
PENGEMBANGAN APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI BIMBINGAN TEKNIS (BIMTEK) PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SINTANG

Mikael Mahin

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray
No. 92, Sintang, Indonesia. Email: mahinmikael@gmail.com

Abstrak: Bimbingan teknis (Bimtek) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang dilaksanakan sebagai proses belajar dalam rangka peningkatan kemampuan sumber daya manusia ASN yang profesional dan berkualitas untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Tujuan penelitian ini untuk menjawab permasalahan yang diteliti serta menganalisis, untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Pengembangan Aparatur Sipil Negara Melalui Bimbingan Teknis (Bimtek) Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang. Penelitian ini jenisnya penelitian deskriptif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk membuat gambaran atau menggambarkan keadaan ataupun kejadian. Terutama yang berkenaan dengan Pengembangan Aparatur Sipil Negara melalui Bimbingan Teknis (Bimtek) Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bimbingan Teknis (Bimtek) itu meliputi Bimtek Tentang Legal Drafting pada Sekretariat DPRD di Jakarta. Bimtek tentang penguatan jabatan, kinerja dan optimalisasi peran Setwan selaras dengan system kerja DPRD dalam menghadapi Tahun Politik 2024. Bimtek tentang fasilitasi penyusunan properda, penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi di Jakarta. Workshop nasional Asdeksi di Bandung Jawa Barat. Workshop Nasional Asdeksi di Yogyakarta. Kendala-kendala Pengembangan Aparatur Sipil Negara meliputi biaya (dana pengembangan).

Kata Kunci: Pengembangan; Aparatur Sipil Negara; Bimbingan Teknis.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dianggap membawa dampak untuk keberhasilan reformasi birokrasi dan membawa perubahan di dalam manajemen sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN). Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa pegawai ASN merupakan suatu profesi yang memiliki kewajiban untuk melakukan pengembangan diri dan wajib mempertanggungjawabkan kinerja serta

menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. Oleh karena itu profesi ASN harus dikelola secara profesional, dan pengelolaan manajemen juga harus memiliki konsep yang jelas untuk perbaikan pengelolaan manajemen dimasa depan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan

pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia menjadi modal utama yang perlu diperhatikan dalam pemerintahan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia.

Bimbingan teknis, atau yang sering disingkat dengan Bimtek adalah sebuah pelatihan, layanan bimbingan, atau penyuluhan yang diadakan guna meningkatkan kemampuan tertentu, kualitas sumber daya manusia, atau melatih tenaga kerja menjadi lebih kompeten. Bimbingan teknis merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap. Sehingga pada akhirnya diharapkan dengan adanya peningkatan kompetensi tersebut dapat menghapus kesenjangan atau gap kompetensi pada peserta sehingga dapat memaksimalkan produktivitas kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih optimal.

Menurut Hasibuan (2011:68) Pengembangan (*Development*) adalah “fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai”.

Menurut Nadler dalam Hardjana, (2011:11) pengembangan adalah “kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu

guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja”. Hasibuan (2011:69) Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa Pengembangan adalah “suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual, dan Moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”.

Menurut pendapat P. Siagian (2012:254), menyatakan pengembangan (*development*) meliputi: Kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Lebih lanjut menurut Pendapat Sikula (2010:70) dalam Hasibuan mengatakan bahwa: “Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”

Sebagaimana Pendapat Simamora (2010:287), menyatakan pengembangan adalah: Proses jangka panjang untuk meningkatkan pabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi asset perusahaan yang berharga, mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, berpendapat

bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas proses pengembangan dalam konteks perusahaan sangatlah berpengaruh pada kinerja juga tingkat produktivitas Karyawan, dalam pemberian Pendidikan kepada bagian-bagian Manajerial dan pelatihan pada bagian Operasional merupakan langkah kongkret yang harus direncanakan oleh perusahaan.

Pengembangan Karir Saydam (2005:90) menyebutkan bahwa pengembangan SDM (Sumber DayaManusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerjasesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Indikator Pengembangan Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatankegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan.

Adapun indikator-indikator pengembangan Riva'i (2003:89) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan karier Membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.
2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitudengan meningkatkan kemampuan kinerja pegawai untuk mengisiposisi jabatan/karier yang disediakan oleh perusahaan
3. Dukungan organisasi dalam bentuk materi
4. Perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung dalam jabatannya
5. Pelatihan Meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam bidang operasional
6. Perlakuan yang adil dalam berkarier Memberikan kesempatan berkarier kepada pegawainya untuk mengembangkan diri.
7. Informasi karier Memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan kariernya.
8. Promosi Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
9. Mutasi Memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya didasarkan pada prestasi kerja pegawai.

10. Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.
11. Pengembangan tenaga kerja Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk pegawai untuk meningkatkan potensi dalam dirinya. Pengembangan karier tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individual saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Untuk mengarahkan pengembangan karier agar menguntungkan organisasi dan pegawai, perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada pegawai dan membangun suatu lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan pegawai dalam melaksanakan pengembangan karier.

Oleh karena itu, Bentuk Pengembangan sebagaimana ditegaskan Fahmi (2010) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan merupakan usaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan caramenambah pengetahuan dan keterampilanya.
2. Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan tempat kerja dariseorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.
3. Penangguhan Kenaikan Pangkat terjadi sebagai akibat dari ketidakmampuan seorang tenaga kerja melaksanakan tugas dalam

jabatannya, karena pelanggaran disiplin, atau terkena hukuman pidana.

4. Pembebas tugas tau lebih dikenal dengan skorsing merupakan bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan membebas tugaskan seorang tenaga kerja dari posisi/jabatan/pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh..
5. Pemberhentian atau retiring merupakan bentuk mutasi vertikal yang paling akhir berupa pemberhentian seorang tenaga kerja dari posisi/jabatan/pekerjaan yang sekaligus diikuti dengan pemutusan hubungan kerja dan pemberhentian.

Menurut Mangkunegara yang diterjemahkan dari Fubrin (dalam Fahmi, 2010:99), tujuan dan manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap organisasinya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir akan membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi *Turn Over* dan Biaya Kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan *turn over* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Karyawan Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan posisinya.

Berdasarkan Uraian diatas bahwa manfaat pengembangan membantu

tujuan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pendapat Soekidjo Notoatmodjo, (2003:9-12) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan adalah:

1. Faktor Internal ini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain:
 - a. Misi dan tujuan organisasi Untuk mencapai tujuan diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan secara tepat. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia).
 - b. Strategi penilaian tujuan Setiap organisasi mempunyai strategi tertentu. Untuk itu diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasi.
 - c. Sifat dan jenis kegiatan Sifat dan jenis kegiatan prganisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan dalam prganisasi yang bersangkutan.
 - d. Jenis teknologi yang digunakan Pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan tenaga guna menangani terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berpengaruh pada lingkungan dimana organisasi itu berada tersebut antara lain:

- a. Kebijakan Pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi.
- b. Sosio-Budaya Masyarakat Faktor sosio-budaya tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.
- c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat. Untuk itu organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya.

Tujuan pengembangan pegawai sebagaimana pendapat Malayu S.P hasibuan, (1994: 77-79) adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas kerja Dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.
- b. Efisiensi Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya

- produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
- c. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan trampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- e. Pelayanan Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan yang bersangkutan.
- f. Moral Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- g. Karier Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan produksi kerjanya lebih baik.
- h. Konseptual Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill-nya telah lebih baik.
- i. Kepemimpinan Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationnya lebih luas,

motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

- j. Balas jasa Dengan pengembangan, balas jasa (gaji upah intensif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
- k. Konsumen Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Sebagaimana pendapat di atas maka dapat disimpulkan pengembangan sangat diperlukan bagi organisasi agar sumber daya manusia bisa terlatih dan siap untuk bekerja dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Adapun Visi kantor sekretariat DPRD Kabupaten Sintang adalah "Terwujudnya Pelayanan Prima Terhadap DPRD Kabupaten Sintang"

Sedangkan Misi Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sintang memiliki adalah:

- a. Meningkatkan penyediaan fasilitasi pelayanan secara bertahap untuk menunjang kinerja dan kelancaran tugas, fungsi dan wewenang DPRD.
- b. Meningkatkan pengembangan organisasi melalui pendekatan system manajemen professional.
- c. Meningkatkan komunikasi dan koordinasi dalam memediasi dan mensinergikan hubungan antara Badan Legislatif Daerah dan Badan Eksekutif Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah yang baik.

d. Mengedepankan nilai-nilai etika, moral dan kesadaran dalam mengemban tugas dan fungsi Sekretariat DPRD.

e. Meningkatkan kinerja Sekretariat DPRD.

f. Meningkatkan jalinan kerjasama antara Sekretariat DPRD seluruh Indonesia.

Permasalahan yang terjadi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang tidak semua Aparatur Sipil Negara dapat mengikuti pelatihan teknis sehingga dampak pelatihan tersebut tidak merata dirasakan oleh semua pegawai. Oleh sebab itu fungsi pelatihan teknis ini sangat berpengaruh bagi peningkatan kompetensi jika dilakukan secara berkesinambungan bagi semua pegawai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengkaji dan menganalisis masalah tentang pengembangan sumber daya manusia melalui Bimbingan teknis.

