

**ANALISIS FUNGSI DAN PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR**



OLEH :

**WA SITTI NURSIAH
45 04 012 075**

SIKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

**USAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45"
MAKASSAR
2009**



HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FUNGSI DAN PERANAN BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM UPAYA
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR.

NAMA MAHASISWA : WA SITTI NURSIAH

NOMOR STAMBUK : 45 04 012 075

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

TELAH DISETUJUI :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


(MUHLIS RUSLAN, SE., M.Si.)


(RAFIUDDIN, SE.)

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas "45" Makassar

DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45"

KETUA JURUSAN MANAJEMEN



(MUHLIS RUSLAN, SE., M.Si.)


(HERMINAWATY A., SE., MM.)

Tanggal Pengesahan : 2011

HALAMAN PENERIMAAN

Hari / Tanggal : Jumat, 20 Nopember 2009

Skripsi Atas Nama : Wa Sitti Nursiah

No. Stambuk : 45 04 012 075

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Pengawas Umum : Prof. DR. Ir. Mir Alam, M.Si.
(Rektor Univ. "45" Makassar)

Ketua : Muhlis Ruslan, SE., M.Si.
(Dekan Fak. Ekonomi Univ. "45")

Sekretaris : Miah Said, SE., M.Si.

Anggota Penguji : 1. Muhlis Ruslan, SE., M.Si.

2. Haeruddin Saleh, SE., M.Si

3. Hj. Herminawaty A., SE., MM.

4. Rafuuddin, SE.



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sebagai hamba yang beriman tentunya penulis, mengucapkan ucapan syukur kehadiran ilahi Robbi atas segala limpahan Rahmat dan hidayahnya kepada penulis merampungkan skripsi ini, sebagai tanda kesyukuran itu penulis hendak mengajai para pembaca yang budiman untuk bersama-sama membaca *hamdulillah* sebagai refleksi kecintaan kita kepada beliau, Amin.

Salam dan sholawat tak lupa penulis persembahkan kepada nabuillah uhammad SAW sebagai syuri tauladan buat kita semua yang telah memberikan dan membawa kita semua dari sebuah kehidupan yang penuh munafikan menuju sebuah zaman yang lebih patuh dan taat kepada Allah VT.

Kehadiran karya skripsi ini tentunya penulis melewati beberapa etape baan dan rintangan yang diharapkan kepada penulis tetapi, dengan tenang dan kesabaran serta bantuan beberapa pihak akhirnya penulis dapat merampungkan karya ini tepat pada waktunya walaupun nilai alaminya masih sangat jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu melalui prakata penulis hendaknya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada *Bapak Rafiuddin, SE* dan *Bapak Muchlis Ruslan, SE, Msi* selaku pembimbing satu dan pembimbing dua yang rela meluangkan waktunya untuk pendampingi penulis. Raşa terima kasih pula yang sebesar-besarnya dari lubuk hati yang paling dalam penulis ucapkan kepada :

1. Teristimewa karya ini ananda persembahkan buat **Ayahnda Briptu LaPalus dan Ibunda Halisa**
2. Kakanda **Abbas udin Palus, SE, Msi** dan Istri, **Baharuddin Palus dan Istri, dan adinda Yulin herlinawati palus (bondeng)** serta semua keluarga besar.
3. Suami tercinta **Pratu Anwar**.
4. Rektor universitas "45" Makassar .
5. **Ibu Herminawati. A, SE, MM**
6. **Bapak Haeruddin Saleh, SE, Msi** selaku dekan fakultas Ekonomi yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
7. Seluruh staf badan kepegawain daerah Kabupaten Takalar yang telah menerima penulis dan memperlakukan penulis sangat istimewa selama penelitian berlangsung
8. **Sahabatku Dody (Tania),Ka' Nofi (brutus), Ka' Hery, Denshy, Sidra mon, Ana mon**
9. **Tante Tini** (ibu kost) yang selalu jadi tempat curhat

Demikianlah skripsi ini dirampungkan mudah-mudahan nilai-nilai yang terkandung didalamnya bias menjadi nilai tambah buat kita semua utamanya bagi diri sendiri penulis walaupun penulis menyadari kesemuanya itu masih sangat jauh dari kesempurnaan.

Makassar, 2009

WA SITTI NURSI AH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kerangka Teori	8
2.1.1 Pengertian Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Fungsinya.....	8
2.1.2 Peningkatan dan Pengembangan sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil.....	10
2.1.3 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	15
2.2. Kerangka Pikir	22
2.3. Hipotesis	22

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian	23
3.2. Metode Pengumpulan Data	23
3.3. Jenis dan Sumber Data	24
3.4. Metode Analisis	24
3.5. Definisi Operasional.....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1 Gambaran Umum.....	27
4.1.1 Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar.....	27
4.1.2 Struktur Organisasi.....	28
4.2 Deskripsi Data.....	41
4.3 Analisis Data	48
4.3.1 Analisis Fungsi dan peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Upaya Peningkatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Takalar ...	48
4.3.2 Analisis nilai Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Daerah Dalam Upaya Peningkatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Takalar	56



BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan kehidupan sosial kemasyarakatan semakin kompleks seiring dengan terjadinya perubahan system pemerintahan yang terlahir dari kebijakan pemerintah. Hal inipun seiring dengan tuntutan masyarakat *kontemporer* akan harapan terciptanya sebuah kehidupan yang lebih merakyat dan disentuh dengan sebuah profesionalisme *kinerja* Aparatur pemerintah, juna menjalankan tugas-tugas pemerintah sebagai pelaksana pembangunan secara efisien dan efektif dalam rangka mewujudkan tatanan kehidupan masyarakat adil dan makmur baik materiil maupun spiritual. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya diperlukan kualitas pelaksana pemerintah dalam hal ini pegawai negeri sipil sebagai unsure aparatur Negara, abdi Negara, abdi Masyarakat yang memiliki tanggung jawab, bermutu tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah secara umum. Dan disisi lain Pegawai Negeri Sipil pun tidak mesti bertahan dengan Pengetahuan dan pengalaman masa lalunya yang seakan tertindas dengan peradaban baru.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsure aparatur Negara yang memiliki peranan strategis dalam mengemban tugas pemerintah dan pembangunan diharuskan memiliki kemampuan *manajerial, leadership, keterampilan* serta kompetensi yang tinggi secara professional sehingga secara efisien dan

efektif tugas dan fungsinya sebagai pelaksana pemerintah dan pembangunan
dijalankan sesuai dengan harapan masyarakat dan tuntutan peradaban
yang semantara dihadapi oleh bangsa dan Negara, dalam rangka
menciptakan sebuah pemerintahan yang mampu membawa masyarakat
kearah yang lebih sejahtera.

Sesuai dengan UU No 22 tahun 2004 tentang otonomi Daerah maka
setiap daerah diberikan kewenangan untuk melakukan penataan rumah
tanggunya sesuai dengan potensi yang dimilikinya, hal ini sangatlah erat
kaitanya dengan keberadaan Pegawai Negeri Sipil di masing-masing
daerah untuk dapat meningkatkan kualitas dalam rangka melakukan
pelayanan kepada masyarakat secara maksimal sehingga proses
pelaksanaan Otonomi daerah itu sendiri dapat terealisasi sesuai dengan
harapan masyarakat banyak.

Sehubungan dengan hal diatas pemerintah, sudah seharusnya
memikirkan akan peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia
aparaturnya dengan melihat bahwa betapa berat tanggung jawab seorang
aparatur Negara dalam menjalankan fungsi dan tugasnya selaku pelaksana
pemerintahan dan pembangunan yang mengarah kepada bentuk pelayanan
secara maksimal, dalam hal memaksimalkan fungsi dan peranannya tentunya
membutuhkan sumber daya yang tangguh secara professional dalam rangka
meningkatkan harkat dan martabat masyarakat hal ini tentunya menjadi
sebuah tanggung jawab Badan Kepegawaian Nasional pada tingkat pusat

dan Badan Kepegawaian Daerah pada tingkat kabupaten yang mana memiliki fungsi dan peranan sebagai manajemen kepegawaian baik pusat maupun daerah seperti yang tercantum dalam Keputusan Presiden No 159 Tahun 2000 tentang pedoman dasar pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai pelaksana manajemen Kepegawaian Daerah harus memiliki konsep dan strategi yang tepat dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil yang berada di wilayah koordinasinya sehingga dapat terciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan bermutu tinggi serta memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Secara realitas kondisi pegawai Negeri sipil di daerah masih sangat memprihatinkan dimana sekitar 40% Pegawai Negeri Sipil di kabupaten Takalar yang belum dapat memarami fungsi-fungsi pegawai secara maksimal. Hal ini sangatlah berpengaruh pada proses pembangunan serta pelayanan secara maksimal kepada masyarakat akibat kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas di lingkungan pemerintah kabupaten. Realitas inilah yang menjadi sebuah orientasi yang dari keberadaan Badan Kepegawaian Daerah agar dapat menjalankan fungsi dan peranannya secara maksimal dengan melalui berbagai metode yang sesuai dengan peraturan kepegawaian secara nasional sehingga dapat menciptakan Pegawai Negeri Sipil di daerah yang

manfu menjalankan isi otonomi secara maksimal pula yang berimplikasi pada tujuan pembangunan Nasional yang menekankan pada penciptaan masyarakat yang adil dan makmur.

