

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR  
PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KOTA PROBOLINGGO**

**Astutik**

[astutik1917@gmail.com](mailto:astutik1917@gmail.com)

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo

**Mei Indrawati**

[meiindra@uwp.ac.id](mailto:meiindra@uwp.ac.id)

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**Bambang Winarto**

[bambangwinarto@uwp.ac.id](mailto:bambangwinarto@uwp.ac.id)

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*Purpose in this research is to know and analyze form knowledge development apparatus at the Library and Archives Office of the City of Probolinggo. The research method used is descriptive research approach qualitative, the data collection instruments are observational studies, documentation and interviews, while the data analysis used qualitative analysis. The results showed that the development of apparatus resources at the Library and Archives Service of the City of Probolinggo has been going quite well, including the development of apparatus knowledge, the development of employee capabilities/skills, the development of attitude And employee behavior. What needs to be improved is the development of self-competence through training for employees who have not yet improved their formal education, further improving education and training for employees.*

*Keywords : development, apparatus resources, knowledge, skills, attitudes and behavior*

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bentuk pengembangan pengetahuan aparatur pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, instrumen pengambilan data yaitu studi observasi, dokumentasi dan wawancara, sedangkan analisis data yang digunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya aparatur pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo sudah berjalan cukup baik, diantaranya pengembangan pengetahuan aparatur, pengembangan kemampuan/keterampilan pegawai, pengembangan sikap dan perilaku pegawai. Yang perlu ditingkatkan adalah pengembangan kompetensi diri melalui pembinaan kepada para pegawai yang masih belum meningkatkan pendididkan formalnya, meningkatkan lagi dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai.

Kata kunci : pengembangan, sumber daya aparatur, pengetahuan , keterampilan, sikap dan perilaku

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu jalan tidaknya ataupun maju mundurnya organisasi. Sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi dengan apapun sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi, dengan sumber daya manusia pula, sistem sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi dapat terus disempurnakan sesuai dengan perkembangan kebutuhan bagi percepatan menyelesaikan tugas. Menurut Fathoni (2016), manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal baik bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

SDM dipandang sebagai unsur mutlak dalam organisasi yang memiliki progres kedepan. Salah satu langkah yang harus dilakukan adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia sebab pada saat ini karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pengembangan. Terkait hal ini, pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan para tenaga kerja bagi pelaku usaha dalam rangka meningkatkan mutu. *Management thought* yang dikemukakan Taylor, bahwa tenaga kerja

membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja,

sehingga dalam menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan pengembangan SDM menurut Hasibuan (2018) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sebagaimana diketahui bahwa sejak bergulirnya reformasi, pemerintah terus memperbaiki atau menyempurnakan peraturan dibidang kepegawaian yaitu dengan mengeluarkan Undang - Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 (pasal 70) ditegaskan: (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran; (2) dalam pengembangan kompetensi setiap instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi.

Dalam kondisi masyarakat yang semakin kritis saat sekarang sebagai akibat gerakan reformasi menuntut sumber daya aparatur untuk bekerja lebih profesional sehingga mampu menunjang pelaksanaan tugas-tugas dengan cepat, tepat dan akuntabel. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya aparatur merupakan unsur utama yang mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, karena sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai kompetensi yang diandalkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan

kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan pegawai pada umumnya, seharusnya berpedoman pada sistem pembinaan dan pengembangan yang ada, dan sistem pembinaannya selalu didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier. Meskipun demikian, dari hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa dalam pengembangan pegawai lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan, hal ini dapat dilihat dari kenyataannya bahwa, tingkat pendidikan pegawai pada dasarnya telah cukup memadai, namun dalam penempatannya belum sepenuhnya berdasarkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur.

Di samping itu, masalah lain yang memang menjadi perhatian utama adalah masih kurangnya pegawai negeri yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, sehingga aspek-aspek tugas yang berkaitan dengan teknis pengolahan data pelayanan perpustakaan dan kearsipan yang menjadi bidang tugas dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo kadang agak terlambat, bahkan pengelolaan dan penyediaan dokumen perpustakaan dan kearsipan masih kurang maksimal menyajikan data yang memadai sebagai implikasi dari masih rendahnya kualitas sumber daya aparatur terutama dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dimiliki oleh aparatur.

Berdasarkan observasi yang terjadi dilapangan, pengembangan potensi pada aparatur pemerintah seperti pendidikan dan pelatihan sangat berdampak besar bagi kemajuan organisasi. Namun, diterangkan bahwa terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan. Seperti,

adanya wabah penyakit *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*, sehingga pendidikan dan pelatihan belum bisa diadakan. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan terakhir mengikuti pendidikan dan pelatihan 2019.

Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintahan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan fenomena yang menjadi sorotan akhir-akhir ini. Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintahan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dalam memberikan pelayanan publik dan menyelenggarakan administrasi pemerintahan membuat masyarakat kurang puas terhadap kinerja pemerintah. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus dan terus dilaksanakan mengingat pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang.

Penelitian tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia pernah dilakukan oleh Priyono dkk 2016 dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja ke Luar Negeri. Hasil penelitian menunjukkan terdapat banyak perubahan yang terjadi pada diri TKI pasca mengikuti pelatihan seperti meningkatnya pemahaman terhadap pekerjaan dan sikap kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Yosep Satrio Wicaksono (2016) tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (studi di SKM UNIT V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri) juga menunjukkan hasil dalam menjalankan tugasnya karyawan PT. Gudang Garam, Tbk Kediri perlu berkompetisi untuk meningkatkan karirnya, sehingga pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang dapat menentukan karir karyawan.

Sejumlah keterbatasan pada penelitian tersebut yaitu pengembangan sumber daya manusia hanya melalui pelatihan namun belum sepenuhnya

berupaya dalam meningkatkan pengembangan sumber daya aparatur melalui berbagai strategi karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bentuk pengembangan sumber daya manusia seperti pengembangan pengetahuan, pengembangan kemampuan/keterampilan yang dimiliki oleh aparatur serta pengembangan perubahan sikap/perilaku aparatur Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo sehingga dapat meningkatkan kompetensi aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

## TINJAUAN TEORETIS

### Manajemen Sumber Daya Aparatur

Manajemen didefinisikan dalam berbagai makna (Syamsuddin 2017), diantaranya :

Menurut Sikukula, manajemen umumnya berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, motivasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan setiap organisasi dengan tujuan mengkoordinasikan sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga suatu produk atau jasa akan diproduksi secara efisien.

Menurut Terry, manajemen dikatakan sebagai sarana atau alat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan melalui bantuan pihak atau orang lain. Definisi ini mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, ada sejumlah orang yang berperan.

Mangkunegara menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mengelola secara maksimal sumberdaya yang ada pada individu untuk tujuan organisasi maupun untuk pengembangan individu tersebut. (Mangkunegara 2017)

Menurut Hasibuan (Hasibuan 2020) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah, kualitas dan penempatan sesuai kebutuhan perusahaan, berdasarkan tupoksi, spesifikasi dan evaluasi pekerjaan.

2. Perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan ditentukan oleh prinsip orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.
3. Membuat program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pensiun.
4. Memprediksi pasokan dan permintaan sumber daya manusia di masa depan.
5. Menganalisa situasi ekonomi secara umum dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Mematuhi dengan cermat undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan remunerasi perusahaan serupa.
7. Memantau kemajuan teknis dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melakukan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja staf.
9. Menyesuaikan mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Menentukan uang pensiun, pemberhentian dan pesangon.

### Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 6 dijelaskan jenis Pegawai ASN terdiri atas:

- a. PNS;

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat

tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

b. PPPK.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Berdasarkan pengertian Pegawai ASN tersebut di atas, maka pegawai yang dimaksud pada penelitian ini adalah semua pegawai/aparat yang bekerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo.

### **Pengembangan SDM Aparatur**

Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah sarana untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial dan profesional yang berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan (Suswanto 2018).

Pelatihan atau training adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu (Flippo dan Masud, 2015).

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-

kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya, membantu memecahkan permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi, mempersiapkan karyawan untuk promosi dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif (Rohmah 2018).

Pemberian pelatihan dan pengembangan SDM selain bermanfaat bagi pegawai yang bersangkutan juga bermanfaat bagi organisasi. Bagi pegawai, pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan karir dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan bagi organisasi pelatihan dan pengembangan SDM bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan organisasi.

Faktor pendorong pelaksanaan pelatihan dan pengembangan Menurut Bernardin dan Russel dalam Safri dan Alwi (2017) organisasi perlu memperhatikan situasi-situasi yang dapat berimplikasi terhadap pelatihan dan pengembangan SDM, seperti : meningkatnya kompetisi global dan domestik, perubahan yang serba cepat dalam bidang teknologi dan komputerisasi, perubahan dalam tenaga kerja, ketepatan dalam pengambilan keputusan, merger akuisisi dan pelepasan dari organisasi induk, keusangan pekerjaan dan munculnya pekerjaan baru.

### **METODE PENELITIAN**

Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan menginterpretasikannya dengan melibatkan metode yang ada (Sugiyono 2016). Metode deskriptif kualitatif berupa studi kasus berupaya untuk

mendapatkan gambaran yang lengkap dan rinci tentang peristiwa dan fenomena tertentu pada objek dan subjek yang memiliki kekhususan. Pelaksanaan penelitian dengan menggunakan metode studi kasus adalah menggali informasi, kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk naratif sehingga dapat memberikan gambaran lengkap tentang fenomena yang terjadi. Fokus penelitian meliputi 1. Pengembangan pengetahuan (*Knowledge*) : pendidikan formal, non formal. 2. Keterampilan (*Skills*) aparatur : paham tupoksi, selesai tugas tepat waktu. 3. Sikap/Perilaku (*Attitude*) : loyal, inovatif, kreatif, kerjasama, komunikatif. Lokasi penelitian berada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo sedangkan metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu 1. Reduksi Data : rangkuman hasil wawancara (*interview*) dan dokumentasi. 2. Display Data : penyajian dlm laporan yang sistematis, mudah dipahami. 3. Mengambil kesimpulan dan verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengembangan pengetahuan aparatur, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo mengadakan : 1. Sosialisasi pengembangan kompetensi diri melalui pembinaan kepada para pegawai untuk meningkatkan pendidikan formal. Hal ini dilakukan karena masih ada beberapa pegawai dalam pelaksanaan tugasnya tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya sehingga hasil pekerjaan kurang efektif dan efisien. Guna meningkatkan kompetensi dan produktifitas pegawai untuk mengarah pada tercapainya tujuan organisasi maka pegawai dianjurkan untuk melanjutkan pendidikan. Hal tersebut diatas sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Nawawi (2017) yang mengemukakan bahwa perbaikan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan karyawan. Pengetahuan

berhubungan erat dengan kualitas penyelenggara. Dalam arti bahwa semua orang yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kualitas tinggi, baik mengenai hasil maupun penyelenggaraannya adalah cakap, dengan demikian cakap identik dengan kepandaian. Pendidikan umum berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal, yaitu pendidikan umum yang telah diikuti oleh pegawai sehingga dapat dijadikan suatu alat untuk meningkatkan kualitasnya. 2. Untuk meningkatkan pendidikan non formal guna meningkatkan wawasan, pengetahuan, keahlian maka Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh pegawai diantaranya : Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II,III dan IV bagi pegawai struktural yang menduduki jabatan tertentu, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi pegawai fungsional tertentu (Pustakawan, Arsiparis), Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi pegawai fungsional umum/pelaksana. Hal tersebut diatas sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Suswanto, 2018 yang mengemukakan bahwa Pelatihan atau training adalah proses sistematis pengubahantingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Pengembangan kemampuan/keterampilan aparatur melalui kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan diantaranya : 1. *Coaching*/Bimbingan yaitu pimpinan memberikan arahan kepada bawahan dalam pembagian tugas sehingga mereka paham akan tugas pokok yang harus dikerjakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan bersama. 2. Magang merupakan program pengembangan pegawai, baik internal maupun eksternal dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan *skill* dasar pesertanya di bidang tertentu. 3.

Pelaksanaan kegiatan sosialisasi, pelatihan yang berbasis inovatif dan kreatifitas yang tinggi terhadap pegawai melalui kegiatan kreatif yaitu KETAN SI LUSI (Kegiatan Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial), Sedangkan kegiatan hasil dari inovasi diantaranya TANGO VANILA (Pendaftaran Anggota Perpustakaan Melalui Aplikasi WhatsApp), STEAK TEMPE (Jasa Antar Jemput Buku ke Tempat Pemustaka), JANGAN MANISA (Perpanjangan Pinjaman Buku Melalui WhatsApp). 4.Fasilitasi Uji Kompetensi bagi pegawai yang dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi yang terakreditasi. Dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut maka pegawai akan mempunyai kemampuan/keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan layanan profesional, hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sangkala (2017) *human capital* adalah : kombinasi pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan karyawan memenuhi tugas dan ditambah dengan nilai-nilai perusahaan, kultur dan filosofi. Human capital merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan *economic rent*. Dengan demikian bila dihubungkan dalam pengembangan sumber daya aparatur, maka pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai harus dibarengi dengan pengembangan sikap dan perilaku yang memadai dalam bekerja.

