

**ANALISIS TAHAP FORMULASI STRATEGI PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN (BPMP) PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Diajukan Oleh :

Suci Ananda

NIM. 07011282025058

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Indralaya, Ogan Ilir**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**ANALISIS TAHAP FORMULASI STRATEGI PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN (BPMP) PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Administrasi Publik**

Oleh :

Suci Ananda

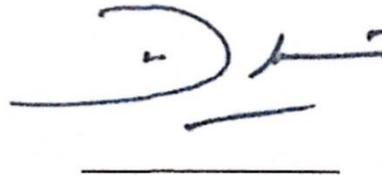
NIM. 07011282025058

Pembimbing Skripsi

Tanda Tangan

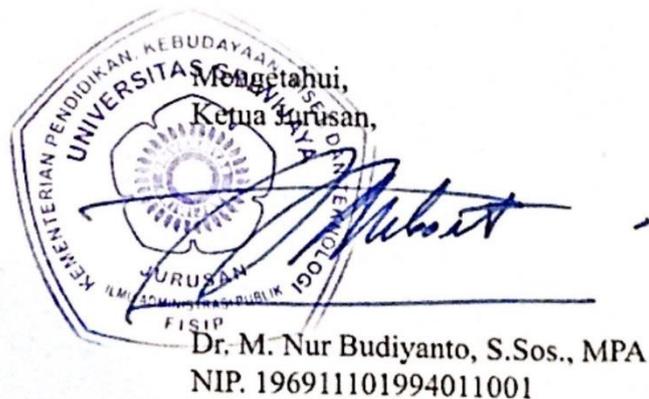
Tanggal

**Dwi Mirani, S.IP., M.SI
NIP. 198106082008122002**



9 Januari 2024

**Mengetahui,
Ketua Jurusan,**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**ANALISIS TAHAP FORMULASI STRATEGI
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Skripsi

**Oleh :
Suci Ananda
07011282025058**

**Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal**

Pembimbing :

**Dwi Mirani, S.IP., M.SI
NIP. 198106082008122002**

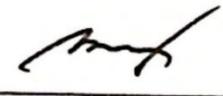
Tanda Tangan



Penguji :

- 1. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**
- 2. Drs. Mardianto, M.SI
NIP. 197905012002121005**

Tanda Tangan



Mengetahui,



**Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suci Ananda

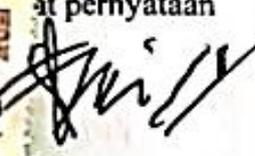
NIM : 07011282025058

Jurusan : Administrasi publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Tahap Formulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Indralaya, 10 Januari 2024

at pernyataan

METERA
TEMPEL
BF5ALX031460706
NIM. 07011282025058

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Jika hatimu banyak merasakan sakit, belajarlh dari rasa sakit itu untuk tidak memberikannya kepada orang lain” (Ali bin Abi Thalib)

“Kehilangan mengajari kita untuk tidak mencintai seseorang terlalu dalam. Agar ketika orang itu pergi, kita tak hancur, tak karam, tak hanyut, dan tak tenggelam”

(Ustadzah Halimah Alaydrus)

Dengan rahmat Allah SWT, maka skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua Orangtua saya yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang dan doa yang tiada henti
2. Saudaraku
3. Almamaterku tercinta
4. Sahabat-sahabatku serta rekan teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik 2020

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya inovasi dari sistem manual ke sistem digital yang masih memiliki kendala pada pegawainya salah satu faktornya ialah faktor usia pegawai. Tujuan penelitian ini untuk dapat mengetahui tahap formulasi strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan teori Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger yang mengemukakan 2 dimensi dalam formulasi strategi yakni pengamatan lingkungan dan formulasi strategi. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengamatan lingkungan BPMP Provinsi Sumatera Selatan memiliki kekuatan dan kelemahan yang sama besar, memiliki peluang yang besar, dan memiliki ancaman yang besar. Selanjutnya pada dimensi formulasi strategi, misi, tujuan, dan kebijakan sudah baik namun BPMP Provinsi Sumatera Selatan belum memiliki cukup dari alternatif strategi yang memanfaatkan analisis pengamatan lingkungan. Adapun saran rekomendasi dari penelitian yang dilakukan ialah dengan mempertimbangkan dengan melakukan analisis SWOT, sehingga akan mendapatkan beberapa alternatif strategi. Strategi dapat dibuat dengan matriks SWOT yakni: strategi SO (*strength* dan *opportunity*), WO (*weakness* dan *opportunity*), ST (*strength* dan *threats*), dan WT (*weakness* dan *threats*).

Kata kunci : Tahap Formulasi Strategi, Pengembangan SDM, BPMP Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing,



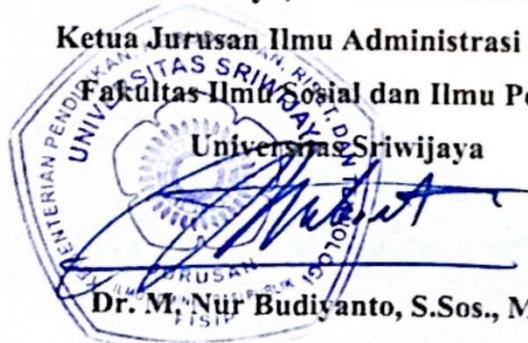
Dwi Mirani, S.IP., M.SI
NIP. 198106082008122002

Indralaya, Januari 2024

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This research is motivated by the innovation from the manual system to the digital system which still has obstacles to its employees, one of the factors is the age factor of employees. The purpose of this research is to be able to find out the formulation stage of the Human Resources Development strategy at the Education Quality Assurance Center of South Sumatra Province. This study uses the theory of Thomas L. Wheelen and J. David Hunger which suggests 2 dimensions in strategy formulation, namely environmental observation and strategy formulation. The research method used is qualitative research method. The results showed that in the environmental observation of BPMP South Sumatra Province has equal strengths and weaknesses, has great opportunities, and has great threats. Furthermore, in the dimension of strategy formulation, the mission, objectives, and policies are good but the BPMP of South Sumatra Province does not have enough of an alternative strategy that utilizes environmental observation analysis. The recommendation from the research conducted is to consider doing a SWOT analysis, so that it will get several alternative strategies. Strategies can be made with the SWOT matrix, namely: SO (strength and opportunity), WO (weakness and opportunity), ST (strength and threats), and WT (weakness and threats) strategies.

Keywords: Strategy Formulation Stage, HR Development, BPMP South Sumatra Province

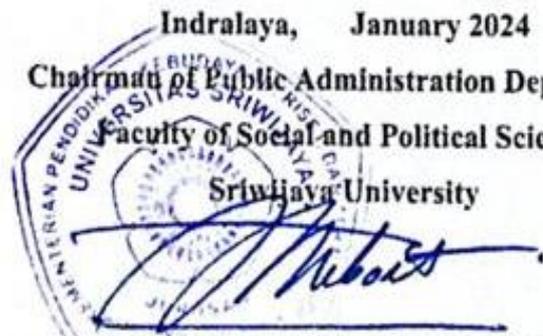
Advisor,



Dwi Mirani, S.IP., M.SI
NIP. 198106082008122002

Indralaya, January 2024

Chairman of Public Administration Department
Faculty of Social and Political Science
Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT atas limpahan Rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis beserta keluarga dan saudara lainnya sehingga penulis dapat menyusun Skripsi yang berjudul “Analisis Tahap Formulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan”. Skripsi ini diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk menempuh derajat pendidikan strata satu (S1) Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari banyak sekali pihak-pihak yang telah membantu, membimbing, mengarahkan, serta mendoakan penulis di setiap proses perjalanan yang penulis tempuh sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Dengan itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih sedalam-dalamnya dan penghargaan kepada :

1. Allah SWT dan junjungannya Nabi Muhammad SAW, berkat izin dan kehendakNya serta petunjuknya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya yang selalu mendukung saya dalam proses perkuliahan ini, terimakasih telah membesarkan saya dengan tetesan keringat yang tak terhingga, terimakasih telah memberikan setiap pembelajaran dalam hidup anakmu ini, doakan uci semoga kelak bisa membalas semua jerih payah dan kasih sayang yang telah kalian berikan
3. Kepada Adik saya **M. Riyo Abyzar** yang selalu memberikan tawa untuk penyemangat saya selama menulis skripsi ini.
4. Rektor Universitas Sriwijaya bapak **Prof. Dr, Taufiq Marwa, SE.**
5. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik bapak **Prof. Dr. Alfitri, M.Si.**
6. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik bapak **Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.**
7. Bapak **Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.** selaku pembimbing akademik.

8. **Ibu Dwi Mirani, S.IP., M.Si** selaku dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan kesempatan dan membimbing penulis untuk selalu belajar dan mendapatkan ilmu-ilmu baru yang dapat menjadi bekal penulis kedepannya.
9. Seluruh **dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya** yang telah membantu, memberi masukan, dan mengajarkan setiap ilmu yang diberikan selama dibangku perkuliahan.
10. Seluruh **staf dan karyawan FISIP UNSRI** yang telah membantu dalam setiap proses pemberkasan, surat-menyurat, dan menyediakan ruangan selama perkuliahan.
11. Admin Administrasi Publik, **Mba Ita** yang selalu memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini.
12. Bapak **Aria Ahmad Mangunwibawa, S.Psi., M.Si**, selaku Kepala Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Selatan.
13. Bapak **Muhammad Ali Fainaludin, S.Ag., M.M** selaku Kepala Sub Bagian Umum BPMP Provinsi Sumatera Selatan.
14. Ibu **Midi Midiarni Tridayanti Amad**, Pak **Muhammad Husen**, Pak **Riduan**, Pak **Filliam Amijaya**, dan Pak **Salahudin** yang telah membantu saya dalam melengkapi data selama proses penelitian
15. Seluruh **Staf dan Pegawai** di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Selatan.
16. Teman-teman kecilku **Fanny, Anis, Annisa, Rara, Yani, May, Resti, Cece, dan Sabyan** yang selalu memberikan *support* selama ini.
17. Teman-teman seperjuangan Administrasi Publik **Talitha Safa, Chika Aprilia, Vera Anggi Yulianti.P, Rizka Rahmawati, Satria Wahyuda, Adam, Rita Roudotul Jannah, dan Tasya NP** yang telah membantu, menemani, dan mendengarkan semua keluh kesah selama proses perkuliahan.
18. **Teman satu angkatan Administrasi Publik 2020** terimakasih atas kebersamaan dan pengalamannya.
19. Kepada **Seseorang** terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Meskipun mungkin ada momen di mana hati ini terasa terluka, namun dari

luka-luka itu, kita belajar tentang kekuatan diri, toleransi, dan kesabaran. Terimakasih karena telah memberikan tantangan yang memotivasi untuk tumbuh dan berkembang. Semoga keikhlasan ini dapat menjadi bentuk kedamaian di antara kita.

20. Terakhir **Diriku**, terimakasih sudah berjuang, terimakasih sudah kuat, percaya dan sabar dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih sudah bertahan dan bekerja keras sampai sejauh ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih yang amat mendalam kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan Skripsi. Semua kritik yang membangun akan diterima oleh penulis terhadap laporan ini guna untuk membuat laporan dan analisis ini menjadi lebih baik lagi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam segi penyusunan maupun penulisannya. Namun, Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis, para mahasiswa, akademisi, serta Balai Besar Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Sumatera Selatan dalam menambah wawasan dan pengetahuan kita bersama.

Indralaya Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Konsep Strategi	11
2.1.1 Manajemen Strategi	13
2.1.2 Proses Manajemen Strategi.....	14
2.2 Pengamatan Lingkungan	18
2.2.1 Analisis SWOT	19
2.3 Formulasi Strategi	20
2.3.1 Misi	21
2.3.2 Tujuan	22
2.3.3 Strategi	22
2.3.4 Kebijakan	22

2.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
2.4.1 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	25
2.5 Penelitian Terdahulu	28
2.6 Kerangka Pemikiran	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Definisi Konsep.....	47
3.3 Fokus Penelitian	48
3.4 Jenis dan Sumber Data	50
3.5 Informan Penelitian	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.7 Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
4.1.1 Sejarah Singkat Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.....	56
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.....	58
4.1.3 Struktur Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan	60
4.2 Deskripsi Informan Peneliti.....	61
4.3 Hasil Penelitian.....	62
4.3.1 Pengamatan Lingkungan.....	63
4.3.2 Formulasi Strategi.....	90
4.4 Hasil Pembahasan.....	112
4.4.1 Pengamatan Lingkungan.....	112
4.4.2 Formulasi Strategi.....	117
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	129

5.1 Kesimpulan.....	129
5.1.1 Pengamatan Lingkungan.....	129
5.1.2 Formulasi Strategi.....	130
5.2 Saran.....	132
5.2.1 Secara Teoritis.....	132
5.2.2 Secara Praktis.....	132
DAFTAR PUSTAKA.....	134
LAMPIRAN.....	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Pegawai BPMP Provinsi Sumsel Juli 2023	4
Tabel 2 Analisis SWOT	20
Tabel 3 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 4 Fokus Penelitian	49
Tabel 5 Daftar Nama Pegawai PNS BPMP Provinsi Sumatera Selatan	72
Tabel 6 Target Kinerja BPMP Provinsi Sumatera Selatan	94
Tabel 7 Matriks SWOT BPMP Provinsi Sumatera Selatan	101
Tabel 8 Matriks SWOT Setelah Ditambahkan Sesuai Analisis.....	103
Tabel 9 Matriks SWOT Setelah Ditambahkan Sesuai Analisis.....	119
Tabel 10 Matriks Temuan Penelitian.....	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Usia Pegawai BPMP Provinsi Sumsel Juli 2023	6
Gambar 2 Tahapan Formulasi Strategi.....	17
Gambar 3 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4 BPMP Provinsi Sumatera Selatan	56
Gambar 5 Logo BPMP Provinsi Sumatera Selatan.....	58
Gambar 6 Struktur Kepegawaian BPMP Provinsi Sumatera Selatan	60
Gambar 7 Aula Garuda bagian depan	66
Gambar 8 Sarana dan Prasarana BPMP Provinsi Sumatera Selatan.....	67
Gambar 9 Profil Depan e-SKP Sebelum Perubahan	69
Gambar 10 Profil Depan e-SKP	69
Gambar 11 Laman e-SKP	70
Gambar 12 Profil Depan e-Sinde	71
Gambar 13 Contoh Laporan Hasil e-Sinde Pegawai.....	83
Gambar 14 Fitur e-SKP Pegawai BPMP Provinsi Sumatera Selatan	85
Gambar 15 Pembinaan Apel Pagi Setiap Hari Senin	88
Gambar 16 Bukti Pengingat Rekap Pegawai Yang Belum Mengisi e-SKP	89
Gambar 17 Kelompok Belajar	97
Gambar 18 Sosialisasi e-SKP.....	99
Gambar 19 Bimbingan Teknis.....	100
Gambar 20 PERLAN NO 10 Tahun 2018.....	104
Gambar 21 Contoh Lampiran TNA Pegawai	111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Matriks Jawaban Informan Terhadap Pertanyaan Wawancara	137
Lampiran 2 Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi.....	158
Lampiran 3 Kartu Bimbingan	160
Lampiran 4 Lembar Revisi Seminar Proposal Skripsi.....	163
Lampiran 5 Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif.....	165
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian ke BPMP Provinsi Sumatera Selatan	166
Lampiran 7 Surat Balasan Izin Penelitian.....	167
Lampiran 8 Dokumentasi Wawancara Penelitian	168
Lampiran 9 Surat Keterangan Pengecekan Similarity	170
Lampiran 10 Similarity Index Perpustakaan UNSRI.....	171

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah aset organisasi yang sangat penting bagi keberhasilan di dalam suatu organisasi, apalagi memasuki zaman yang kian maju, tentunya sumber daya manusia terlibat langsung dengan perkembangan zaman. Semakin berkembangnya zaman tentunya masyarakat akan menghadapi berbagai fenomena serta tantangan bagi masyarakat yang tentunya akan terus mengalami perubahan dan perkembangan. Untuk itu, masyarakat perlu adanya pemahaman agar bisa menyeimbangkan transformasi di zaman yang kian maju. Pendidikan merupakan wadah yang memiliki peran penting dan paling utama bagi setiap lapisan masyarakat, karena dengan memiliki pendidikan yang berkualitas tentunya akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa bersaing pada perkembangan zaman.

Sumber daya manusia ialah kunci dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan di dalam organisasi. Sumber daya manusia ialah suatu organisasi yang memiliki kekuatan yang berasal dari manusia (Larasati,2018). Menurut Wahyudi (Adinda Salsabila,2022) peran sumber daya manusia sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan dan visinya. Sumber daya manusia memiliki nilai karena memiliki kekuatan di dalam masyarakat untuk digunakan dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi.

Kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih dikategorikan rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain. Data BPS pada bulan februari tahun 2022 menyatakan bahwa tenaga kerja di negara Indonesia masih mayoritas tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10 persen. Jika dilihat tingkat pengangguran yang ada di Indonesia sesuai dengan data BPS menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPP) pada agustus 2022 sebesar 5,86% turun sebesar 0,63% dibandingkan dengan agustus 2021 (Badan Pusat Statitiska, 2022).