Pemerintah Kabupaten Takalar dalam hal ini Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Takalar mengkoordinir 4.384 orang Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di beberapa instansi dengan golongan ruang berbeda. Untuk lebih jelasnya maka penulis menyajikan data autentik yang bersumber dari Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Takalar sebagai berikut:

TABEL 1.1
DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM LINGKUP
PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR
TAHUN 2008

No.	Unit Kerja	Golongan Ruang				Jumlah
		IV	III	II	I	
1.	Setda Kab. Takalar	8	67	67	6	148
2.	Sekretariat DPRD	1	9	4	-	14
3.	Bappeda	4	19	4	-	27
4.	Bawasda	5	13	2	-	20
5.	BKD	3	12	15	-	30
6.	Dinas Pertanian Rakyat	6	49	42	2	99
7.	Dinas Perikanan Laut	4	12	2	3	21
8.	Dinas koperasi dan Pkn	2	16	10	1	29
9.	Dinas Pendidikan Nasional	57	120	42	2	221

10.	Dinas Perhubungan Partel	4	9	6	1	20
11.	Dijenda	3	11	13	-	27
12.	Dinas Kesehatan	3	156	186	4	352
13.	Dinas Tenaga Kerja dan Trans	3	16	5	-	24
14.	Dinas PU Daerah	1	23	36	14	74
15.	Dinas Tata Ruang & LH	3	13	7	-	23
16.	Kantor INKOM	2	16	13	-	31
17.	Kantor IPPK	3	40	42	-	85
18.	Kantor PERINDAG	2	18	3	-	24
19.	Kantor PMD	1	11	1	-	13
20.	Kantor KESBANG	-	12	7	-	19
21.	Kantor Kesejahteraan Sosial	-	17	6	-	24
22.	Kantor RSU Daerah	4	42	26	-	72
23.	Kecamatan POLSESL	-	22	11	-	33
24.	kecamatan POLUT	-	35	16	-	51
25.	Kecamatan GAL-SEL	-	16	10	-	26
26.	Kecamatan GAL UT	1	11	7	-	20
27.	Kecamatan MAPSU	-	16	9	1	25
28.	Kecamatan MARBO	-	15	4	-	19
29.	Kecamatan PATTALLASSANG	-	42	14	-	56
30.	JMK/SMU	-	21	83	138	242

31.	SLTP	-	47	71	513	635
32.	SD	89	232	299	1260	1880
	JUMLAH	213	1158	1063	1945	4384

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kab. Takalar, 2008

Dari data diatas menunjukkan bahwa begitu banyaknya jumlah pegawai secara kuantitas tetapi penulis belum yakin apakah secara kualitas yang dimiliki oleh pegawai tersebut dapat membantu proses pembangunan di Kabupaten Takalar secara profesional hal ini dapat dicapai ketika maksimalisasi peranan Badan Kepegawaian Daerah sebagai pelaksana manajemen Kepegawaian Daerah khususnya dalam upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil melalui program-program yang dilaksanakannya. Inilah yang kemudian mengilhami penulis memilih judul " Analisis Fungsi dan Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Takalar".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah pokok sebagai berikut "Berapa besar Implementasi fungsi dan peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam upaya meningkatkan dan

mengembangkan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Takalar”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dan yang diharapkan dalam Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi fungsi dan peranan Badan Kepegawaian Daerah Sebagai Pelaksana Manajemen Kepegawaian Daerah dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan Sumber daya Manusia Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah kabupaten Takalar.
2. Untuk mengetahui bertuk kegiatan apa yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil dikalangan Pemerintah Kabupaten Takalar.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah :

1. Sebagai bahan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar selama terbentuknya sampai sekarang.
2. Sebagai sumbangan pikiran kepada pemerintah Kabupaten Takalar dalam pengembangan konsep dan strategi peningkatan sumber daya manusia aparatur pemerintah dikalangan pemerintah kabupaten Takalar.
3. Sebagai bahan referensi bagi yang berminat memperdalam masalah upaya peningkatan Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Fungsinya

Badan Kepegawaian Daerah merupakan pelaksana teknis manajemen Kepegawaian di Daerah yang diperkuat oleh Keputusan presiden No 159 tahun 2000 tentang pedoman pembentukan Kepegawaian Daerah.

Menurut Kepres No. 159 tahun 2000 Pasal 2 ayat 1 bahwa; "Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya dalam keputusan Presiden ini disingkat BKD adalah perangkat yang melaksanakan manajemen kepegawaian negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok pejabat Pembina"

Badan Kepegawaian Daerah sebagai pelaksana manajemen Kepegawaian Daerah yang diuraikan lewat Kepres No 159 Tahun 2000 diatas tentunya memiliki fungsi dan peranan. Hal ini dapat dilihat pada Kepres No 159 2000 Pasal 4 sebagai berikut :

- a. Penyiapan, penyusutan peraturan Perundang-Undangan di Daerah di bidang Kepegawaian sesuai dengan norma atau standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah.
- b. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah
- c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian Daerah.

- d. Penyiapan dan pelaksanaan, pengangkatan, kenaikan pangkat, Pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam perundang-undangan.
- e. Pelayanan Administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, perlindungan, dan pemberhentian dalam dari jabatan structural atau fungsional sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan peraturan perundang-Undangangan.
- f. Penyiapan dan penetapan pension pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan perundang-Undangangan.
- g. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan pegawai negeri sipil Jaerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan perundang-Undangangan.
- h. Penyelenggaraan Administrasi Pegawai Negeri sipil Daerah
- i. Pengelolaan system informasi Kepegawaian daerah; dan
- j. Penyampaian informasi kepegawaian Daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.



2.1.2. Peningkatan dan Pengembangan sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil

Perubahan pola kehidupan setiap harinya mengalami perubahan secara fundamen. Dalam konteks ini, Tahun 2001 kemarin telah ditetapkan diber akukannya UU No. 22 Tahun 2004 sebagai bukti bahwa diberikan kewenangan bagi setiap daerah mulai untuk menata dirinya sendiri dalam pengantian bahwa otonomi daerah mulai ditetapkan. Olehnya itu sangat diperlukan kualitas Sumber Daya Manusia aparatur Negara dalam menjalankan tugas-tugas pokok pemerintahan dalam melaksanakan pelayanan public yang memuaskan sebagaimana substansinya sebagai pelayan masyarakat.

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil merupakan usaha berencana dan sistematis yang sesuai dengan norma, standar, dan prosedur perundang-Undangan (Ryas Rasyo : 2000 :29)

Pengembangan Pegawai ataupun karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan tehnis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai/karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Malayu.S.P Hasibuan 1990 : 76f)

Dalam Kepres No. 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah pasal 6 ayat 1 :

"Untuk pembinaan pegawai negeri sipil secara nasional dibangun kembangkan tata laksana jaringan informasi Kepegawaian antara Badan

Kepegawaian Daerah Propinsi/Kabupaten/kota dan Badan Kepegawaian Negeri”

Dalam Perspektif diatas badan Kepegawaian Daerah memiliki peranan untuk melakukan pembinaan pegawai negeri sipil yang berorientasi pada peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pegawai negeri sipil dalam rangka menjawab tuntutan kebutuhan daerah yang tidak lepas dari koordinasi Badan Kepegawaian Negara.

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pegawai negeri sipil tentunya harus berdasarkan atas kebutuhan-kebutuhan dasar daerah yang berangkat dari hasil proses evaluasi badan kepegawaian daerah tentang kondisi kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil yang akan berimplikasi pada pelaksanaan kegiatan peningkatan dan pengembangan baik melalui pendidikan, pelatihan, yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pegawai negeri sipil di daerah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan biasanya dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pelaksanaan Pendidikan dan Pengembangan pun dilaksanakan atas berdasarkan kebutuhan teknis daerah dalam mengoptimalkan kerja-kerja teknis daerah dalam rangka mencapai tujuan pembangunan.

Pada abad ini Indonesia memang mengalami krisis kualitas sumber daya manusia sehingga memang menjadi kewajiban serta keharusan dalam

menjawab itu sehingga sangat diperlukan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dalam beberapa pandangan sebagai berikut:

Menurut S.P Hasibuan (1990:76) Pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, Konseptual, dan moral pegawai/karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkat dan menambah keterampilan teknis pekerjaan pegawai/karyawan.

Dan menurut Edwin B Filippo (MSDM), Dasar dan kunci keberhasilan, Malayu. S.P. Hasibuan; 1990 : 76) Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh sedangkan latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Ernet J. Mc Cormik (2003: 53) Mengemukakan bahwa:

"All organization should commit its resources to a training can be expected to achieve some results other than modifying employee behavior. It must also support some organizational and goal, such as more efficient production or distribution of goods and services, reduction or operating costs, improved quality, or more effective personal relation".

Berdasarkan Ernest tersebut, suatu organisasi yang sumber daya (Pegawainya) pada aktivitas pelatihan, hanya jika, hal itu merupakan kepuuasan terbaik dari manajer, pendidikan dan pelatihan diharapkan mencapai hasil lain dari pada memodifikasi priilaku pegawai. Hal ini juga

mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan kinerja an pelayanan yang lebih efisien serat meningkatkan kualitas dan menciptakan hubungan pribadi lebih efektif.

Goldstein dan Buxon (2003 : 53) Mengemukakan tiga analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia pegawai sebagai berikut :

a. Analisis Organisasi

Menganalisis tujuan Organisasi, sumber daya yang ada, dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan kenyataan

b. Analisis Pekerjaan dan tugas

Analisis pekerjaan dan tugas merupakan dasar untuk menyambungkan job-training sebagaimana pelatihan analisis job, dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, skill, dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

c. Analisis Pegawai

Analisis pegawai difokuskan kepada identifikasi khusus kebutuhan pelatihan bagi pegawai yang bekerja pada jobnya. Kebutuhan pelatihan pegawai dapat dianalisa secara individu maupun kelompok sebagai berikut :

- Kebutuhan individu dari pelatihan dapat dilakukan dengan cara observasi oleh supervisor, evaluasi keterampilan, kartu control kualitas dan tes keterampilan pegawai.

- Kebutuhan kelompok dari pelatihan
Ket utuhan kelompok dan pelatihan dapat diprediksi dengan pertimbangan informal dan observasi supervisor maupun manajer.
Adapun alasan lain dari kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia pegawai sebagai berikut:
 - Adanya pegawai baru : Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu memahami tujuan aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan atau pemerintah disamping itu mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sebagai pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya.
 - Awalnya penemuan-penemuan baru : Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern banyak ditemukan peralatan-peralatan yang lebih canggih dari pada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya, pegawai-pegawai baru yang akan menggunakan peralatan baru tersebut perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya, misalnya penggunaan computer.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas kita dapat menyimpulkan bahwa mereka menempatkan pendidikan dan latihan sebagai sebuah bentuk kegiatan yang mengarahkan pegawai dan karyawan dalam peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam memberikan

kemampuan kepada para pegawai baik secara teoritis maupun teknis olehnya itu peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya pegawai negeri sipil dalam konteks ini dapat ditempuh dengan pelaksanaan pendiklat dan pelatihan terhadap pegawai negeri sipil itu sendiri.

