

ANALISIS PENGEMBANGAN PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI DINAS SOSIAL KOTA YOGYAKARTA

Ika Mustika Andamari, Ida Hayu Dwimawanti

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof H. Soedarto, S.H Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRAKSI

Pengembangan pegawai merupakan kegiatan yang secara sengaja dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai baik kemampuan maupun perilaku, salah satu bentuknya yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Salah satu alasan Dinas Sosial Kota Yogyakarta harus melakukan pengembangan pegawai karena kualifikasi sebagian pegawai belum memenuhi kualifikasi jabatannya. Permasalahan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta yaitu masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan peningkatan kemampuan atau perubahan perilaku yang signifikan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta, serta menganalisis faktor-faktor yang menjadi pendorong maupun penghambatnya. Tahapan pengembangan pegawai terdiri dari identifikasi kebutuhan, penentuan sasaran, seleksi desain program, serta *monitoring* dan evaluasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta sudah sesuai dengan kebutuhan Dinas Sosial Kota Yogyakarta namun pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan belum dapat mencapai target disebabkan oleh masih lemahnya motivasi beberapa pegawai dan juga *monitoring* terhadap pegawai yang dilakukan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Faktor yang mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta yaitu visi dan misi, sifat dan jenis kegiatan, serta kebijakan pemerintah, sedangkan faktor yang menghambat yaitu kurangnya ketersediaan teknologi berupa komputer dan *laptop*, serta kurangnya kesadaran (motivasi) diri sebagian pegawai untuk mengembangkan dirinya.

Kata Kunci : *Kualifikasi Pegawai, Pengembangan Pegawai, Pendidikan, Pelatihan*

ABSTRACT

Employee development is an activity that is intentionally carried out to improve employee competencies both ability and behavior, one of the forms is through education and training. One of the reasons Social Department of Yogyakarta City has to do employee development is due to qualifications. Some employees do not meet the qualifications of their positions. The problem of employee development through education and training at Social Department of Yogyakarta City is that there are still employees who have not shown significant improvement in skills or behavioral changes after attending education and training. This study aims to analyze employee development through education and training at Social Department of Yogyakarta City, as well as analyzing the factors that become drivers and inhibitors. The stages of employee development consist of identification of needs, targeting, program design selection, and monitoring and evaluation. This research uses descriptive qualitative method. The results showed that the education and training carried out at Social Department of Yogyakarta City was in accordance with the needs of Social Department of Yogyakarta City, but the education and training held had not been able to achieve the target due to the lack of motivation of some employees and also monitoring of employees who did after attending education and training. Factors that support the implementation of education and training in at Social Department of Yogyakarta City are the vision and mission, the nature and types of activities, and government policies, while the hindering factors are the lack of availability of technology in the form of computers and laptops, as well as the lack of awareness of some employees to develop themselves.

Keywords : *Qualification of Employee, Employee Development, Education, Training*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi pada masa sekarang menuntut setiap organisasi untuk mempersiapkan segala sesuatunya menjadi lebih maju dan matang dalam menghadapi perubahan demi perubahan yang terus-menerus terjadi untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lainnya, serta untuk dapat menjaga eksistensinya. Di satu sisi, globalisasi memberikan harapan akan adanya kemajuan bagi setiap organisasi, namun di sisi lain globalisasi juga menimbulkan adanya persaingan yang semakin sulit dan dinamis antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Agar sebuah organisasi dapat menjadi lebih maju dan matang seperti yang diharapkan, setiap organisasi wajib memiliki pegawai

yang berkualitas, profesional dan juga memiliki daya saing yang tinggi, sehingga mampu menjadi energi pendongkrak sekaligus pondasi yang kuat bagi organisasi. Pegawai merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap organisasi dalam menghidupkan serta menggerakkan organisasi itu sendiri. Peran pegawai dalam sebuah organisasi pada era globalisasi ini yaitu sebagai roda penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya.

Bukan hanya dalam dunia bisnis, dalam pemerintahan negara juga diperlukan pegawai yang berkualitas dan profesional. Pegawai yang bekerja dalam organisasi-organisasi dalam pemerintahan Negara Indonesia disebut juga dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-Undang

Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ditegaskan bahwa aparatur sipil negara merupakan bagian penting dari pelaksanaan reformasi birokrasi di Negara Indonesia, maka dari itu dibutuhkan aparatur sipil negara yang memiliki pemahaman yang baik mengenai kewajiban untuk mengelola dan mengembangkan dirinya, serta mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Salah satu upaya pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Pendidikan dan Pelatihan

(Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Penelitian kali ini akan membahas mengenai Pengembangan Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Berdasarkan *pra-survey* yang telah dilaksanakan oleh peneliti, didapatkan data bahwa masih banyak pegawai Dinas Sosial Kota Yogyakarta yang kualifikasinya belum sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan, salah satunya dari latar belakang pendidikan yang dibutuhkan. Sebanyak 39% (tiga puluh sembilan persen) latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan oleh jabatannya. Hal ini mengharuskan diselenggarakannya

pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Salah satu permasalahan pendidikan dan pelatihan yang ada yaitu masih terdapat pegawai Dinas Sosial Kota Yogyakarta yang belum mengalami peningkatan kemampuan, salah satu contohnya adalah pada penguasaan teknologi, sedangkan Pemerintah Kota Yogyakarta sudah banyak mengadakan pendidikan dan pelatihan yang berbasis teknologi. Hal ini didasarkan pada Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 15 Tahun 2015 tentang *E-Government*.

Dengan permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta”**. tujuan dari penelitian ini adalah untuk

menganalisis pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta, serta faktor-faktor yang menjadi pendorong atau penghambat dalam penyelenggaraan Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan pegawai yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta?
2. Faktor apa saja yang menjadi pendorong dan penghambat pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengembangan pegawai melalui pendidikan dan

pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta.

2. Menganalisis faktor-faktor yang menjadi pendorong dan penghambat pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta.

D. Kajian Teori

Administrasi Publik

Pengertian Administrasi Publik (Administrasi Negara) yang tertulis dalam Pasolong : 2011), menurut Siagian ialah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintahan dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara. Menurut Chandler dan Plano dalam Keban, administrasi publik adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan

mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Manajemen Publik

Menurut Overman (dalam Pasolong : 2007), mengemukakan bahwa manajemen publik adalah suatu studi intersipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing* dan *controlling* satu sisi, dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain. Manajemen publik memiliki cakupan yang luas. Salah satu bagian terpenting dari manajemen publik adalah manajemen pegawai. Karena pegawai merupakan kunci utama dari keberhasilan suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sitohang (dalam Hariandja : 20015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pensiunan pegawai dari organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

menerangkan bahwa terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Agar seluruh Aparatur Sipil Negara dapat menguasai kompetensi-kompetensi tersebut maka harus diadakan pengembangan pegawai, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan.

Terdapat beberapa tahapan dalam pelaksanaan pengembangan pegawai menurut beberapa para ahli, yaitu Noe, Jill Brookes, Peter Bramley dan Sondang Siagian. Peneliti telah merangkumnya menjadi empat tahapan, yaitu :

1. Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Pegawai
2. Penentuan Sasaran-sasaran Pengembangan Pegawai

3. Seleksi Desain Program Pengembangan Pegawai

4. Monitor dan Evaluasi Pengembangan Pegawai

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut terbagi ke dalam faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

1. Faktor Internal

- a. Visi dan Misi Organisasi
- b. Sifat dan jenis kegiatan
- c. Teknologi yang digunakan

2. Faktor Eksternal

- a. Kebijakan pemerintah
- b. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

E. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif deskriptif, yang meneliti dengan membandingkan gejala-gejala yang dikemukakan, kemudian melakukan klarifikasi untuk membuat kesimpulan.

Analisis Data

Tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari Reduksi Data, Penyajian Data, hingga Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi.

Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan triangulasi data atau sumber, yaitu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi, atau dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengembangan Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta

Empat tahapan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta, yaitu sebagai berikut :

Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Pegawai

Dinas Sosial Kota Yogyakarta dapat mengajukan usulan kebutuhan yang dibutuhkan oleh para pegawainya kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Kementerian Sosial, maupun Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta untuk kemudian menjadi bahan pertimbangan bagi pihak penyelenggara pengembangan pegawai terkait pemenuhan kebutuhan yang telah diusulkan tersebut. Untuk melakukan

identifikasi kebutuhan pengembangan pegawai, Dinas Sosial Kota Yogyakarta melakukan analisis terhadap data kepegawaian.

Analisis data kepegawaian yang dianalisis oleh Dinas Sosial Kota Yogyakarta adalah untuk melihat kualifikasi jabatan pegawai, sudah atau masih kurang sesuai antara kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai dengan kualifikasi yang seharusnya dibutuhkan untuk menduduki jabatan tersebut. Kemudian berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data kepegawaian tersebut, Dinas Sosial Kota Yogyakarta akan membuat suatu skala prioritas yang disebut skala prioritas pengembangan pegawai. Skala prioritas pengembangan pegawai tersebut dimaksudkan untuk mengurutkan pegawai dari yang

paling banyak membutuhkan pengembangan.

Saat ini, Dinas Sosial Kota Yogyakarta masih mengalami kekurangan jumlah pegawai. Hal ini membuat beban kerja yang banyak tidak berbanding lurus dengan jumlah pegawai yang ada. Selain itu, kualifikasi para pegawai masih banyak yang belum sesuai dengan kualifikasi jabatannya. Kemudian masih terdapat beberapa pegawai yang belum mengikuti pengembangan pegawai berupa pendidikan dan pelatihan sesuai dengan yang diperlukan dalam jabatannya. Untuk itu, pengembangan pegawai masih perlu ditingkatkan lagi dengan maksud pegawai dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan sesuai dengan jabatannya.

Penentuan Sasaran-Sasaran

Pengembangan Pegawai

Target yang ingin dicapai oleh Dinas Sosial Kota Yogyakarta atas penyelenggaraan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yaitu bertambahnya ilmu pengetahuan, wawasan dan keterampilan pegawai, membentuk pegawai yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan,, menciptakan pegawai yang profesional, serta memajukan Dinas Sosial Kota Yogyakarta.

Seleksi dan Desain Program

Pengembangan Pegawai

Desain pengembangan pegawai yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta biasanya berupa pendidikan dan pelatihan (Diklat). Walaupun Dinas Sosial

Kota Yogyakarta tidak menyelenggarakan pengembangan pegawai sendiri tetapi program pengembangan pegawai yang dilaksanakan sejauh ini selalu sesuai dengan kebutuhan Dinas Sosial Kota Yogyakarta karena Dinas Sosial Kota Yogyakarta dapat turut andil untuk mengusulkan program pengembangan pegawai yang dilakukan.

Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Pegawai

Sejauh ini, pengembangan pegawai di Dinas Sosial Kota Yogyakarta selalu berhasil membuat pegawai yang diikutsertakan menjadi bertambah ilmu pengetahuannya, kemampuannya, keterampilannya. Begitu halnya dengan sikap dan perilakunya. Para pegawai pada umumnya akan memiliki motivasi baru yang membuatnya menjadi

lebih disiplin dan semangat bekerja. Namun sayangnya, sebagian pegawai hanya menunjukkan perubahan sikap dan perilaku hanya beberapa saat setelah pengembangan pegawai usai dilaksanakan. Lama-kelamaan, pegawai berubah kembali pada kebiasaan lamanya. Semangat dan kedisiplinan dalam bekerjanya mulai berkurang. Tidak semua pegawai demikian tetapi hal tersebut tentu saja membuat pengembangan pegawai menjadi kurang efektif.

Hal ini kemungkinan dapat terjadi karena kurang adanya ketegasan dari pihak Dinas Sosial Kota Yogyakarta dalam mewajibkan pegawai untuk selalu menjaga kinerjanya, terutama setelah pegawai tersebut mengikuti pengembangan pegawai.

b. Faktor Pendorong dan Penghambat Pengembangan

Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Visi dan Misi

Pengembangan pegawai tentunya sangat berpengaruh terhadap ketercapaian visi dan misi organisasi. Begitu juga pengembangan pegawai di Dinas Sosial Kota Yogyakarta akan memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian visi Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Apabila pegawai Dinas Sosial Kota Yogyakarta semakin berkembang, maka akan semakin cepat mencapai visi. Agar Dinas Sosial Kota

Yogyakarta dapat mencapai visinya, maka pengembangan pegawai memang harus terus-menerus dilaksanakan. Selain membantu tercapainya visi, pengembangan pegawai juga dapat membantu Dinas Sosial Kota Yogyakarta untuk dapat melaksanakan misi dengan baik.

Sifat dan Jenis Kegiatan

Dinas Sosial Kota Yogyakarta merupakan organisasi yang bergerak di bidang sosial. Jadi pengembangan pegawainya juga harus meliputi pengembangan yang berkaitan dengan kegiatan sosial. Pengembangan pegawai yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta lebih mengacu kepada pengembangan pegawai untuk sisi internal, sedangkan untuk yang berkaitan dengan kegiatan sosial, Dinas Sosial

Kota Yogyakarta mengikuti pengembangan pegawai yang khusus diselenggarakan oleh Kementerian Sosial maupun Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sifat dan jenis kegiatan Dinas Sosial Kota Yogyakarta mengharuskan seluruh pegawainya mengikuti pengembangan pegawai terkait kegiatan sosial sehingga seluruh pegawai siap ketika ditunjuk sebagai pekerja sosial dan harus turun ke lapangan.