Memasuki persaingan dunia kerja serta perkembangan zaman yang semakin maju, keterampilan dan skill tentunya dicari-cari oleh perusahaan maupun lapangan kerja lainnya. Untuk menciptakan kepercayaan dalam lingkungan masyarakat, menjaga keberlangsungan organisasi, dan meningkatkan kredibilitas sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal yang memiliki nilai di dalam suatu organisasi lebih mencerminkan pada penekanan sumber daya yang tidak memiliki wujud dibandingkan sumber daya berwujud. Investasi sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memperoleh manfaat bagi suatu organisasi baik dalam kurun waktu jangka panjang maupun kurun waktu jangka pendek. Secara signifikan SDM digunakan sebagai penggerak sumber daya lainnya dan mempunyai kedudukan strategis yang memiliki keterlibatan dalam menciptakan kinerja organisasi perusahaan dan instansi yang memiliki keunggulan dalam persaingan. Pengembangan SDM memiliki keterikatan langsung dengan profitabilitas organisasi, sehingga setiap organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja

anggotanya dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan serta memberikan kontribusi secara maksimal. Hal ini juga, berkaitan dengan meningkatkan kualitas organisasi dan pegawainya.

Untuk meningkatkan kualitas organisasi perlu adanya rancangan strategi (renstra) di dalam organisasi dengan tujuan untuk memperhatikan kualitas organisasi tersebut baik di lingkungan luar organisasi maupun lingkungan dalam organisasi. Seperti strategi yang dilakukan BPMP Sumsel dalam kebijakan dan regulasi 2020-2024 ialah meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing (Sumsel, n.d. Rancangan Strategis 2020-2024). Sesuai dengan PERLAN No 10 Tahun 2018 mengenai pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Pengembangan Kompetensi PNS Pencabutan, 2018).

Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan dalam mengembangkan sumber daya manusianya sesuai dengan PERLAN No. 10 Tahun 2018 pada pasal 25 mengenai bentuk pengembangan kompetensi terdiri dari pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dapat diartikan sebagai proses atau hasil dari upaya sistematis untuk menyampaikan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan norma-norma kepada individu setiap pegawai. Sedangkan pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dalam hal ini, Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti melakukan penataran, dan seminar-seminar yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini selaras dengan adanya inovasi dari sistem manual ke sistem digital, dengan adanya kompetensi pendidikan dan pelatihan yang diberikan BPMP Provinsi Sumsel kepada pegawainya, diharapkan

mampu memahami dan menyesuaikan dengan pengembangan inovasi yang dilakukan oleh BPMP Provinsi Sumsel yang dulunya menggunakan sistem manual ke sistem digital.

Selain itu juga, dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumsel dalam pengembangan inovasi yang dilakukan adanya peran pembinaan (*coaching*) yang dilakukan, hal ini sesuai dengan PERLAN No. 10 Tahun 2018 dalam pasal 29 ayat (2) yang menjelaskan salah satu bentuk dari pengembangan kompetensi pegawai dalam ialah melalui *coaching* pegawai. Pembinaan (*coaching*) memiliki peran yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini berfokus pada pengembangan SDM, selain itu juga bentuk pengembangan keterampilan, peningkatan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis memilih Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan sebagai lokasi penelitian karena BPMP merupakan salah satu satuan kerja Dirjen PAUD, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah dari Kemendikbudristek yang sudah menerapkan sistem dari manual ke digital, seperti penggunaan E-SINDE, e-SKP. Berdasarkan data kepegawaian bulan juli 2023, jumlah seluruh pegawai BPMP 77 pegawai.

Tabel 1 Jumlah Pegawai BPMP Provinsi Sumsel Juli 2023

Laki-Laki	Perempuan
53	24

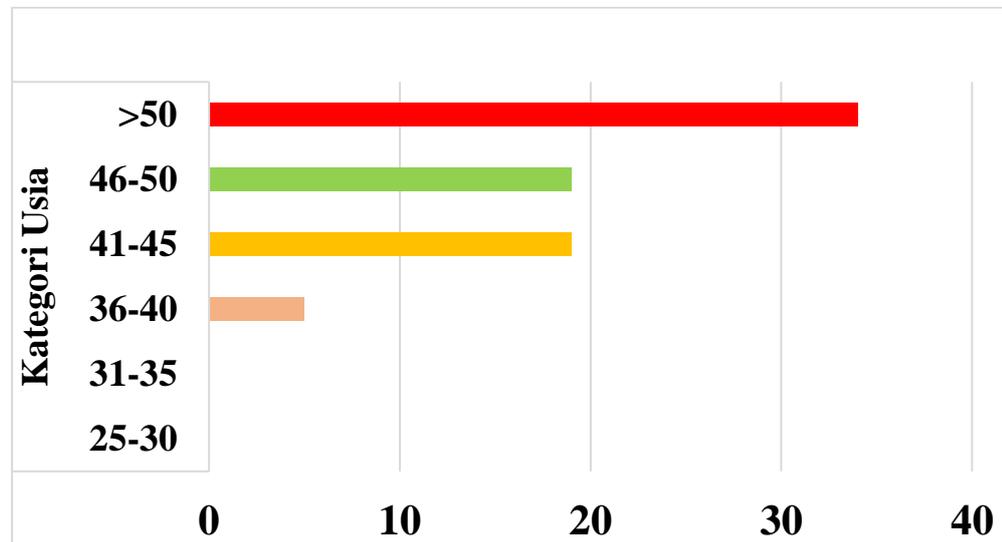
Sumber : Sub bagian umum pada bidang kepegawaian dan tata laksana, 2023

Adanya tuntutan perubahan sistem dari manual ke sistem digital menyebabkan adanya kebutuhan bagi pegawai dalam menyesuaikan kemampuan

penggunaannya. Langkah yang diambil oleh BPMP Provinsi Sumsel dalam pengembangan sumber daya manusia nya yaitu adanya perubahan dari manual menjadi digital, seperti pada proses administrasi surat menyurat (E-SINDE). E-SINDE (Sistem Naskah Dinas Elektronik) Sistem yang bergerak dalam membantu tatalaksana kegiatan surat menyurat dalam lingkup dinas Kemendikbud. Dalam hal ini Sinde memberikan kemudahan dalam proses pengiriman dan penerimaan surat. Selain itu juga, adanya penilaian terhadap kinerja pegawai yang berbasis digital, yaitu e-SKP yang memiliki sistem kerja berupa log harian disetiap akun masing-masing pegawai BPMP Sumsel.

Adanya peralihan dari sistem manual ke digital yang sudah diterapkan oleh BPMP Sumsel tentunya tidak luput dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Adanya kualitas SDM tentunya dari adanya pengembangan SDM nya. Pentingnya pengembangan SDM dalam kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh. Pengembangan SDM merupakan suatu upaya yang bertujuan dalam peningkatan keterampilan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan perubahan sistem serta pengembangan akhir agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pegawai dan mempunyai siklus jangka panjang. Hal ini, bisa dikatakan semakin berkualitasnya sumber daya manusia, maka semakin berkualitas pula organisasi yang ada. Namun, walaupun sudah adanya inovasi dan perkembangan sistem di BPMP Sumsel, hal tersebut belum bisa dikatakan secara maksimal karena masih belum meratanya pegawai yang paham dengan sistem dari manual ke digital. Sebagai contoh penggunaan E-SINDE, dan

E-SKP tidak seluruh pegawai memahami bagaimana cara penggunaannya, karena faktor usia dari pegawai.



Gambar 1 Grafik Usia Pegawai BPMP Provinsi Sumsel Juli 2023

Sumber : Sub bagian umum pada bidang kepegawaian dan tata laksana, 2023

Jika dilihat dari diagram pada gambar 1 di atas, bahwa rata-rata usia yang paling tinggi ialah usia 50 sebanyak 36 pegawai. Pada BPMP Provinsi Sumsel telah melakukan pelatihan mengenai peningkatan pemahaman pegawai mengenai penggunaan sistem E-SINDE dan E-SKP. Namun, banyaknya pegawai yang berusia diatas 50 tahun, menjadi salah satu faktor penyebab lambatnya pemahaman pegawai terhadap sistem E-SINDE dan E-SKP yang masih kurang, sehingga menyebabkan pegawai belum sepenuhnya memahami cara penggunaan sistem tersebut. Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan oleh Maulina M dan Rizaldi A dalam jurnal Pengaruh Usia Sumber Daya Manusia Pada Efektivitas Kinerja Koperasi di Era Revolusi Industri 4.0 (Maulina & Rizaldi, n.d.), dimana dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa faktor usia inovasi dari sistem manual ke sistem digital berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia, karena

harus adanya kemampuan yang dimiliki dan dikuasai pada era serba digital saat ini. Seperti yang dikemukakan oleh Primasari (Maulina & Rizaldi, 2021) bahwa pengembangan teknologi berjalan begitu cepat dan membawa dampak besar dalam kehidupan manusia termasuk gaya hidup generasi milenial yang diprediksi pada tahun 2030 sebanyak 70% usia produktif adalah generasi milenial. Maka dari itu, peran usia dalam penggunaan inovasi yang dilakukan di BPMP Sumsel sangat berpengaruh terhadap penggunaan sistemnya.

Selain faktor usia pegawai, terdapat faktor lain yang bisa menjadi penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di BPMP Sumsel yakni, kurangnya motivasi pegawai untuk mau belajar dalam memahami perkembangan teknologi khususnya penggunaan e-Sinde dan e-SKP, serta adanya sikap pegawai yang tidak mau untuk melakukan perubahan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dkk (2020) dalam jurnal Kualitas SDM dan Motivasi terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh dan menunjukkan hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan analisis korelasi yang dilakukan.

Untuk meningkatkan strategi pengembangan sumber daya manusia di BPMP Sumsel diperlukan adanya bentuk pengembangan strategi yang komprehensif dengan memperhatikan lingkungan BPMP Sumsel, baik secara lingkungan internal maupun secara eksternal. Hal ini, selaras menurut Wheelen dan Hunger (Riesalda Darmawan, n.d, 2023) dalam untuk memberikan keputusan dalam suatu manajemen diperlukan bentuk penyelesaian permasalahan dengan sungguh-sungguh dengan formulasi strategi.

Dalam penelitian sebelumnya ada yang mengkaji mengenai strategi pengembangan, dari Meira Indah Lestari (2023) yang menjelaskan mengenai untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan yang memiliki kualitas unggul pada era digital perlu adanya strategi dengan memperhatikan perkembangan teknologi sebagai sarana optimalisasi sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Selanjutnya diperkuat dari penelitian oleh Pascoela Noronha Martins dan Sudarmo (2023) mengenai Menguji program pendidikan dan pelatihan pengembangan melalui pemberian izin belajar kepada anggota staf untuk melanjutkan pendidikan lebih lanjut di universitas-universitas di Timor-Leste, dan diperkuat dengan penelitian Riesalda Darmawan (2022) mengenai Analisis Formulasi Strategi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Dalam Pelaksanaan Kurikulum Merdeka Di Sma Negeri 10 Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai bentuk-bentuk strategi dari Kemendikbudristek dalam menerapkan kurikulum Merdeka di SMA Negeri 10 Kota Palembang. Berdasarkan fenomena tersebut, maka dalam penelitian yang akan dilakukan membahas tentang Analisis Tahap Formulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPMP Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, didapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Tahap Formulasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPMP Provinsi Sumatera Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis Tahap Formulasi Strategi Pengembangan sumber Daya Manusia di BPMP Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis

Harapannya hasil dari penelitian yang dapat mengetahui mengenai tahap formulasi strategi dari Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPMP Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu dan menjadi pengembangan pada bidang akademis dibidang administrasi publik secara khusus serta dapat menjadi rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan sebagai berikut:

a. Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Dapat menjadi bahan masukan mengenai bagi BPMP Provinsi Sumatera Selatan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di BPMP Provinsi Sumatera Selatan.

b. Pegawai BPMP Sumatera Selatan

Dapat menjadi masukan dan perbaikan kedepannya bagi pegawai BPMP Sumsel mengenai strategi yang harus dilakukan

oleh pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia di
BPMP Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adie, E., & Yusuf, M. A. (n.d.). *Konsep dan Proses Manajemen Strategik*. www.merriam-webster.com
- Aisyah R. (2019). *Analisis Strategi Pemasaran Pada Hotel Whiz Prime*. (n.d.). *BRSbrsInd-20221107115830_rev*. (n.d.).
- Dan, K. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Dalimunthe L. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Swot Divisi Cash Processing Center Pada Pt Advantage Scm Kota Padang*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Ekowanti, M. R. L. (2023). *Manajemen Strategi Sektor Publik (MSSP)*.
- Hari Dwi Korianto. (2021). *Kebijakan Satu Data Indonesia*. *SDI Bappenas*, 4–8
- Herdina Septika, Krisnahadi Tama B. (2021). *Implementasi Strategi Pengembangan Penelitian ini menggunakan metode Hasil penelitian ini diketahui bahwa implementasi* <http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v5i2.200135> Septika (2021) *angan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, Vol 5 No 2.
- Hidayati Nurul M. (2021). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An Nur Lampung*. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 10 No.2. Universitas IAI An Nur Lampung.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Lestari, M. I. (2023). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Era Digital*. *Www.Researchgate.Net*, 3, 1. https://www.researchgate.net/publication/370575807_Strategi_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_Untuk_Meningkatkan_Produktivitas_Karyawan_Di_Era_Digital
- Mazlang. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. (n.d.).
- Maulina, M. N., & Rizaldi, A. (n.d.). *Meisya Nurul Maulina, Arjuna Rizaldi 2021 Pengaruh Usia Sumber Daya Manusia pada Efektivitas Kinerja Koperasi di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Meilia Yoni S. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya*. *Jurnal of education, humaniora and social science*. Vol 4, No 4. Universitas Teuku Umar.

- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16. <https://doi.org/10.15575/Fakultas>
- Muarsarsar, S. (2022). *Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi*. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 8(1), 47–63. [https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8\(1\).9447](https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8(1).9447)
- Mukhlison Effendi. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam*. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Nour Halisa, N., Kunci, K., Karyawan, K., & kompetitif, K. (n.d.). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review*.
- Oroh, S. G., & Malumbot, M. (2015). Pengaruh Pengamatan Lingkungan dan Implementasi Strategi Diferensiasi terhadap Keunggulan Bersaing melalui Kualitas Layanan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 2814. Sumsel, L., & dengan Hati, M. (n.d.). *H a l a m a n | ii*.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101-113.
- PP No 30 Tahun 2019. *Pinilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. (n.d.).
- Sri Hardiyanti N. (2018). Pelaksanaan, T., Daerah, P., Kantor Badan Perencanaan, D. I., Sinjai, K., Sebagai, S., Syarat, S. S., Memperoleh, U., Sarjana, G., Administrasi, I., Disusun, N., & Diajukan Oleh, D. (n.d.). *PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN STRATEGIK*.
- Pengembangan Kompetensi PNS Pencabutan, L. (2018). *BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA* (Vol. 1127). www.peraturan.go.id
- Riesalda Darmawan (2023). *Analisis Formulasi Strategi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Dalam Pelaksanaan Kurikulum Merdeka Di Sma Negeri 10 Kota Palembang*. Universitas Sriwijaya.
- Romi Dafa A. (2019). *Analisis Strategi Pembang unan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegaw aian Serdang Bedagai*. *Jurnal Publik Reformasi*. Vol 5, No 1. Universitas Dharmawangsa.
- Rugianto L. (2020). Strategi Door to Door, Peran Dan Tanggung Jawab Duta Lingkungan Hidup Dalam Meningkatkan Waste Management Di Sekolah Maitreyawira Batam. In *Journal of Sustainable Business Hub* (Vol. 1, Issue 1).

- Setiawan Aji. Strategi, T. A. (n.d.). *BAB II*.
- Setyorini E. (2022). *EFEKTIVITAS CAPACITY BUILDING DALAM MENINGKATKAN KINERJA. Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru. Vol 2, No. 1.*
- Salsabila Adinda. (2022). *Pengelolaan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Dalam Pembelajaran Daring Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya*. Skripsi FISIP UNSRI. September. Indralaya.
- Salsanabila Ali, E. (n.d.). *STRATEGI MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN MELALUI DIGITALISASI PRODUK PERBANKAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG KARTINI MAKASSAR.*
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Nugraha Qudrat. Strategis, M., Kegiatan Belajar, P. λ, Manajemen, P., & Strategi, S. A. (n.d.). .2.
- Sumsel, L., & dengan Hati, M. (n.d.). *H a l a m a n | ii*.
- Setiabudi, D., & Anggraini, D. (2021). *Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas)*. *International Journal of Social and Public Administration*, 1(1), 1–11.
- Sheila Maria Belgis Putri Affiza. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Regional X Makassar*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Sudarmo, Noronha Pascoela M. (2023). *Strategi Pegembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kota Dili*. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret.
- Sudiantini, D. (2022). *Manajemen Strategi. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 2.
- Susilowati, S., & Farida, I. (n.d.). *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. GAYA SUKSES MANDIRI KASEINDO (SAFEWAY) SURABAYA.*
- Yusuf Erar A. Teoritik Manajemen Strategi, K. A. (n.d.). *BAB II*.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (n.d.). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawaa n Pada Hotel Santika Sukabumi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 8 No. 3. Universitas Negeri Surabaya 2020.
- TAWAS, Y. (2019). *Analisis Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado*. *Prosiding TCuraCisme DaCam Ekonomi Dan ...*, 19(2). <http://ekp.fe.um.ac.id/wp-content/uploads/2017/06/45.-Yance-Tawas.pdf>