2.1.3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pembahasan sebelumnya dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia pegawai dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan. Ada beberapa prinsip dasar penting yang harus kita tempuh agar training yang kita hasilkan nanti akan betul-betul sesuai dengan apa yang diharapkan semua pihak. Prinsip dasar utama yang diharapkan adalah :

1. Relevansi

Secara umum relevansi pendidikan dapat diartikan sebagai kesesuaian atau keserasian dengan tuntutan kehidupan dengan tuntutan kehidupan. Dengan kata lain pendidikan dipandang relevan bila hasil yang diperoleh dari pendidikan tersebut berguna atau fungsional bagi kehidupan. Masalah relevansi pendidikan dengan kehidupan dapat ditinjau sekurang-kurangnya dari tiga segi relevansi lingkungan hidup trainee, relevansi perkembangan kehidupan sekarang, relevansi kehidupan dimasa yang akan datang, dan relevansi pendidikan terhadap tuntutan dunia pekerjaan.

a Relevansi pendidikan dengan lingkungan hidup *trainee*

Dalam menetapkan bahan training yang akan dipelajari hendaknya dipertimbangkan sejauh mana bahan tersebut harus dimulai.

b. Relevansi dengan perkembangan kehidupan masa sekarang dan masa yang akan datang

Dalam menetapkan bahan training perlu diperhatikan pula perkembangan yang terjadi dalam kehidupan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Suatu alat atau cara yang banyak digunakan oleh orang-orang pada waktu yang lampau mungkin sudah ditinggalkan masa sekarang.

c. Relevansi dengan tuntutan dalam dunia pekerjaan
Relevansi dari segi kegiatan belajar ini sering mengakibatkan sukarnya lulusan dalam menghadapi tuntutan dari dunia pekerjaan

2. Efektivitas
Efektivitas dalam satu kegiatan pencapaian sejumlah target yang telah direncanakan

3. Efisiensi
Efisiensi suatu usaha pada dasarnya merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan usaha yang telah dikeluarkan (input)

4. Prinsip kesinambungan
Adalah saling berhubungan dengan atau terjalin antara berbagai tingkah dengan program training.

Kesinambungan antara berbagai tingkat training dalam menyusun kurikulum hendaknya dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahan-bahan pelajaran yang diperlukan untuk belajar lebih lanjut pada tingkat berikutnya hendaknya sudah diajarkan pada tingkat sebelumnya
2. Bahar, pelajaran yang sudah diajarkan pada tingkat yang lebih rendah tidak perlu diajarkan lagi pada tingkat lebih tinggi

Kesinambungan antara berbagai bidang studi bahan yang diajarkan dalam berbagai bidang studi sering mempunyai hubungan satu sama lainnya. Sehubungan dengan hal itu urutan dalam penyajian berbagai bidang studi hendaknya diusahakan sedemikian rupa agar hubungan tersebut dapat terjalin baik.

Ada dua jenis pendekatan yang dapat ditempuh dalam mengembangkan program training ini yaitu :

1. Pendekatan yang berorientasi pada bahan-bahan pelajaran.

Dalam pendekatan ini pertanyaan yang pertama timbul pada waktu menyusun training adalah bahan atau materi apakah yang perlu diajarkan? Bila telah ditemukan pokok-pokok bahan diajarkan maka penguraian lebih lanjut adalah dari bahan pelajaran dijabarkan dari setiap pokok bahan tersebut. Sering terjadi dalam surat penyusunan program training disini terdapat tujuan yang masih bersifat samar-samar dan sering tidak dirumuskan secara jelas dan tegas.

2. Pendekatan yang berorientasi pada tujuan pengajaran

Pertanyaan pertama yang timbul pada waktu penyusunan training disini adalah tujuan apakah yang ingin dicapai. Atau pengetahuan, keterampilan, sikap apakah yang kita harapkan setelah kita menyelesaikan program training ini sebagai jawaban terhadap pertanyaan tersebut kemudian dirumuskan tujuan-tujuan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang kita harapkan secara jelas.

Bila ditinjau kelebihan dan kekurangan masing-masing pendekatan diatas dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Bahan pelajaran yang disusun kurang jelas arah dan tujuannya
- b. Kurang ada dalam pegangan menentukan cara atau metode mana yang cocok untuk menyajikan bahan tersebut.
- c. Kurang jelas dari segi-segi apa yang akan dinilai setelah menyelesaikan pelajaran dan bagaimana cara penilaiannya.

Kelebihan atau kebaikan dari pendekatan, yang berorientasi pada tujuan adalah :

1. Tujuan yang ingin dicapai jelas bagi penyusunan kurikulum
2. Tujuan-tujuan yang jelas tersebut akan memberikan arah didalam menctapkan bahan, metode, jenis-jenis kegiatan dan alat yang diperlukan guna mencapai tujuan.
3. Tujuan-tujuan yang jelas tersebut juga akan memberikan arah didalam mengadakan penilaian terhadap hasil yang dicapai.

4. Hasil penilaian yang terarah tersebut akan membantu menyusun kurikulum di dalam mengadakan perbaikan-perbaikan yang di perlukan.

Dalam hal ini banyak konsep dan metode pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa pakar seperti halnya konsep pelatihan menurut pandangan Edwin B. Filippo (1990 : 94). Mengemukakan tentang berbagai macam metode pelatihan dan pendidikan yang ditujukan kepada pengembangan :

1. Keterampilan untuk mengambil keputusan
2. Keterampilan antar pribadi
3. Pengetahuan tentang pekerjaan baik di tempat kerja maupun di tempat latihan kepemimpinan
4. Pengetahuan tentang organisasi
5. Pengetahuan umum

Konsep Filippo tersebut pada dasarnya untuk eksekutif namun dapat dipakai dalam program-program pelatihan di mana saja. Hal yang menarik dalam konsep Filippo adalah adanya empat metode dasar yang digunakan

yaitu :

1. Pelatihan di tempat kerja (*On the Training*)
2. Sekolah *Vestibule*
3. Magang (*Apprenticeship*)
4. Kursus-kursus

Pelatihan di tempat kerja dapat dipelajari dalam jangka waktu relative singkat. Metode ini adalah metode yang paling banyak di gunakan karena mempunyai kelebihan dalam member motivasi kepada peserta pelatihan. Ke'hasilan pelatihan di tempat kerja ini tergantung pada instruktur dalam menjelaskan seperangkat prosedur untuk melaksanakan tugas tertentu yang dikembangkan dari pengalaman dan penelitian.

Tentang sekolah Vesibule adalah: sekolah yang dibentuk untuk mengatasi masalah pelatihan ditempat kerja untuk kebutuhan fungsional khusus untuk para eksekutif di bidang personil management dalam pengembangan fungsi staf dari mulai pengembangan ini sampai proses produksi tertentu.

Tentang program magang (*Apprenticeship*) dirancang untuk keterampilan yang lebih tinggi yang mengutamakan pengetahuan dalam pelaksanaan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhulungan.

Tentang kursus-kursus dapat dikaitkan langsung dengan pekerjaan kursus bagi seseorang, biasanya metode yang dipakai menggunakan konsep-konsep dasar sebagai berikut :

1. Penetapan tujuan yang jelas
2. Pemecahan pokok bahasan secara logis
3. Peran aktif peserta
4. Keadaan peserta untuk mengatur kecepatan bidangnya sendiri



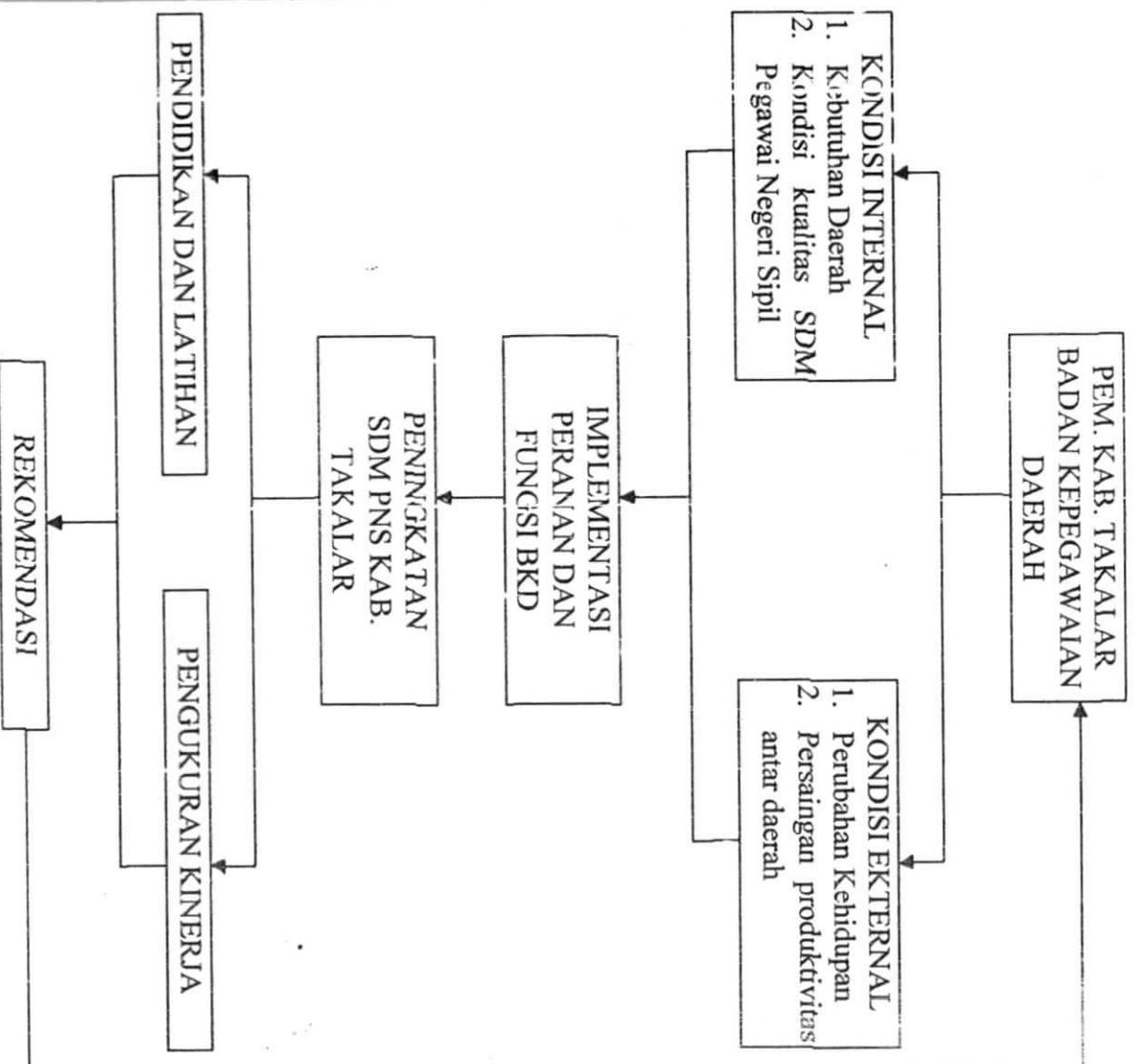
5. Dorongan

Sedangkan pandangan Andrew F. Sikula (1990 : 97) tentang pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia ditinjau dari segi personal admiriistration pandangan-pandangan lebih menitik beratkan pada proses latihan dan pengembangan. Dalam metode pelatihan sekolah memakai beberapa cara sebagai berikut :

1. *On the job training* (OJT)
2. Sekolah Vestibule
3. Demonstrasi dan pencontohan
4. Pemagangan
5. Pelajaran dikelas (Lecture, Lenfrence, Studi kasus, permainan, program instruksi.