METODE PENELITIAN

Suatu penelitian ilmiah membutuhkan suatu rancangan atau jenis penelitian. Hal ini dikarenakan dengan rancangan penelitian akan diperoleh pedoman dalam melakukan penelitian secara sistematis, dan terarah. Oleh karena itu setiap penelitian tentulah mempunyai sasaran atau objek, untuk menjadi sasaran dalam karya ilmiah. Kemudian disamping itu pula pemilihan terhadap jenis penelitian tersebut harus juga sesuai dan relevan dengan masalah dan tujuan dari

penelitian agar penelitian memperoleh data yang tepat (*valid*) sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian

Jenisnya ini adalah penelitian tipe deskriptif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk membuat gambaran atau menggambarkan keadaan ataupun kejadian. Penelitian deskriptif adalah dapat diartikan "Sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidik dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya". Terutama yang berkenaan dengan "Pengembangan Aparatur Sipil Negara Melalui Bimbingan Teknis (Bimtek) Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang"

Menurut Arikunto (2002:116) menyatakan subjek penelitian atau sasaran penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Di kalangan peneliti kualitatif, istilah responden atau subjek penelitian disebut dengan informan, yaitu orang yang member informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya. Apabila subjek penelitian terbatas dan dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subjek secara langsung, sebaliknya apabila subjek penelitian sangat banyak dan berada diluar jangkauan sumber daya peneliti, atau apabila batasan populasinya tidak mudah di definisikan, maka dapat

dilakukan studi sampel." Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi subjek/sasaran penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Sekretaris DPRD (Sekwan), Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kabupaten Sintang.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Miles dan Huberman (1992:20) dalam analisis kualitatif, data yang muncul berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka. Data itu mungkin telah dimunculkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, rekaman) dan yang biasanya diproses sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan atau alih tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata, yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya pembinaan terhadap pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang disamping upaya-upaya lainnya. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan

bahwa tujuan dan sasaran Diklat adalah Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat; Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) Sekretariat DPRD Kabupaten Sintang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi didukung oleh 46 orang Pegawai Negeri Sipil dengan komposisi sebagai berikut:

1. Dari segi Kepangkatan/Golongan Ruang, terdiri dari: a). Golongan I=1 Orang b). Golongan II=16 Orang c). Golongan III= 23 Orang d). Golongan IV= 6 Orang.
2. Dari segi kualifikasi pendidikan formal, terdiri dari: a). S2= 8 Orang b). S1=14 Orang c). D3=4 Orang d). SLTA/SLTP/SD= 20 Orang
3. Dari segi Jabatan Struktural/Eselon adalah sebagai berikut: a). Eselon II= 1 Orang b). Eselon III= 2 Orang c). Eselon IV = 9 Orang

Berikut Tabel Realisasi Kegiatan Bimtek Tahun 2022 Oleh Pejabat/Staf

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang.

No	Bimbingan Teknis (Bimtek)
1	Bimtek Tentang Legal Drafting pada Sekretariat DPRD di Jakarta
2	Bimtek tentang penguatan jabatan, kinerja dan optimalisasi peran Setwan selaras dengan system kerja DPRD dalam menghadapi Tahun Politik 2024
3	Bimtek tentang fasilitasi penyusunan properda, penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi di Jakarta
4	Workshop nasional Asdeksi di Bandung Jawa Barat
5	Workshop Nasional Asdeksi di Yogyakarta

Data: Kantor Sekretariat DPRD Sintang

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa Bimtek di Kantor Sekretariat DPRD Sintang masih minim. Faktor anggaran menjadi salah satu penghambat bagi pegawai untuk mengikuti Bimtek.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan Aparatur Sipil Negara Melalui Bimbingan Teknis (Bimtek) Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang. Bimbingan Teknis (Bimtek) itu meliputi Bimtek Tentang Legal Drafting pada Sekretariat DPRD di Jakarta. Bimtek tentang penguatan jabatan, kinerja dan optimalisasi peran Setwan selaras dengan system kerja DPRD dalam menghadapi Tahun Politik 2024. Bimtek tentang fasilitasi penyusunan properda, penilaian mandiri

pelaksanaan reformasi birokrasi di Jakarta. Workshop nasional Asdeksi di Bandung Jawa Barat. Workshop Nasional Asdeksi di Yogyakarta. Kendala-kendala Pengembangan Aparatur Sipil Negara meliputi biaya (dana pengembangan).

Saran-saran sebaiknya Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sintang dapat diberikan hak yang sama dalam mengikuti Bimbingan Teknis (Bimtek). Dukungan Dana pengembangan ASN sebaiknya lebih ditingkatkan pada masa akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham., 2010., *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta.
- Miles, M. B. & Huberman, M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hardjana, Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif*.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.

Saydam, Gauzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Simamora, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-7, Cetakan Ketiga: BP. STIE YKPN. Yogyakarta.

Peraturan Perundangan-Undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil,