

**STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR CAMAT
KOTAWARINGIN LAMA
SKRIPSI**

*Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Pemerintahan*

**Diajukan Kepada
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA**



**Oleh :
A'AL ARRAHMAN
NIM. 223010703007**

**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PALANGKARAYA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN
STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR CAMAT
KOTAWARINGIN LAMA

Disusun oleh:

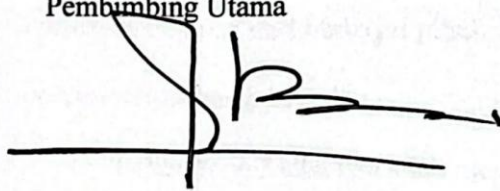
A'AL ARRAHMAN

NIM. 223010703007

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing :

Pembimbing Utama



Dr. H. Maharidiawan Putra, S.H., M. H.
NIP.196511201992031003

Tanggal: 15-7-2026

Pembimbing Pendamping



Haliza Fatimah, M.I.P.
NIP.199610312024062003

Tanggal: 20.7.2026

HALAMAN PENGESAHAN

Disusun Oleh

A'AL ARRAHMAN

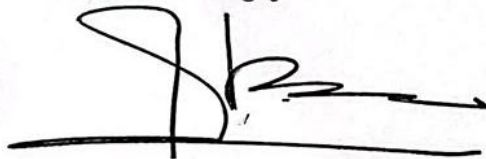
NIM. 223010703007

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam Seminar Proposal

Pada tanggal: 27 September 2026

Tim Penguji :

Ketua Tim Penguji



Dr. H. Maharidiawan Putra, S.H., M.H

NIP.196511201992031003

Tanggal : 30 September 2026

Sekretaris Tim Penguji



Haliza Fatimah, M.IP

NIP.199610312024062003

Tanggal: 30 September 2026

Anggota Tim Penguji



Murniyati Yanur, M.I.P

NIP.199506132022032019

Tanggal: 30 September 2026

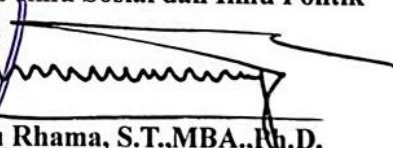
Anggota Tim Penguji



Rosmita, S.IP., M.I.P.

NIP.199703112025062009

Tanggal: 30 September 2026

Palangka Raya, 5 Oktober 2026
Mengetahui:
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Bhayu Rhama, S.T., MBA., Ph.D.
NIP.197901052010121001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: A'al Arrahman

NIM :223010703007

Menyatakan dengan sesungguhnya bahawa skripsi berjudul : STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR CAMAT KOTAWARINGIN LAMA adalah betu;-betul karya saya, dalam skripsi tersebut diberikan tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar saya yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Palangka Raya, 27 September 2026
Penulis,

A'al Arrahman
NIM:223010703007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS



DATA PRIBADI

Nama	: A' al Arrahman
NIM	: 2230107003007
Tempat, Tanggal Lahir	: Kotawaringin, 1 September 2003
Agama	: Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Jln. Padat Karya
Nama Ayah	: Slamet A.Rahman
Nama Ibu	: Islelawati

Riwayat Pendidikan*)

1. SD : SDN-1 Kotawaringin Hulu (Tahun Lulus 2016)
2. SLTP : MTS Najmul Huda (Tahun Lulus 2019)
3. SLTA : SMAN-1 Kotawaringin Lama (Tahun Lulus 2022)

Keterangan*)

Nama Tempat, Tahun Lulus

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(QS. Al-Baqarah: 286)

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain."

(HR. Ahmad, Thabrani, Daruqutni)

Apapun pekerjaan, kegiatan dan segala apa yang menyibukkan mu, hanya satu jangan pernah tinggalkan sholat.

(Islawati)

PERSEMBAHAN

“Penulisan ini tentunya adalah pencapaian keluarga kecil kami, tentang perjuangan dan harapan sarjana pertama kepada anak satu-satunya”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini dengan baik, Adapun judul dari penelitian ini ialah “Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Camat Kotawaringin Lama : Studi di Kecamatan Kotawaringin Lama, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah”.

Proposal Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata (S-1) Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Palangka Raya. Penulis menyadari kelemahan dan keterbatasan yang ada, sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa telah memberikan Kasih dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini
2. Bapak Prof. Bhayu Rhama, S.T., MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Palangka Raya
3. Bapak Bismar Harris Satriawan, S.IP., M.I.P selaku Plt. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Dr. H. Maharidiawan Putra, S.H, M.H selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Haliza Fatimah, M.I.P selaku Dosen Pembimbing II.

6. Seluruh Dosen yang telah membimbing dan mengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
7. Kedua orang tua tercinta Bpk. Slamet Arahman dan Ibu Islelawati selaku Ayah dan Ibu saya yang telah mendidik dan membesarkan saya serta selalu mendoakan dan memberikan semangat yang tiada henti dan juga selalu ada buat saya sebagai donatur saya selama kuliah, sampai titik ini.
8. Keluarga saya, terkhusus kepada Sdr. Dina dan Sdr. Natin telah semangat dan dukungannya kepada saya dari awal saya berkuliah sampai titik ini.
9. Seluruh teman-teman jurusan ilmu pemerintahan angkatan 2022 yang selalu mendukung dan membantu penulis selama perkuliahan.
10. Penulis juga ingin berterima kasih pada diri sendiri, mengapresiasi disetiap langkah kecil yang terus diambil, walaupun banyak ujian yang datang silih berganti, tapi diri ini masih tetap bertahan.

Penulis berharap proposal skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi mahasiswa di Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Palangka Raya, serta bagi semua pihak yang membutuhkan. Terima kasih.

Palangka Raya, 27 September 2026

Penulis

A'al Arrahman

NIM. 223010703006

ABSTRAK

A'al Arrahman, Program Sarjana, Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Palangkaraya, Palangkaraya, 2026. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Camat Kotawaringin Lama Kalimantan Tengah. Tim Pembimbing: Dr. H. Maharidiawan Putra, S.H., M.H. dan Haliza Fatimah, M.I.P.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penguatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat kecamatan agar lebih responsif, kompeten, dan profesional dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Di lingkungan Kantor Camat Kotawaringin Lama, upaya ini menghadapi tantangan riil berupa masih adanya keterbatasan adaptasi teknologi, kekosongan beberapa jabatan struktural krusial, hingga tingginya porsi pegawai memasuki usia kurang produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi peningkatan kualitas SDM ASN di Kantor Camat Kotawaringin Lama serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat di dalamnya.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Fokus penelitian dibedah dengan mengadaptasi teori manajemen George R. Terry yang meliputi aspek Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam bersama pihak Kantor Camat Kotawaringin Lama dan BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Barat, serta studi dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahap reduksi data dan penyajian data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kualitas SDM ASN oleh pimpinan Kantor Camat Kotawaringin Lama mengedepankan pendekatan kepemimpinan yang persuasif, humanis, dan sosial. Bentuk konkret strategi yang dijalankan berupa penegakan disiplin dan motivasi berkala melalui pelaksanaan apel pagi rutin serta penguatan kohesi sosial lewat agenda gotong royong mingguan yang terbukti efisien tanpa membebankan anggaran. Sinkronisasi peningkatan kapasitas dari pihak BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Barat diwujudkan melalui program diklat virtual inovatif seperti "JUMPA ASN KOBAR" dan pelaksanaan Orientasi PPPK. Adapun faktor penghambat yang dijumpai meliputi keterbatasan anggaran daerah untuk membiayai pelatihan fisik bagi aparatur kecamatan, fenomena mismatch (ketidaksesuaian kompetensi jabatan), beban kerja ganda akibat kurangnya kuantitas personel (*overlapping* tugas), serta penerapan sistem reward and punishment yang belum berjalan optimal.

Kata Kunci: Strategi, Kualitas SDM, Aparatur Sipil Negara (ASN), Kecamatan Kotawaringin Lama.

ABSTRACT

A'al Arrahman, Undergraduate Program, Department of Government Science, Faculty of Social and Political Sciences, Palangkaraya University, Palangkaraya, 2026. Strategy for Improving the Quality of Human Resources (HR) of State Civil Apparatus (ASN) in the Kotawaringin Lama Sub-district Office, Central Kalimantan. Supervisory Team: Dr. H. Maharidiawan Putra, S.H., M.H. and Haliza Fatimah, M.I.P.

This research is motivated by the importance of strengthening the capacity of ASIS (Civil Servants) at the sub-district level to make them more responsive, competent, and professional in providing public services. In Kotawaringin Lama Sub-district, this effort faces significant challenges, including limited technological adaptation, vacancies in several key structural positions, and a high proportion of employees entering their less productive age. This study aims to describe and analyze strategies for improving the quality of ASIS human resources in Kotawaringin Lama Sub-district and identify the inhibiting factors.

This research employed a descriptive qualitative method. The focus of the research was adapted from George R. Terry's management theory, which encompasses the aspects of Planning, Organizing, Actuating, and Controlling (POAC). Data collection techniques included direct observation, in-depth interviews with Kotawaringin Lama Sub-district officials and the Human Resources Development Agency (BKPSDM) of West Kotawaringin Regency, and documentation studies. Data analysis was conducted interactively through data reduction and data presentation.

The research findings indicate that the strategy for improving the quality of civil servant (ASN) human resources by Kotawaringin Lama civil servants prioritizes a persuasive, humanistic, and social leadership approach. Concretely implemented strategies include enforcing discipline and routine motivation through regular morning attendance and strengthening social cohesion through weekly mutual cooperation activities, which have proven to be efficient without burdening the budget. Synchronized capacity building by the West Kotawaringin Regency Human Resources Development Agency (BKPSDM) is realized through innovative virtual training programs such as "JUMPA ASN KOBAR" and the implementation of PPPK (National Civil Servant) Orientation. Impediments faced include limited regional budgets to finance physical training for sub-district employees, the phenomenon of mismatch (incompatibility of work competencies), double workloads due to personnel shortages (overlapping tasks), and suboptimal implementation of reward and punishment systems.

Keywords: Strategy, Human Resource Quality, Civil Servants (ASN), Kotawaringin Lama District.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Dasar Teori Yang Digunakan.....	7
2.1.1 Teori dan Konsep Manajemen Organisasi Melalui Strategi.....	7
2.2 Pengertian dan Jenis Aparatur Sipil Negara (ASN).....	12
2.2.1 Aparatur Sipil Negara.....	12
2.3 Pemerintahan Kecamatan.....	16
2.3.1 Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan.....	16
2.3.2 Tugas dan Wewenang Kecamatan.....	18

2.3.3 Fungsi dan Peran Kecamatan.....	21
2.3.4 Hak dan Kewajiban Kecamatan.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.5 Kerangka Pemikiran.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Waktu Penelitian.....	41
3.4 Fokus Penelitian	41
3.5 Sumber Data	42
3.5.1 Data Primer	42
3.5.2 Data Sekunder.....	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6.1 Observasi	45
3.6.2 Wawancara	45
3.6.3 Dokumentasi	46
3.7 Analisis Data.....	46
3.7.1 Reduksi data.....	46
3.7.2 Penyajian Data	47
3.7.3 Penarikan Kesimpulan.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	48
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	48
4.2 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat.....	60

4.3 Hasil Wawancara.....	70
1. <i>Planning</i> (Perencanaan).....	71
2. <i>Organizing</i> (Pengelolaan/Pengorganisasian).....	75
3. <i>Actuating</i> (Pelaksanaan/Pengaktualisasian).....	77
4. <i>Controlling</i> (Pengawasan).....	80
4.4 Faktor Penghambat.....	83
BAB V PEMBAHASAN	85
5.1 Strategi Kantor Camat Kotawaringin Lama Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negaranya	85
5.2 Strategi BKPSDM Kotawaringin Barat Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Di Wilayah Kotawaringin Barat	87
5.3 Faktor Penghambat.....	92
BAB VI PENUTUP	94
6.1 Kesimpulan.....	94
6.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
PEDOMAN WAWANCARA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	28
Gambar 4.1 Kantor Camat Kotawaringin Lama.....	48
Gambar 4.1.1 Struktur Organisasi Kantor Camat.....	51
Gambar 4.3 Apel Pagi Kantor Camat.....	58
Gambar 4.4 Kantor BKPSDM.....	61
Gambar 4.5 Orientasi PPPK Tahun 2025.....	66
Gambar 4.6 JUMPA ASN KOBAR.....	67
Gambar 4.7 Rangkaian Tahap PKP.....	69
Gambar 4.8 Daftar Peserta PKP.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.3 Waktu Penelitian.....	41
Tabel 3.4 Data Primer.....	43
Tabel 3.5 Data Primer.....	44
Tabel 4.1 Hasil Penilaian SAKIP Kantor Camat Kotawaringin Lama.....	53
Tabel 4.2 Hasil LKJIP Kantor Camat Kotawaringin Lama.....	56

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page Publishers.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamaluddin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: CV. Azka Pustaka.
- Lewis, R. J., & Heckman, R. T. (2006). *Talent management: A critical review*. Human Resource Management Review.
- Lexy J. Moleong. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta

JURNAL

- Julian, F,. (2024). *Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pengembangan Kompetensi Asn Pada Era New Normal Di Bpsdm Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Pemerintahan Integratif ,11(3): 314-324
- Kalangi, L. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai di Sektor Publik*. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum), 2(1), 1-18.

- Kusuma, A. R., Rande, S., & Indarto, K.(2023). *Strategy To Increase The Capability Of Civil Servant (Asn) Resources*. Internasonal Journal of Professonal, *1*(6), 01-18.
- Pramasti, D.W,. (2021). *Strategi Peningkatan Kompetensi Dalam Menyiapkan Aparatur Sipil Negara di Era Revolusi Industri 4.0*. Jejaring Administrasi Publik, *13*(2) 101-120.
- Rahman, F. (2023). *Pengembangan SDM ASN pada Level Kecamatan dalam Mendukung Reformasi Birokrasi Daerah*. Malang: Universitas Brawijaya Press, *11*(1) 31-42.
- Sugian,. Lukman & Ella, L.W. (2021). *Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang*, *13*(3) 555-582.
- Taufik, T. (2020). *Reformasi Birokrasi: Belajar dari Upaya Reformasi Sumber Daya Manusia Aparatur di Indonesia*. Jurnal Transformasi Administrasi *10*(2) 119-129.
- Yulianto, A., & Harsoyo, H,. (2023) *Kualitas Peningkatan Pelayanan Publik Menuju Aparatur Sipil Negara (ASN) Bertaraf Internasional*. Jurnal Mimbar Administrasi, *20*(2) 246-261.

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Jakarta (2014).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Jakarta (2023).

Peraturan Menteri Panrb Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, Jakarta (2022).

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan, Jakarta (2018).