Metode-metode tersebut hampir mirip dengan konsep Filippo yang diuraikan sebelumnya. Ternyata Filippo dan Sikula lebih banyak menganut penggunaan OJT dan *Apprenticessip* dalam pendidikan dan pelatihan.

2.2. Kerangka Pikir



2.3. Hipotesis

"Diduga bahwa fungsi dan peranan Badan kepegawaian Daerah dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pegawai negeri sipil pada lingkup Pemerintah Kabupaten Takalar belum maksimal"

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam metode penelitian akan dijelaskan secara sistematis yang berkenaan dengan daerah penelitian, waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode analisis dan operasional.

3.1. Daerah dan Waktu Penelitian

Daerah (lokasi) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kabupaten Takalar. Sedangkan waktu penelitian berlangsung selama dua bulan dari bulan September sampai Oktober 2009.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat diketahui bahwa jenis dan sumber data dalam proposal ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu pengumpulan data secara observasi, pengedaran Quesioner, Wawancara dan interview
2. Penelitian kepustakaan (*library Research*), yaitu cara pengumpulan data dengan merekapitulasi data-data yang relevan dengan kebutuhan penelitian. akan tetapi data-data tersebut sudah termaktub dalam bentuk literature.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan dianalisis dalam penyusunan skripsi ini bersumber dari:

1. Data Primer, Adalah data yang diperoleh dengan jalan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf yang menangani langsung seperti Pendidikan dan pelatihan dan data lain yang berkaitan dengan penulisan ini.
2. Data Sekunder, Adalah data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen dan informasi yang diperlukan seperti: Sejarah singkat Badan Kepegawaian Daerah Kab. Takalar, Struktur organisasi

3.4. Metode Analisis

1. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif bertujuan untuk menganalisis fungsi dan peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengetahui apakah fungsi dan peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam peningkatan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup pemerintah Kabupaten Takalar telah optimal dengan model pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.5. Defenisi Operasional

Untuk memudahkan memahami muatan dari penyusunan proposal ini selanjutnya penulis menggunakan acuan sebagai defenisi operasional sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian Daerah adalah suatu badan yang dibentuk oleh di daerah sebagai perangkat yang melaksanakan manajemen pegawai Negeri Sipil di daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina.
2. Peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil merupakan usahanya secara sistematis yang dilakukan oleh badan Kepegawaian Daerah melalui beberapa metode yang sesuai dengan perundang-Undangan yang berlaku yang mengarah pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil.
3. Pendidikan dan Latihan (DIKLAT) Adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dari terorganisasi dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis secara terbatas.
4. Nilai peningkatan keahlian adalah suatu nilai ukur dimana kinerja sumber daya manusia pegawai negeri sipil mampu melaksanakan kegiatan pada bandangnya.
5. Nilai jenjang suatu nilai ukur dimana pegawai negeri sipil mampu menyelesaikan jenjang pendidikan dengan keahlian yang dimilikinya.

6. Nilai penghargaan adalah nilai suatu bentuk prestasi yang dimiliki pegawai negeri sipil sebagai bentuk apresiasi dalam menjalankan tugas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

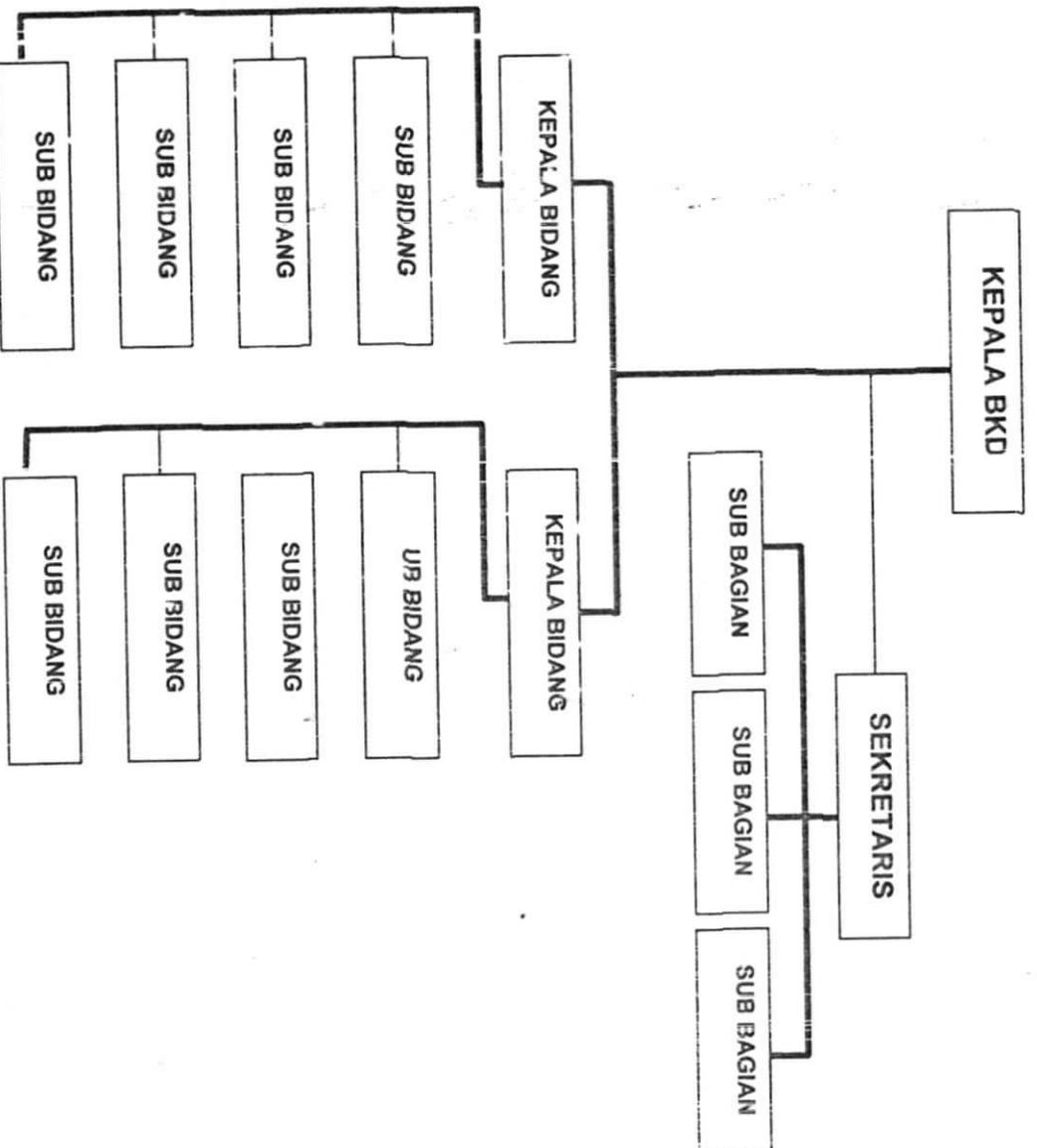
4.1.1 Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kab. Takalar

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar mulai menjalankan fungsinya sebagai tata manajemen kepegawaian daerah pada tahun 2001 yang berdasarkan Kepres No. 159 Tahun 2000 tentang pedoman pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dar. Perda 04 Tahun 2001 tentang Organisasi lembaga teknis daerah Kab. Takalar.

Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Takalar dalam perjalanannya dari tahun 2001 sampai sekarang banyak diperhadapkan dengan berbagai macam persoalan kepegawaian, utamanya pada persoalan mutasi dan pengangkatan pegawai, dimana badan ini dalam tata manajemennya belum begitu sempurna tetapi dengan koordinasi dengan beberapa pihak utamanya dengan Badan Kepegawaian Nasional (BKN) akhirnya masalah-masalah yang dihadapinya selama ini dapat diselesaikan tanpa mengurangi substansi perundang-undangan yang berlaku.

Kini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar telah berusia 9 tahun dan mengakomodir Pegawai Negeri sekitar kurang lebih 4.384 orang yang tersebar di 32 instansi se Kabupaten Takalar.

1.1.2 Struktur Organisasi



Sumber: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar, Tahun 2008

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Takalar yang terdapat dalam gambar diatas memiliki fungsi dan tugas pokok masing-masing sebagaimana berikut :

a. Kepala Badan Kepegawaian

Tugas Pokok dari seorang kepala Badan Kepegawaian daerah adalah melaksanakan, membina dan mengkoordinasi kegiatan manajemen pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Takalar sebagian tugas pemerintah Kabupaten Takalar di Bidang kepegawaian dan Diklat Pegawai sesuai dan kewenangan yang ada pada Pemerintah Kabupaten Takalar, sedangkan fungsinya

1. Penyiapan penyusunan peraturan Perundang-Undangan Daerah di bidang Kepegawaian dan Diklat sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan pemerintah
2. Penyiapan kebijaksanaan teknis pengembangan kepegawaian Daerah.
3. Penyiapan dan pengangkatan pelaksanaan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai negeri sipil Daerah sesuai dengan norma, standard an prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan

4. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan structural atau fungsional sesuai dengan norma, standard an prosedur yang berlaku
5. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai negeri sipil Daerah sesuai dengan norma, standard an prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan berlaku.
6. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standard an prosedur yang ditetapkan perundang-undangan
7. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah > Pengelolaan system informasi kepegawaian Daerah
8. Penyampaian sistem informasi kepegawaian Daerah kepada Badan Kepegawaian Negara

b. Sekretaris Badan

Sekretaris Badan memiliki tugas pokok memberikan pelayanan tehknis kepada semua unsur di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Daerah Kabupaten Takalar, sedangkan fungsinya sebagai berikut :

1. Penyusunan perencanaan dan Program
 2. Pengelolaan urusan administrasi Kepegawaian dan Diklat
 3. Penyusunan anggaran dan pengelolaan urusan keuangan
 4. Pengelolaan kelengkapan rumah tangga dan tata usaha
 5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan
- Dalam Struktur diatas Sekretaris Badan membawahi tiga (3) Sub Bagian yang tantunya memiliki tugas pokok masing-masing. Adapun tugas pokok dan fungsinya sebagai berikut :

1. Sub Bagian Perencanaan

Tugas pokok dari sub bagian Perencanaan adalah merumuskan dan menyusun petunjuk tehknis perencanaan pegawai serta menyelenggarakan pengadaan pegawai, sedangkan fungsinya sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan penyiapan rumusan kebijakan rencana kebutuhan pegawai dan kebutuhan jabatan
- b. Pelaksanaan penyiapan bahan rumusan penyelenggaraan pengadaan pegawai, penyelesaian usulan dan keputusan pengangkatan sebagai CPNS.