Teknologi yang Digunakan

Sudah banyak aplikasi *software* yang digunakan oleh pihak Dinas Sosial Kota Yogyakarta dalam pekerjaannya. Saat ini, Dinas Sosial Kota Yogyakarta memiliki 13 buah komputer, 4 buah *laptop* dan jaringan *wifi* di setiap lantai. Para pegawai merasa fasilitas tersebut sudah cukup memadai karena kebanyakan pegawai sudah terbiasa

membawa *laptop* pribadi. Namun *laptop* yang dimiliki oleh masing-masing pegawai tentu tidak memiliki kualitas yang sama. Oleh karena itu semua pegawai Dinas Sosial Kota Yogyakarta tetap mendukung untuk diadakannya peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana teknologi.

2. Faktor Eksternal

Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah memiliki sifat yang dinamis. Artinya kebijakan pemerintah selalu mengalami perubahan. Setiap organisasi pemerintah dalam melaksanakan kegiatan apapun harus berpatokan kepada kebijakan pemerintah yang terbaru. Oleh karena itu, pengembangan pegawai sangat diperlukan.

Beberapa peraturan yang mendukung penyelenggaraan

pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Sosial Daerah Provinsi dan Dinas Sosial Daerah Kabupaten/Kota.

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan teknologi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap

pengembangan pegawai di Dinas Sosial Kota Yogyakarta. Sayangnya, masih terdapat beberapa pegawai Dinas Sosial Kota Yogyakarta yang tidak mengerti tentang teknologi. Hal ini disebabkan karena pegawai tersebut memiliki kemauan yang kurang untuk mempelajari teknologi. Berdasarkan penelitian yang telah peneliti laksanakan, semuanya bersifat subjektif, dimana orang yang bersangkutan yang dapat memutuskan apakah ia mau mempelajari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tak ada habisnya.

3. PENUTUP

Kesimpulan

- a. Dalam Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Pegawai, Dinas Sosial Kota Yogyakarta tidak menyelenggarakan pengembangan pegawai sendiri, namun Dinas

Sosial Kota Yogyakarta dapat mengajukan usulan kebutuhan pengembangan pegawai yang dibutuhkan oleh para pegawainya kepada instansi penyelenggara.

- b. Dalam Penentuan Sasaran-sasaran Pengembangan Pegawai, target yang ingin dicapai oleh Dinas Sosial Kota Yogyakarta dari dilaksanakannya pengembangan pegawai yaitu ertambahnya ilmu pengetahuan, wawasan dan keterampilan pegawai, membentuk pegawai yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan, menciptakan pegawai yang profesional dan memajukan Dinas Sosial Kota Yogyakarta.
- c. Dalam Seleksi Desain Program Pengembangan Pegawai, desain pengembangan pegawai yang diselenggarakan berupa

pendidikan dan pelatihan (Diklat) bimbingan teknis (Bimtek), tugas belajar dan studi banding.

- d. Dalam *Monitoring* dan Evaluasi Pengembangan Pegawai, Sejauh ini, pengembangan pegawai di Dinas Sosial Kota Yogyakarta selalu berhasil membuat kemampuan pegawai yang diikutsertakan menjadi bertambah. Namun sebagian pegawai hanya menunjukkan perubahan sikap dan perilaku hanya untuk sementara waktu.

Faktor yang menjadi pendorong pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta yaitu Visi dan Misi, Sifat dan Jenis Kegiatan, serta Kebijakan pemerintah. Sementara faktor yang menjadi penghambat pengembangan pegawai melalui

pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta adalah Teknologi yang digunakan, serta kurangnya motivasi dan kesadaran pegawai untuk menguasai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Saran

- a) Ketersediaan komputer dan *laptop* harus ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya. Kualitas yang dimaksud yaitu spesifikasi komputer ataupun *laptop* antara yang satu dengan yang lain diselaraskan dan disesuaikan dengan spesifikasi yang terbaru agar dapat mengikuti kemajuan teknologi dan membuat pegawai lebih berkembang dalam penguasaan teknologi.
- b) Pihak Dinas Sosial Kota Yogyakarta menegaskan mengenai peraturan untuk

memahami dan menguasai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, baik bagi pegawai yang berusia muda maupun tua.

DAFTAR PUSTAKA

- Appley, Lawrence A. dan Lee, Oey Liang. *Pengantar Manajemen*. 2010. Jakarta:; Salemba Empat.
- Dermawan Wibisono, 2005. *Metode Penelitian & Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Dessler, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosadakarya.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 11 Tahun
2017 tentang Manajemen
Pegawai Negeri Sipil.

Priansa, Donni Juni. 2014.

*Perencanaan &
Pengembangan SDM.*
Bandung:

Alfabeta.

Tahir, Arifin. 2015. *Kebijakan*

*Publik dan Transparansi
Penyelenggaraan Pemerintah
Daerah.* Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 5 Tahun 2014 tentang
Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 23 Tahun 2014
tentang Pemerintahan Daerah