Pengembangan sikap dan perilaku aparatur melalui : 1. kegiatan *Outbound* yaitu bentuk kegiatan pembelajaran yang dilakukan dialam terbuka atau tertutup dengan bentuk permainan efektif yang menggabungkan antara intelegensia, fisik dan mental. 2. Penerapan *reward*/penghargaan pegawai berprestasi sesuai dengan bidang pekerjaan. 3. Mengadakan kegiatan spiritual/keagamaan bagi pegawai dengan tujuan membentuk pandangan pegawai dalam merespon tugas-tugas yang dihadapi, dan berdampak positif terhadap kecenderungan perilaku positif pegawai

baik terhadap dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Nilai-nilai agama dipandang dapat menjadi pedoman dalam bersikap dan berperilaku etis bagi pegawai yang berpengaruh positif pada hasil kerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Nawawi, 2017 yang mengemukakan bahwa perbaikan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya dengan mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman, pegawai dan pimpinan (manajer).

## SIMPULAN

Pengembangan pengetahuan aparatur pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo meliputi sosialisasi pengembangan kompetensi diri melalui peningkatan pendidikan serta mengadakan Pendidikan dan Pelatihan kepada para pegawai.

Pengembangan kemampuan/keterampilan yang dimiliki oleh aparatur pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo yaitu melalui pelaksanaan kegiatan *coaching*/bimbingan, pelaksanaan kegiatan magang, pelaksanaan kegiatan sosialisasi melalui pelatihan yang berbasis inovatif dan kreatifitas terhadap pegawai, serta pelaksanaan fasilitasi uji kompetensi bagi pegawai.

Pengembangan sikap dan perilaku yang terdapat pada aparatur Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo dilaksanakan dengan cara membentuk sikap pegawai dengan kegiatan *Outbound*, penerapan *reward*/penghargaan sebagai bentuk apresiasi sikap pegawai serta menerapkan kegiatan *spiritual* / keagamaan bagi pegawai.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo dalam melaksanakan pengembangan pengetahuan aparatur hendaknya lebih meningkatkan lagi dalam mengadakan Sosialisasi pengembangan kompetensi diri melalui pembinaan kepada

para pegawai untuk meningkatkan pendidikan formal guna meningkatkan kompetensi. Selain itu hendaknya lebih meningkatkan lagi dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai untuk meningkatkan pendidikan non formal guna meningkatkan wawasan, pengetahuan, keahlian terutama pendidikan dan pelatihan teknis bagi pegawai fungsional umum/pelaksana dikarenakan antara kualifikasi pendidikan yang dimiliki dan tugas yang dilaksanakan sehari-hari tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo dalam melaksanakan pengembangan kemampuan/keterampilan aparatur hendaknya lebih meningkatkan lagi dalam mengadakan *coaching*/bimbingan, pelaksanaan kegiatan magang, pelaksanaan kegiatan sosialisasi, pelatihan dengan materi dan metode yang berbeda-beda agar lebih berwarna sehingga lebih meningkatkan keterampilan, pengalaman pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo dalam melaksanakan pengembangan sikap/perilaku hendaknya lebih meningkatkan lagi dalam menerapkan kegiatan spiritual/keagamaan dengan menjadwalkan secara berkala dan sesering mungkin agar berdampak positif terhadap perilaku pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, Nur dan Deddy Mulyadi. 2020. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 17, No. 1. Juni. Hal. 111-128.

Alwi, Wirman Syafri dan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ayas, Dafa Romi dan Kariaman Sinaga. 2019. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*. Edisi 5 Jan-Juni.

Badrudin. 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Bungin, Burhan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

K.D.OttayDaniel dan Arie J. Rorong, 2022. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah di Kecamatan Sario Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. VIII, No. 115.

Komariah, Djam'an Satori dan Aan. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

— . 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Marpaung, Indra Syahputra dan Nurbaya Harianja. 2021. Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Administrasi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Padangsidempuan. *Jurnal Estupro*. Vol. 7, No. 1. Januari.

Marzukli dan Mappamiring, 2020. Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 1, No. 3, Desember.

Mawaddah, Hidayatun dan Nodi Marefanda. 2022. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue.



- Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Vol. VIII, No. 2. September.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prastowo, Andi. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rohmah, Nurruli Fatur. 2018. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Oktober 2018: 1-11.
- Sagala, Rivai dan Ella. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Saputri, Veni Novita. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*.
- Siagian, Sodang P. 2013. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suswanto, Tjuju Yuniarsih dan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta