

**Pengembangan Kapasitas SDM Aparatur di Badan Perencanaan  
Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padang**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Administrasi Publik  
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Andalas*

**OLEH:**

**SILVIA ANITA TRISYA**

**1910842006**

**Pembimbing:**

**1. Dr. Roni Ekha Putera, S.IP, M.PA**

**NIP. 198105032005011001**

**2. Dr. Ria Ariany, M.Si**

**NIP. 197302132008122001**



**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PUBLIK**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS ANDALAS**

**PADANG**

**2023**

## ABSTRAK

**Silvia Anita Trisya, NIM 1910842006, Pengembangan Kapasitas SDM Aparatur di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Padang, Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas, Padang, 2023. Dibimbing oleh: Dr. Roni Ekha Putra, S.IP, M,PA dan Dr. Ria Ariany, M.Si. Skripsi ini terdiri dari 117 halaman dengan referensi 11 buku, 12 jurnal, 4 dokumen, 3 peraturan perundang-undangan, dan 2 website internet.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh diterapkannya penyederhanaan struktur birokrasi dalam pemerintahan Indonesia dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan pemerintahan. Perubahan tersebut memiliki dampak terhadap mekanisme kerja pegawai yang telah mengalami penyetaraan jabatan. Berdasarkan permasalahan tersebut, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, diperlukan upaya pembinaan terhadap Pejabat Fungsional yang telah menjalani penyetaraan jabatan, guna mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mereka.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Pada teknik pemilihan informan, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yang kemudian diuji keabsahan data yang diperoleh dengan menggunakan triangulasi sumber. Dimana dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengembangan kapasitas organisasi menurut Eade (1997) mencakup tujuh variabel diantaranya struktur organisasi, sumber daya fisik, sistem kerja, sumber daya manusia, anggaran, budaya kerja, dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Bappeda Kota Padang masih belum mencapai tingkat optimal. Ditemukan adanya kebutuhan untuk menyamakan persepsi di antara pimpinan terkait pemberian tugas pada jabatan fungsional, guna memperjelas spesialisasi dan mekanisme kerja. Selain itu, temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa belum ada program pelatihan dan pengembangan (diklat) yang diimplementasikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan SDM setelah penyetaraan jabatan di dalam organisasi tersebut. Selanjutnya, disarankan untuk menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai langkah konkret dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem kerja organisasi.

**Kata kunci: Pengembangan kapasitas SDM, penyetaraan jabatan fungsional, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah**

## ABSTRACT

**Silvia Anita Trisya, NIM 1910842006, Human Resource Capacity Development of Apparatus at the Regional Development Planning Agency of Padang City, Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Andalas, Padang, 2023. Supervised by: Dr. Roni Ekha Putra, S.IP, M,PA and Dr. Ria Ariany, M.Si. This thesis consists of 117 pages with references to 11 books, 12 journals, 4 documents, 3 laws and regulations, and 2 internet websites.**

This research is motivated by the implementation of a simplified bureaucratic structure in the Indonesian government with the aim of achieving effectiveness and efficiency in government activities. These changes have an impact on the work mechanisms of employees who have experienced equalization of positions. Based on these problems, in accordance with the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 17 of 2021 concerning the Equalization of Administrative Positions into Functional Positions, efforts are needed to train Functional officials who have undergone equalization of positions in order to develop and improve their competencies.

The research method used in this study is qualitative with a descriptive approach. In collecting data, researchers use interview and documentation techniques. In the informant selection technique, researchers use purposive sampling techniques, which are then tested for the validity of the data obtained using source triangulation. In this study, researchers used the organizational capacity development method according to Eade (1997) including seven variables: organizational structure, physical resources, work systems, human resources, budget, work culture, and leadership.

The results of this study show that the capacity development of human resources in the Regional Development Planning Agency of Padang City has not reached an optimal level. There was a need to equalize perceptions among leaders regarding the assignment of tasks to functional positions in order to clarify specialization and work mechanisms. In addition, the research findings also revealed that there has been no training and development program (training) implemented to improve HR skills and knowledge after equalizing positions in the organization. Furthermore, it is recommended to compile standard operating procedures (SOPs) as concrete steps in improving the efficiency and effectiveness of the organization's work system.

**Keywords: human resource capacity development, equalization of functional positions, Regional Development Planning Agency**