- c. Pelaksanaan kajian, penyelenggaraan aplikasi petunjuk pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian dan DIKLAT
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

2. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian keuangan memiliki tugas pokok menyusun rencana anggaran rutin dan verifikasi dalam rangka meningkatkan akuntabilitas pengelolaan anggaran belanja BKD Kab. Takalar, sedangkan fungsinya adalah :

- a. Penyusunan rencana anggaran belanja
- b. Penyusunan laporan pelaksanaan
- c. Pelaksanaan urusan kas dan gaji
- d. Penyiapan usulan pengangkatan bendaharawan dan pembuat daftar gaji
- e. Penyiapan usulan tuntutan perbendaharaan dan tuntutan gaji
- f. Penyiapan dalam tanggapan atas laporan pemeriksaan
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

3. Sub Bagian Umum

Tugas pokok dari Sub Bagian Umum adalah melaksanakan surat menyurat, tata usaha pimpinan, kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Daerah, dan fungsinya sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan urusan surat-menyurat, pengetikan dan penggandaan
- b. Penyusunan pedoman dan petunjuk teknis untuk usulan
- c. Pelaksanaan pembuatan konsep-konsep surat dinas
- d. Pengelolaan/penyiapan surat-surat rahasia
- e. Pelaksanaan tugas-tugas kearsipan
- f. Pelaksanaan urusan perlengkapan dan rumah tangga Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah
- g. Pengkoordinasian urusan tata usaha Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan Daerah yang diberikan oleh atasan

c. Kepala Bidang Kepegawaian

Tugas pokok dari Bidang kepegawaian adalah melaksanakan penata usaha kepegawaian dan

pengembangan pegawai, yang mana bidang ini membawahi 4 (empat) sub Bidang dan masing-masing memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Sub Bidang Pengadaan, Penggabungan dan mutasi Pegawai Tugas pokok dari sub bidang ini adalah melaksanakan penyusunan dan formasi, mengolah dan merumuskan kebijaksanaan pengadaan pegawai sesuai dengan tugas pokok Badan Kepegawaian dan diklat Daerah, menyiapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan serta menyelenggarakan seleksi pendidikan dan seleksi pegawai, sedangkan fungsinya adalah :
 - a. Penyusunan usul formasi pengadaan pegawai.
 - b. Penyiapan usulan pemberian tanda penghargaan dan tanda jasa
 - c. Penyiapan usulan mutasi kenaikan pangkat, mutasi pemindahan dan kenaikan gaji berkala, penyesuaian upah kerja dari izin kerja.
 - d. Penyimpanan kelengkapan Administrasi pengangkatan CPNS menjadi PNS

- e. Penyiapan bahan dalam rangka peningkatan disiplin dan kesejahteraan pegawai.
 - f. Penyiapan dan pengisian jabatan structural maupun fungsional.
 - g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan
2. Sub Bidang Pemberhentian dan pensiun
- Sub Bidang ini memiliki tugas pokok merumuskan, menelaah bahan usulan pemberhentian dan pension PNS Daerah serta menyusun dan mengolah bahan usulan perpindahan pegawai antar Daerah Kabupaten/Kota ke Provinsi atau sebaliknya serta melaksanakan penetapan pension PNS daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan fungsinya sebagai berikut :
- a. Penyiapan bahan analisis dan usulan serta penyelesaian naskah keputusan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS Daerah dalam dan dari jabatan structural
 - b. Penyiapan bahan analisis, pemberian uang tunggulu dan uang duka tewas

c. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

3. Sub Bidang Dokumentasi

Adapun tugas pokok dari sub bidang ini adalah melaksanakan pengumpulan, penyiapan, pengelolaan penyimpanan dan pemeliharaan dokumentasi kepegawaian serta menyajikan informasi kepegawaian dan Diklat Daerah dan berfungsi sebagai :

- a. Pelaksanaan penyiapan bahan pengukuran dan pengelolaan data pegawai dan Diklat
- b. Penyiapan bahan analisis penyajian data pegawai serta pelaksanaan penyimpanan dan pemeliharaan data serta elektronik
- c. Pelaksanaan penyimpanan dan pemeliharaan data pegawai serta manual dalam bentuk file Pelaksanaan penyiapan Dokumentasi dan kajian hukum kepegawaian dan Diklat
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Oleh atasan.

4. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai

Tugas pokok dari sub bidang ini adalah merencanakan mengatur dan mengendalikan kegiatan yang meliputi, kegiatan pembinaan material, pemberian penghargaan dan tanda jasa serta pembinaan mental dan disiplin pegawai. Dimana sub bidang ini berfungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan bahan analisis pengusulan dan penyelesaian administrasi, pemberian penghargaan dan tanda jasa pegawai.
- b. Pelaksanaan bahan dan usulan penyelesaian bahan administrasi kesejahteraan pegawai
- c. Penyiapan bahan pembinaan dan petunjuk teknis, pembinaan mental dan disiplin pegawai
- d. Pelaksanaan tugas kediansan lainnya yang diberikan oleh atasan.

d. Kepala Bidang Diklat

Tugas pokok dari Bidang Diklat adalah merumuskan, memfasilitasi, melaksanakan dan mengkoordinasikan kebijakan pengembangan sumber daya manusia aparatur dan lingkungan pemerintah Kabupaten Takalar berdasarkan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Adapun fungsi dari bidang ini sebagai berikut :

- a. Penyusunan program, perumusan kurikulum dan kebijakan operasional diklat penjenjangan umum, tehknis dan fungsional
- b. Pelaksanaan fasilitas kebijakan operasional diklat penjenjangan, tehknis dan fungsional
- c. Pelaksanaan diklat penjenjangan umum, tehknis, fungsional dan structural serta pengembangan administrasi dan substantive dalam rangka perumusan kebijakan pembangunan
- d. Pengkoordinasian dan kerja sama dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan diklat penjenjangan umum tehknis, fungsional dan structural serta pengembangan administrative dan substantive
- e. Pelaksanaan tugas-tugas administrative dan substantive
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan

Bidang Diklat inipun sama dengan Bidang-bidang lain yang membawahi 4 (empat) sub bidang yang memiliki tugas pokok masing-masing sebagai berikut :

1. Sub Bidang Kurikulum

Tugas pokok dari sub bidang ini adalah merumuskan, menyusun petunjuk teknis perencanaan, pengembangan kurikulum dan desain instruksional sesuai kebutuhan dan perundang-undangan yang berlaku sedangkan fungsinya sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan pengembangan kurikulum, desain instruksional untuk diklat penjenjangan umum, teknis dan fungsional
- b. Penyiapan bahan dan analisis kebutuhan pengembangan kurikulum dan desain instruksional untuk diklat penjenjangan umum teknis dan fungsional
- c. Penyiapan bahan pengelolaan administrasi kebutuhan pengembang kurikulum dan desain instruksional untuk diklat penjenjangan umum, teknis dan fungsional.
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

2. Sub Bidang penjenjangan Umum

Sub bidang Penjenjangan umum memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang diklat dalam penyusunan rencana program dan penyelenggaraan Diklat

penjenjangan umum dan teknis sesuai dengan prosedur yang berlaku. Adapun Fungsinya sebagai berikut :

- a. Penyiapan dan penyusunan program dan rencana kerja diklat penjenjangan umum
- b. Pelaksanaan diklat prajabatan
- c. Pelaksanaan diklat penjenjangan diklat umum
- d. Pelaksanaan diklat teknis lainnya sesuai kebutuhan

3. Sub Bidang fungsional

Tugas pokok dari sub bidang ini adalah melaksanakan sebagian bidang diklat dalam penyusunan rencana, program dan penyelenggaraan diklat-diklat fungsional sedangkan fungsinya :

- a. Penyiapan bahan penyusunan program dan rencana Diklat Fungsional
- b. Pelaksanaan Diklat teknis fungsional
- c. Pelaksanaan Diklat fungsional Pimpro dan Bendaharawan/Pemegang Kas
- d. Pelaksanaan Diklat fungsional lainnya sesuai dengan kebutuhan
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

4. Sub Bidang-Bidang Administratif dan substantif

Adapun tugas pokok dari sub bidang ini adalah melaksanakan sebagian tugas bidang diklat dalam penyusunan rencana program dan penyelenggaraan tehknis administrative dan substantif sesuai peraturan perundang-undangan, sedangkan fungsinya sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan kebutuhan, dalam rangka pengembangan tehknis administrasi dan substantif
- b. Penyiapan bahan dan analisis kebutuhan yang seharusnya dalam pelaksanaan Diklat penjenjangan umum, tehknis fungsional dan struktural
- c. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

4.2 Deskripsi Data

Implementasi fungsi dan peranan yang berorientasi pada upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil merupakan sebuah perrealisasian dari sebuah substansi tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh sebuah lembaga atau individu. Program ini akan lebih berarti ketika pada proses pelaksanaannya dilakukan secara professional dan mengalami sebuah peningkatan ketika diperbandingkan antara lebih dari 2 periode (tahun)

pelaksanaannya, yang lebih lanjut akan dapat mendukung sebuah penilaian tentang maksimalisasi dari sebuah mengimplementasikan kinerja.

Maksud dari analisa tersebut adalah untuk mengetahui keunggulan dan kelemahan dari sebuah program yang telah dilaksanakan. Dengan diketahuinya aspek yang unggul dan lemah maka pihak manajemen tentunya melakukan evaluasi konstruktif untuk dijadikan sebagai dasar penyusunan program dimasa-masa yang akan datang dalam mengarahkan pada kondisi yang lebih baik dan lebih kompetitif.

Dalam hal ini penulis membahas pembahasan khususnya pada pelaksanaan program secara teknis dimana substansi dari karya ilmiah ini menekankan kepada pengimplementasian fungsi dan peranan BKD samata dengan berangkat dari data yang diberikan oleh pihak BKD dan temuan-temuan yang didapat oleh penulis lewat penelitian sebelumnya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel. 1.1

Dalam pengembangan kualitas sumber Daya manusia Pegawai Negeri Takalar maka pihak Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan sebagai macam program yang tentunya berorientasi pada tingkat kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil itu sendiri.

