saya yang senantiasa ada dalam suka dan duka Diana, Ari, Vivin, Carol, Arel, Anggit, Gloria, yang selalu menjadi motivasi, tempat berkeluh kesah, dan penghibur selama kuliah dan juga selalu memberikan dukungan doa yang tiada henti.
9. Teman-teman Mahasiswa Administrasi Publik kelas A sampai D Angkatan 2018 yang telah memberi motivasi dan kerja sama dalam perkuliahan hingga penulisan skripsi.
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan memberikan motivasi serta semangat bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari adanya keterbatasan kemampuan dan jauh dari kata sempurna, maka tentu tulisan ini memiliki banyak kekurangan. Karena itulah kritik dan saran yang membangun sangatlah penulis harapkan sebagai bagian refleksi dan koreksi bagi penulisan karya-karya selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS NASKAH SKRIPSI.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian	7
BAB II KERANGKA DASAR TEORI	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Organisasi Publik	9
2.1.2 Management Publik	15
2.1.3 Pembinaan.....	18
2.1.4 Pemerintahan Daerah.....	22
2.1.5 Aparatur Sipil Negara atau (ASN)	27
2.1.6 Kinerja.....	38
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Fokus Penelitian	47

3.3	Jenis Data	49
3.4	Teknik Pengumpulan Data	49
3.5	Lokasi Penelitian	50
3.6	Teknik Analisis Data.....	51
3.7	Sumber Informan.....	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	53
4.1.1	Gambaran Umum Kantor BKPSD Kota Malang.....	53
4.1.2	Visi dan Misi BKPSDM	53
4.1.3	Struktur Organisasi BKPSDM	55
4.1.4	Pokok dan Fungsi Pelaksanaan Pemerintah di BKPSDM Malang sesuai dengan Peraturan adalah sebagai berikut: ...	56
4.1.5	Sarana dan Prasarana Organisasi	75
4.1.6	Kriteria Pegawai Kantor BKPSDM Malang	75
4.1.7	Prestasi BKPSDM	78
4.2	Penyajian Data	80
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	90
BAB V	PENUTUP	94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Yang Relevan.....	44
Tabel 2. Data PNS berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal	75
Tabel 3. Data PNS Menurut Pangkat/Golongan Ruang.....	76
Tabel 4. Sarana dan Prasarana BKPSDM Malang.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi BKPSDM Kota Malang	55
Gambar 2. Piagam Penghargaan Kantor BKPSDM.....	79
Gambar 3. Pemberian Motivasi Terhadap Pegawai	83

ABSTRAK

Frederika Laura Tajong, NPK 18031000039, **Pembinaan ASN Untuk Kinerja Pegawai (Studi Kasus BKPSDM Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Malang Jawa Timur)**. Dibimbing oleh Ibu DR. Kridawati Sadhana, M.S. selaku pembimbing I dan Ibu DR. Praptining Sukowati, M.Si. selaku pembimbing II.

Pembinaan ASN merupakan salah satu bagian dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi-instansi yang ada. Sebagai Aparatur Negara, Aparatur Sipil Negara (ASN) berkewajiban menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan loyalitas dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945 serta negara dan pemerintah dengan hal ini ASN sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha untuk selalu taat pada setiap peraturan perundang-undangan dalam menjalankan tugas kedinasan. Kadar dan peranan ASN sangat penting dan dibutuhkan negara, dimana ASN adalah unsur aparatur negara, abdi negara sekaligus abdi masyarakat yang bekerja sepenuhnya untuk mencapai kepentingan negara. Kualitas ASN akan dibuktikan dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan peranan yang sudah dipercayai dan diemban oleh pegawai tersebut berdasarkan tuntutan organisasi atau lembaga. Dengan adanya hal ini maka setiap individu pegawai dalam organisasi harus mampu berperan dalam mengelola dan mengembangkan potensi yang dimiliki agar dapat bekerja sama dan mengimbangi dengan yang lain dalam mengoptimalkan kebutuhan masyarakat maupun negara Tujuan dari pembinaan yaitu untuk mencapai kemajuan, peningkatan atau perbaikan atas sesuatu dalam manajemen pegawai. Pembinaan kinerja untuk ASN dilakukan bertujuan menciptakan ketaatan atas norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut sehingga menimbulkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Sehubungan dengan adanya prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja maka perlu dilakukan pelaksanaan pembinaan aparatur sipil negara dengan mengatur ketentuan mengenai pengangkatan dalam pangkat untuk meningkatkan atau menaikkan pangkat ASN. Kenaikan pangkat merupakan suatu penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian para ASN terhadap negara. Pembagian dan pemberian tugas kedinasan kepada ASN pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan dan maksud agar tugas tersebut dijalankan dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, obyek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan

dokumentasi. Lokasi penelitian yang dipilih sesuai dengan judul skripsi yaitu: “Pembinaan Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BKPSDM Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Malang).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Pembinaan Aparatur Sipil Negara Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai pembinaan yang ada pada kantor BKPSDM berjalan melalui prosedur seperti peningkatan kinerja melalui motivasi ASN merupakan kondisi yang mengerakan diri pegawai terutama BKPSDM, pemberian reward untuk ASN atas kinerja yang di berikan kepada pegawai yang diukur berdasarkan kinerjanya, pemberian punishment bagi ASN yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan, gaji pokok ASN pegawai disesuaikan dengan pangkat dan jabatan serta aturan yang ada.

Kata kunci : Pembinaan, ASN, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

Frederika Laura Tajong, NPK 18031000039, **ASN Guidance for Employee Performance (Case Study of BKPSDM Agency for Personnel and Human Resources, Malang City Government, East Java)**. Supervised by Mrs. DR. Kridawati Sadhana, M.S. as supervisor I and Mrs. DR. Praptining Sukowati, M.Sc. as advisor II.

ASN coaching is one part in improving employee performance in existing agencies. As a State Apparatus, the State Civil Apparatus (ASN) is obliged to carry out the duties of government and development with loyalty and obedience to Pancasila, the 1945 Constitution and the state and the government, with this ASN as the implementer of legislation must strive to always comply with every statutory regulation in carry out official duties. The level and role of ASN is very important and needed by the state, where ASN is an element of the state apparatus, state servants as well as public servants who work fully to achieve the interests of the state. The quality of ASN will be proven by the employee's performance in carrying out the duties and roles that have been trusted and carried out by the employee based on the demands of the organization or institution. With this, every individual employee in the organization must be able to play a role in managing and developing their potential so that they can work together and balance with others in optimizing the needs of the community and the state. employee. Performance development for ASN is carried out with the aim of creating compliance with the norms and regulations that apply within the organization so as to lead to efficiency, effectiveness, and productivity. In connection with the existence of a work performance and career system that focuses on the work performance system, it is necessary to carry out the development of the state civil apparatus by regulating provisions regarding appointments in ranks to increase or increase the rank of ASN. Promotion is an award given for the work performance and dedication of ASN to the country. The division and assignment of official duties to ASN is basically a trust from the competent superior with the hope and intention that the task is carried out as well as possible and to the maximum extent possible with full dedication, awareness, and responsibility.

This study uses a qualitative descriptive method, which is a method of examining status, a group of people, objects, a set of conditions, a system of thought or a class of events in the present. The techniques used in data collection are interviews, observation, and documentation. The research location chosen was in accordance with the title of the thesis, namely: "Development of State Civil Apparatus to Improve Employee Performance (Case Study at BKPSDM Agency for Personnel and Human Resources of Malang City Government).

The conclusion of this study is that the State Civil Apparatus Development for Employee Performance Improvement The existing coaching at the BKPSDM office goes through procedures such as improving performance through ASN motivation, which is a condition that motivates employees, especially BKPSDM, giving rewards to ASN for the performance given to employees who are measured. based on their performance, punishment for ASN who violates the rules that have been set, the basic salary of ASN employees is adjusted to the rank and position as well as existing rules.

Keywords: Development, ASN, Performance, Employees