Pelaksanaan Program tersebut tentunya harus senantiasa berasal dari sebuah kebutuhan daerah dalam mengembangkan potensi daerah. Kab. Takalar, untuk itu penulis akan menyajikan Data pelaksanaan Pendidikan dan latihan selama 3 tahun (2006, 2007, 2008) yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Takalar.

TABEL 4.1
DATA PELAKSANAAN DIKLAT
TAHUN 2006

No	Bentuk Kegiatan	Jumlah Peserta	Waktu pelaksanaan
1	Diklat Tehknis manajemen Proyek	50 orang	Tgl, 17s/d 22 September 2006
2	Diklat Tehknis Pemegang Kas	49 Orang	Tgl, 29 Sept s/d 2 okt
3	Diklat LAKIP	80 Orang	Tgl, 12 S/D Okt 2006 Dan 16 Okt S/D 8 Nop 2006
4	Diklat ADUM Angk IV	39 Orang	Tgl, 28 Nop s/d 31 Des 2006 ¹
5	Diklat Kepemimpinan Tk IV (ADUM) Angk IV	40 Orang	Tgl, 22 Okt s/d 24 Nop 2006
6	Diklat Kepemimpinan Tk IV (ADUM) Angk III	40 Orang	Tgl, 28 Okt s/d 31 Des 2006
	Jumlah	298 Orang	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Takalar, Tahun 2008

Dari data perealisasiian program diatas selama satu tahun (2001) kita dapat melihat bahwa Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan program kali pelaksanaan Diklat dengan jumlah peserta sebanyak 298 orang dari kurang lebih 4.000 orang pegawai di lingkup pemerintah Kabupaten Takalar. Pelaksanaan Diklat yang telah dilaksanakan secara kuantitatif dengan jangka waktu satu tahun sudah cukup bagus artinya saja dari seluruh program pendidikan dan latihan yang telah dilaksanakan *out putnya* belum mengarahkan pada tingkat pengembangan potensi Daerah itu sendiri, dimana kabupaten Takalar dalam era Otonomi sangat membutuhkan tenaga-tenaga professional dalam hal pengembangan potensi sumber daya alam yang cukup dapat dirangsangkan dalam rangka peningkatan pendapatan asli daerah (PAD). Diklat tehknis manajemen Proyek untuk kondisi kabupaten Takalar belum begitu mengharapakan dimana kabupaten Takalar dalam hal perealisasiian proyek-proyek fisik belum banyak menangani secara kuantitas, demikian halnya dengan diklat-diklat lainnya diatas.

Pada dasarnya Tahun 2006 merupakan sebuah langkah awal penerapan UU NO 22 Tahun 1999 seharusnya pemerintah Kabupaten Takalar mampu menterjemahkan arah dan orientasi serta tujuan yang ingin dicapai dalam undang-undang tersebut dan menuangkan kepada penerapan aparatur Daerah yang professional dibidangnya dalam

menjalankan Otonomi secara maksimal melalui sebuah pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada pemberdayaan potensi local dan masyarakat local.

TABEL 4.2

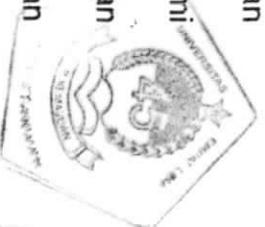
DATA PELAKSANAAN DIKLAT TAHUN 2007

No	Bentuk Kegiatan	Jumlah Peserta	Waktu Pelaksanaan
1	Diklat PIMIV Angk V	40 Orang	Tgl, 26 Agust s/d 5 Okt 2007
2	Diklat PIM IV	40 Orang	Tgl, 2 Sept s/d 12 Okt 2007
3	Diklat Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah	40 Orang	Tgl, 15 s/d 17 Ncp 2007
4	Diklat inisnjemen Pemb rkuan	40 Orang	28 s/d 30 Nop 2007
5	Diklat Tehnis Policy Analisis	50 Orang	27 s/d 29 Des 2007
	Jumlah	210 Orang	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Takalar, Tahun 2008

Dari label diatas merupakan data pelaksanaan program Pendidikan dan Latihan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah selama satu tahun dengan jumlah 210 orang. Ketika kita bandingkan secara kuantitas pada tahun 2006 maka pada tahun 2007 mengalami penurunan pelaksanaan program dimana tahun 2006

melaksanakan pendidikan selama enam kali dengan jumlah peserta sebanyak 298 orang sedangkan pada tahun 2007 melaksanakan sebanyak lima kali dengan jumlah peserta sebanyak 210 orang, hal ini bisa kita nilai bahwa pada dasarnya tahun 2006 dan 2007 pelaksanaan pendidikan dan latihan memiliki substansi pelaksanaan yang sama yang hanya mengarahkan dan membentuk peserta pada tingkat penguasaan tata kernalajememan aktifitas keseharian Pegawai negeri sipil dan tidak mengarahkan pada pembentukan pemahaman para pegawai Negeri sipil yang berorientasi pada peningkatan skill dalam melakukan pengembangan-pengembangan potensi Daerah yang nantinya akan tersinergis dengan pengimplementasian undang-undang otonomi daerah yang tentu berimplikasi kepada penciptaan terobosan peningkatan pendapatan Asli Daerah (PAD) secara professional. Badan Kpegawainan Daerah Kabupaten Takalar dalam melakukan penetapan program diatas cenderung sangat formalitas belaka karena BKD sendiri seakan tidak melakukan sebuah analisa kebutuhan dasar daerah sebelum menetapkan pelaksanaan training saja, hal ini dapat kita lihat dari data pelaksanaan selama dua tahun diatas.



TABEL 4.3

DATA PELAKSANAAN DIKLAT

TAHUN 2008

No	Bentuk Kegiatan	Jumlah Peserta	waktu pelaksanaan
1	Diklat Tehknis Kebijakan Publik	31 Orang	Tgl, 14 s/d Juli 2008
2	Diklat PIM III Angk I	40 Orang	Tgl, 11 Agst s/d 27 Des 2008
3	Diklat PIM III Angk VII	38 Orang	Tgl, 29 sept s/d 2008
4	Diklat Tehknis Pengawasan Keuangan Daerah	40 Orang	Tgl, 10 s/d 13 Des 2008
5	Diklat Tehknis Pelayanan Prima	40 Orang	Tgl, 26 s/d 30 Des 2008
	Jumlah	189 Orang	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Takalar, Tahun 2008

Tabel 4.3 diatas merupakan data pelaksanaan Pendidikan dan

Latihan pada Tahun 2008 dimana realisasi programnya sebanyak lima kali dan peserta sebanyak 189 orang. Ketika kita lihat dan perbandingkan dengan dua tahun sebelumnya secara kuantitas keikutsertaan Pegawai Negeri Sipil pada Tahun ini sangat minim tetapi secara substansi kita dapat melihat ada sinergistifas kebutuhan daerah dengan salah satu program pelaksanaan pendidikan dan Latihan yang telah dilaksanakan yaitu pelaksanaan Diklat Tehknis pelayanan Prima. Dalam undang-undang Otonomi sendiri sangat jelas gambarkan

diawa pemerintahan adalah pelayanan bagi masyarakat olehnya itu pemerintah harus senantiasa melakukan bentuk-bentuk pelayanan secara maksimal dan professional kepada masyarakat dalam menjalankan dan menjawab kebutuhan-kebutuhan masyarakat, di tahun 2008 ini pula kita dapat menilai bahwa sudah mengalami perubahan substansi pelaksanaan pendidikan dan latihan karena tidak lagi menekankan pada kebutuhan tata manajemen semata walaupun persentase perubahannya sangat minim.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Fungsi dan Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Upaya Peningkatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Takalar

Pengimplementasian Fungsi dan peranan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar dalam mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya Manusia Pegawai Negeri sipil pada jajaran pemerintahan Kabupaten Takalar dapat dilihat dari secara totalitas program yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kab. Takalar selama tiga (3) tahun seperti di atas.

Dari hasil analisis yang penulis dapatkan lewat perealisasi program diatas melihat bahwa :

a. Fungsi

Pada tataran pengimplementasian fungsi selaku pelaksanaan, pembinaan, pengkoordinasian kegiatan manajemen Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Takalar penulis dapat melihat bahwa pihak Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar cukup maksimal dalam menjalankan fungsinya, sebagai bukti bahwa dari tahun 2006 sampai tahun 2008 kegiatan kepegawaian pada tataran pembinaan dan pengembangan Sumber daya Manusia Pegawai Negeri Sipil cukup sering dilaksanakan (lihat tabel 4.1, 4.2, 4.2).

Secara totalitas program diatas kita dapat secara kuantitas memang cukup banyak kita lihat hanya saja penulis melihat pada tataran substansi akan pelaksanaan Diklat yang tentunya harus bersinergis dengan kondisi kebutuhan Daerah belum begitu mengarah pada jawaban dari kebutuhan daerah tersebut, dimana kabupaten Takalar dalam pelaksanaan Otonomi Daerah sangatlah dibutuhkan aparatur Daerah yang memiliki kemampuan konseptual pengembangan akan

potensi-potensi yang dimiliki oleh Daerah utamanya pengembangan Potensi Sumber Daya Alam yang akan menciptakan sebuah pendapatan Daerah yang lebih meningkat, tetapi penulis malah melihat dari seluruh program tersebut hanyalah sebuah persyaratan dan peningkatan kemampuan ketata menjemukan administrasi semata yang terorientasi dalam program tersebut, bukan kemampuan teknis pada tingkat pengelolaan potensi-potensi Daerah yang dimiliki oleh Daerah dengan kata lain penciptaan keahlian secara profesionalis di masing-masing bidang (instansi)

b. Peranan

Pada tataran perannya penulis melihat bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar dalam mengupayakan peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintahan Kabupaten Takalar cukup bagus sebagai indikator kita dapat melihat dari jumlah peserta DIKLAT yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar, begitu berrminatnya para Pegawai Negeri Sipil untuk mengikut sertakan dirinya dalam pelaksanaan program tersebut. Ini pertanda bahwa maksimalisasi dari peranan

badan kepegawaian daerah dalam melakukan sosialisasi pelaksanaan-pelaksanaan program yang berorientasi pada pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil kepada seluruh elemen aparatur Daerah, walaupun keikutsertaannya dalam pelaksanaan DIKLAT tersebut banyak menjadikan sebagai sebuah persyaratan untuk mempercepat kariernya bukan untuk meningkatkan kemampuan konseptual maupun kemampuan tehknis dalam dirinya.

c. Peningkatan dan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil

Dari kurang lebih 4.384 (Lihat label 1.1) orang Pegawai Negeri Sipil di jajaran Pemerintah Kabupaten Takalar yang tersebar di 32 Instansi yang menjadi objek pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar.

Peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya Manusia melalui program DIKLAT yang dilaksanakan selama tiga tahun berturut (2006, 2007, 2008) penulis menilai bahwa, Pihak Pemerintah Kabupaten Takalar khususnya Badan Kepegawaian Daerah Takalar dalam Peningkatan dan

Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia bagi seluruh Pegawai Negeri sipil terlalu memfokuskan pada pelaksanaan DIKLAT bukan pada program lain. Bagi penulis, DIKLAT bukanlah satu-satunya sebuah program yang mampu meningkatkan kualitas Sumber daya manusia tetapi dapat dilakukan dengan melakukan penugasan belajar atau tugas belajar bagi pegawai-pegawai Negeri Sipil untuk mempelajari ilmu tertentu baik melakukan pendidikan formal di lembaga pendidikan. Secara realitas pelaksanaan kegiatan seperti ini tidak pernah dilaksanakan oleh BKD sehingga inipun berkeses kepada pengetahuan dan pemahaman pegawai negeri sipil karena rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh sebagian pegawai Negeri di kabupaten Takalar hal ini kita dapat melihat dari data jenjang pendidikan Pegawai Negeri Sipil dibawah ini:

TABEL 4.4
DATA PENDIDIKAN UMUM PEGAWAI NEGERI SIPIL
KABUPATEN TAKALAR

NO	PENDIDIKAN	TAHUN		
		2005	2006	2007
1	SD	100 Orang	100 Orang	166 Orang
2	SLIP	183 Orang	183 Orang	181 Orang
3	SLTA	1.565 Orang	1.565 Orang	2.130 Orang
4	DIPLOMA III	1.086 Orang	1.022 Orang	1.027 Orang
5	STRATA SATU(S1)	1.583 Orang	1.562 Orang	870 Orang
6	STRATA DUA (S2)	6 Orang	13 Orang	40 Orang
7	DOKTOR (S3)	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
	Jumlah	4.513 Orang	4.445 Orang	4.414 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Takalar, Tahun 2008

Dari data diatas kita dapat melihat bahwa masih banyaknya pegawai Negeri Sipil yang memiliki pendidikan yang rendah, hal inilah penulis menilai bahwa pihak Badan Kepegawaian Daerah pada program peningkatan dan Pengembangan kualitas sumber daya manusia hanya memfokuskan pada tingkat pelaksanaan Diklat semata bukan peningkatan status pendidikan Pegawai Negeri sipil, sehingga sangat berpengaruh pada tingkat kinerja keseharian yang

tentunya akan melahirkkan ketidak profesional kinerja aparatur Daerah akibat keterbatasan pengetahuan. Sehingga penilaian penulis pada Badan Kepegawaian Daerah tentang maksimalisasi implementasi fungsi dan peranan dalam mengupayakan peningkatan dan pengembangan kualitas sumber Daya Manusia Pegawai Negeri sipil masih sangat kurang oleh karena masih banyaknya pegawai memiliki tingkat pendidikan masih rendah karena pihak pemerintah kabupaten Takalar sangat jarang memberikan kewenangan kepada pegawai negeri sipil untuk menaruh pendidikan yang lebih tinggi melalui pemberian tugas belajar yang dibebankan oleh pemerintah Daerah dengan alasan bahwa anggaran pendapatan Daerah dan pengalokasiannya tidak ada. Ini pertanda bahwa ketika kondisi seperti ini akan dipertahankan selama lima tahun kedepan maka kondisi pemerintahan tidak akan mengalami perubahan dalam melakukan persaingan di masa-masa datang akibat kekurangan aparatur yang memiliki pendidikan yang memadai dalam menjalankan tugas pemerintah secara berkesinambungan yang mengedepankan nilai-nilai profesionalisme kerja. olehnya itu kita dapat melihat gambaran Perbandingan kondisi Kinerja BKD dengan analisis penulis lewat tabel berikut :

TABEL 4.5
GAMBARAN KINERJA BKD DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SDM
PNS DI PEMKAB TAKALAR

FUNGSI DAN PERANAN	PENGEMBANGAN SDM	OUT PUT
<p>Pada tataran Implementasi fungsi dan peranan selaku pengatur, tata manajemen kepegawaian Daerah sudah cukup bagus secara kuantitas ini dapat dilihat melalui program-program yang telat dilaksanakan selama 3 tahun terakhir.</p>	<p>Pada tingkat Metode Pengembangan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kab. Takalar terlalu terfokus pada pelaksanaan DIKLAT semata dan menafkkan peningkatan status pendidikan Pegawai Negeri sipil, sebagai indikator dari penilaian ini kita dapat melihat table 4.4 tentang data pendidikan umum PNS dimana, masih banyaknya PNS yang memiliki pendidikan SD dan selalu bertambah setiap tahunnya dan kurangnya PNS yang memiliki pendidikan Strata Dua (S2) sehingga kondisinya tidak berimbang</p>	<p>Sebagai <i>Out Put</i> dan pengimplementasian Fungsi dan peranan serta metode pengembangan yang satu arah ini sangatlah tidak subatansial ketika dikomparasikan dengan kebutuhan kondisi daerah yang mengarahkan Daerah kepada terciptanya kenmandirian local dikarenakan oleh kurangnya pengetahuan dan pemahaman aparaturnya dalam mengelola sumber daya daerah baik pada tingkat konseptual maupun secara teknis hal ini akan menghambat daerah dalam melakukan peningkatan pendapatan Asli Daerah setempat</p>

Hasil analisis penulis

4.3.2 Analisis nilai Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Daerah Dalam Upaya Peningkatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Takalar.

Pada analisa ini kita dapat melihat sejauh mana nilai maksimalisasi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar dalam mengupayakan peningkatan kualitas Sumber daya manusia aparatur Daerah melalui program-program yang dilaksanakannya selama ini melalui sebuah pendekatan kuantitatif dengan mempergunakan sebuah kerangka atau metode analisis dalam mengukur nilai-nilai tersebut yang diambil dari data-data hasil Questioner yang penulis edarkan kepada pegawai negeri Sipil di Kabupaten Takalar sebanyak 10 % atau sekitar 460 orang yang kemudian pada penarikan sampel penulis mengambil sebanyak 50 orang untuk dijadikan sebagai standar penilaian dalam pendekatan kerangka analisis, Dimana jumlah 50 orang sebagai sampel sangat representatif mewakili dari 10 % pegawai yang diberikan oleh penulis.

Dari Standarisasi diatas menunjukkan bahwa persentase nilai 4,4 merupakan sebuah pencapaian sebuah nilai yang luar biasa karena mencapai persentase sebanyak 40 % dari seluruh kegiatan, yang berarti bahwa pelaksanaan upaya peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia pegawai Negeri sipil di jajaran Pemerintah Kabupaten Takalar sebanyak 4,2 atau 40 % dari seluruh kegiatan Pemerintah Kabupaten Takalar di semua sektor kehidupan tetapi secara realitas penulis melihat bahwa upaya yang coba dilakukan masih sangat rendah dibawah rata-rata dengan jumlah nilai sebanyak 3,7 atau sekitar 34 % dari seluruh aktivitas pemerintah kabupaten Takalar, ini berarti bahwa keseriusan pemerintah dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia belum begitu serius dan lebih cenderung memprioritaskan sektor-sektor lainnya dibandingkan dengan upaya peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia aparaturn Daerah.

Hal ini sangat berpengaruh secara signifikan pada tingkat kinerja keseharian Pegawai Negeri Sipil yang tentunya akan di lakukan secara tidak profesionalis oleh mereka akibat keterbatasan kemampuan dan pemahaman mereka. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata kuantitas

pekerjaan nilai yang sangat rendah yaitu sebanyak 3,48 olehnya itu, pemberian dan peningkatan pemahaman kepada seluruh pegawai Negeri Sipil harus senantiasa dimaksimal dalam rangka memaksimalkan fungsi dan peranannya selaku pelayan masyarakat. Sehingga masyarakat pun merasakan kepuasan ketika dilayani oleh pemerintah akan kebutuhan-kebutuhannya selaku masyarakat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan tentang Upaya peningkatan pengembangan sumber Daya Manusia pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah di kalangan Pemerintah kabupaten Takalar memberikan kesimpulan bahwa pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar dalam mengupayakan peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil pada tingkat pelaksanaan pendidikan dan Latihan menunjukkan hasil di atas rata-rata dengan jumlah peserta sebanyak 4,48 ini berarti bahwa nilai pelaksanaannya cukup maksimal dari tahun ketahun sedangkan nilai peningkatan keahlian dan pendidikan justru merosot dibandingkan dengan nilai Diklat yang menunjukkan nilai rata-rata 3,48 (kuantitas pekerjaan) dan 3,2 (Batas waktu) ini berarti bahwa pada tingkat peningkatan keahlian dan pendidikan masih dibawah standar rata-rata disebabkan karena pihak Badan Kepegawaian Daerah terfokus pada pelaksanaan Diklat semata dan kurangnya analisis kebutuhan pada pelaksanaan sebelum pelaksanaan Diklat dilaksanakan serta tidak memasukkannya peningkatan jenjang pendidikan sebagai variabel terpenting dalam peningkatan kualitas sumber Daya Manusia Pegawai

Negeri Sipil, dimana kurangnya pegawai Negeri Sipil yang memiliki pendidikan strata dua dikalangan Pemerintah Kabupaten di Kabupaten Takalar sehingga berimplikasi pada nilai pengembangan Sumber Daya Manusia yang belum sampai diatas rata-rata sebanyak 40 % atau nilai rata-rata 4,2 oleh karena masih terfokusnya dan didominasi program pada tingkat pelaksanaan pendidikan dan latihan yang hanya menciptakan kemampuan dan pemahaman ke tata manajemen bagi pegawai negeri sipil bukan meningkatkan tingkat kemampuan dan pemahaman pegawai negeri sipil akan kemampuan teknis dalam menjawab kebutuhan Daerah secara kontemporer dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

5.2 Saran

Dari Kesimpulan diatas yang berangkat dari kondisi obyektif yang didapatkan lewat penelitian penulis selama ini maka penulis mencoba memberikan solusi solusi konkret dalam bentuk saran-saran berikut ini :

1. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar sebagai pelaksana manajemen kepegawaian Daerah harus melakukan pelacakan potensi terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Takalar dalam rangka memudahkan pembinaan dan peningkatan kualitas

- Pegawai Negeri Sipil sehingga tercipta sinergitas antara program dan kapasitas kemampuan dan pemahaman peserta.
2. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar Dalam Pelaksanaan Diklat wajib melakukan analisis kebutuhan Daerah sebagai dasar penyusunan kurikulum Diklat sebelum pelaksanaan diklat dilaksanakan dalam rangka menjawab tuntutan dan kebutuhan mendasar Daerah sebagai upaya penyiapan tenaga-tenaga profesional di masing-masing instansi.
 3. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Takalar dalam menjalankan fungsi dan peranannya dalam menupayakan peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri tidak hanya terpatok pada pelaksanaan Diklat semata tetapi, peningkatan jenjang panjang pendidikan pegawai pun harus dimaksimalkan melalui pemberian beasiswa kepada pegawai negeri sipil yang berpotensi untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi karena, jenjang pendidikan sangat berpengaruh pada tingkat kemampuan dan profesionalisme seseorang.
 4. Badan Kepegawaian Daerah Takalar dalam pelaksanaan Diklatnya harus menciptakan keseimbangan antara kemampuan tata Manajemen dan kemampuan teknis (konseptual), dimana pelaksanaan Diklat selama ini secara out put hanya menciptakan kemampuan ketata manajemen semata.

5. Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan Diklat harus maksimal mensosialisasikan kepada seluruh pegawai yang ada karena hasil penelitian penulis banyak pegawai yang mengeluh tentang informasi tentang sosialisasi pelaksanaan Diklat yang dilaksanakan oleh BKD.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakar Kelima
- B. Filippo, Edwin, 1996. *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketujuh.
- Brata Kusuma, Dedy Supriadi dan Riyadi, 2003. *Perencanaan Pembangunan Daerah*.
- Hasibuan, Malayu,. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam.
- Manulang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga.
- Prabu Mangku Negara, A.A. Anwar, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama.
- Peraturan Pemerintah Tentang Pegawai Negeri Sipil*, 2001, Citra Umbara Bandung.
- Ryaside Ryas, *Menghadapi Otonomi Daerah, Antara Harapan atau Ancaman*, 2000.
- Shiompul Agussalimi, 1999. *HMI Lokomotif Pengembangan SDM Bangsa*.
- Yasin, Muhammad, 2001. *Organisasi dan Manajemen Suatu Sistem Pendekatan Kontigensi*, Cetakan Ketiga

TABEL 4.6
NILAI REKAPITULASI DATA QUESTIONER
PENELITIAN DARI PNS
SAMPel 50 RESPONDEN
TAHUN 2009

NO.	NAMA	ND	NPI _p		NJA	NPS	NILAI PETIGEM. SDM	NPR
			KP	BW				
1	Abdul Jalal	4	4	5	3	4	20	4
2	f.sruddin Muis	5	4	4	3	4	20	4
3	Saijong, S.Sos	3	3	3	5	3	17	3,4
4	Muh. Abbas	5	5	3	5	3	21	4,2
5	Ratnawati	4	4	4	5	4	21	4,2
6	Muharomad Yani	5	4	2	3	3	17	3,4
7	Zaenal	4	4	2	5	4	19	3,8
8	Syahriar	4	4	5	5	4	20	4
9	Il bal	4	2	3	3	3	17	3,4
10	Amnas	3	4	3	3	3	15	3
11	Abdul Rauf	4	3	3	3	3	17	3,4
12	Bahrun	5	3	2	3	4	17	3,4
13	Ar'is	5	3	2	3	4	17	3,4
14	Badaruddin	4	?	3	3	2	15	3
15	Arifuddin	5	3	4	4	4	20	4
16	Khaeedar, S.Sos,MM	5	3	3	5	4	20	3,8
17	Drs. Suab	5	4	4	3	3	19	3,8
18	Zainal Abidin, A	4	4	2	3	4	17	3,4
19	Muhammad	5	3	2	5	4	18	3,6
20	Ansyar	5	4	4	3	2	19	3,8
21	Mappa Sewa	4	3	4	3	4	13	3,6
22	Abd. Karim, M	5	4	3	3	2	17	3,4
23	Marbina	5	4	3	3	2	17	3,6
24	Drs. Suratman	5	4	4	3	4	17	3,4
25	Siti Suvanti	5	3	3	3	3	17	3,4
26	Rahubuddin	5	4	3	5	3	22	4,4
27	Abd. Wahid	5	3	4	3	1	18	3,6
28	Ir. Islamuddin	5	4	3	3	3	19	3,8
29	Anri	5	3	3	3	5	17	3,4
30	M. f'rah Yusuf	5	3	3	3	4	17	3,4
31	Asrianti Radjab	5	3	3	?	3	17	3,4
32	Mustafa	4	3	3	3	?	15	3,2
33	Bahar, B	5	4	4	3	3	19	3,8
34	Bungawati, SH	5	5	3	3	3	19	3,8
35	M. Nur Badri	5	5	5	3	3	21	4,2
36	Ir. Ander M. Husain	5	4	3	3	3	18	3,6
37	Abd. Wahid	5	5	4	5	3	22	4,4
38	Misking	4	4	3	2	4	17	3,4
39	Buhaseng	4	3	2	5	5	19	3,8
40	Muh. Hadwijaya	4	4	3	3	3	17	3,4
41	Muh. Ilham	4	5	5	5	3	22	3,4
42	Ester Tamu	5	2	1	2	1	11	2,2
43	Bustan Tiko	5	3	3	3	3	17	3,4
44	Hasanuddin	5	5	3	5	4	22	4,4
45	Mappaturung	5	3	3	3	3	17	3,4
46	Jaya Hamid	4	3	3	5	4	19	3,8
47	Jupri	4	3	3	5	4	19	3,7
48	Muhiddin	5	4	4	3	3	19	3,8
49	Sahrudin, S.Sos	4	3	3	5	5	20	4
50	Drs. Muh. Sabir	4	3	3	5	5	20	4,2
	Jumlah	224	174	160	179			
	Nilai Rata-Rata	3,48	3,48	3,2	3,58			

Sumber : Setelah Data Diolah

Questioner Penelitian
Analisis fungsi dan peranan Badan Kepegawaian Daerah
Dalam upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia
Pegawai Negeri sipil pada Pemkab Takalar
Mahasiswa Universitas "45" Makassar * Jurusan Manajemen Sumber daya
manusia Fakultas Ekonomi

Nama :
Jabatan :
Instansi :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memilih (X) *ya* atau (X) *tidak*

1. Menurut anda apakah upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil selalu dilaksanakan oleh BKD setiap saat
 - a. Ya
 - b. Tidak
2. Apakah anda pernah mengikuti Diklat yang dilaksanakan oleh BKD Takalar?
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Dengan keikutsertaan anda pada pelaksanaan Diklat apakah anda mendapatkan pengetahuan baru dan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas keseharian anda selaku pegawai Negeri sipil ?
 - a. Ya
 - b. Tidak
4. Menurut anda program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh BKD berangkat dari kebutuhan Daerah akan peningkatan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Takalar?
 - a. Ya
 - b. Tidak
5. Menurut pengamatan anda PNS yang pernah ikut pelaksanaan Diklat lebih berkualitas dibanding dengan PNS yang tidak pernah ikut?
 - a. Ya
 - b. Tidak
6. Apakah menurut anda BKD sudah berhasil mengembangkan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil dengan pelaksanaan Diklatnya selama ini?
 - a. Ya
 - b. Tidak
7. Apakah menurut anda Diklat merupakan satu-satunya kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas Pegawai Negeri sipil?
 - a. Ya
 - b. Tidak
8. Apakah menurut pengamatan anda BKD sudah melaksanakan fungsi dan peranannya secara maksimal dalam hal peningkatan SDM Pegawai di Kabupaten Takalar?
 - a. Ya
 - b. Tidak
9. Apakah pelaksanaan Diklat selama ini yang dilaksanakan oleh BKD disosialisasikan kepada seluruh Pegawai di Kabupaten Takalar?
 - a. Ya
 - b. Tidak
10. Apa saran-saran anda kepada BKD dalam hal peningkatan dan penjurangan kualitas SDM pegawai negeri Sipil di Kabupaten Takalar (silahkan tuliskan dalam kotak dibawah ini).

Questioner Penelitian
Analisis Fungsi dan Peranan Badan Kepegawaian Daerah (rpaya
Peningkatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah
Kabupaten Takalar

ima Pegawai :
abatan :

Peringkat Perilaku : Beri tanda satu karakteristik yang diterapkan dengan baik
kualitas pekerjaan (Berkenaan dengan kecermatan dan jumlah kesalahan)

1. Sering berbuat kesalahan
2. Sering melakukan kesalahan
3. Akurat : melakukan kesalahan pada beberapa kesalahan
4. Akurat : Jarang melakukan kesalahan
5. Benar dan tepat

Kuantitas Pekerjaan (Berkenaan dengan hasil pekerjaan Pegawai)

1. Selalu tidak menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan
 2. Sering menyelesaikan hanya sebagian tugas
 3. Menangani beban kerja yang ditugaskan
 4. lebih banyak bekerja daripada bertanya
 5. Penanganan pekerjaan dalam jumlah banyak
- Batas Waktu (Berkenaan dengan Penyelesaian tugas, dalam rentang waktu yang ditentukan).

1. Tidak Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
 2. Sering dapat menyelesaikan sebagian tugas
 3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 4. Selalu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu
 5. Selalu menyelesaikan seluruh tugas sebelum batas waktu
- Kehadiran dan ketepatan Waktu (Berkenaan dengan mematuhi jadwal kerja yang ditentukan)

1. Selalu terlambat atau tidak hadir
2. Sering terlambat atau tidak hadir
3. Biasanya tidak terlambat
4. Memiliki nilai lebih mengenai ketepatan kehadiran dipekerjaan
5. Selalu menepati kehadiran

Tanggung jawab (Berkenaan dengan penyelesaian tugas dan proyek)

1. Selalu tidak bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan
2. Kadang enggan menerima tanggung jawab
3. Bersedia menerima dan melaksanakan tugas yang didelegasikan
4. Menerima tambahan tanggung jawab
5. Seorang penggerak diri yang mencari cara efektif untuk mencapai hasil atau mencari tambahan

Komentar atau perhatian anda tentang Pekerjaan

Responden
Ttd