



ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN MOROWALI

Adi Siswanto

¹Program Studi Administrasi Pemerintahan, Politeknik Informatika Nasional Makassar
adisiswanto89@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Kualitas Sumber Daya Aparatur Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data primer yang bersumber dari wawancara dan pengolahan data sekunder melalui analisis teoritis yang bersumber dari buku, laporan, foto, data dan hasil observasi.

Hasil penelitian menunjukkan Kualitas Sumber Daya Aparatur masih perlu untuk ditingkatkan. Pengetahuan (*knowledge*) pegawai masih perlu untuk ditingkatkan dikarenakan minimnya pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai, masih terdapat pegawai yang belum memahami dan menerapkan visi misi organisasi, dan pegawai yang belum memahami tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing. Keterampilan (*skill*) pegawai masih perlu untuk ditingkatkan. Kurangnya pegawai yang mengikuti diklat baik diklat kepemimpinan maupun diklat teknis fungsional mengakibatkan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya masih perlu untuk ditingkatkan, selain itu masih terdapat pegawai yang telah menduduki jabatan struktural tapi belum mengikuti diklat kepemimpinan. Kemampuan (*Ability*) pegawai dilihat dari aspek kedisiplinan pegawai masih perlu untuk ditingkatkan hal tersebut dikarenakan masih seringnya terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, selain itu masih terdapat pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja sehingga tidak maksimalnya pelayanan administrasi kepegawaian. Pada aspek loyalitas pegawai sudah sangat baik namun aspek kerja sama antara pegawai masih perlu untuk ditingkatkan. Kerjasama antara para pimpinan sangat diperlukan agar tidak menimbulkan kebingungan bagi para bawahannya.

Kata Kunci: Kualitas; Sumber Daya; Aparatur.

ABSTRACT

Issues to be discussed in this study is How the Resource Quality Apparatus In Education and Training Employment Agency Morowali District.

The method used in this research is using qualitative research methods.. Data processing procedures in this study using primary data processing derived from interviews and secondary data processing through theoretical analysis sourced from books, reports, photos, data and observations.

*The results showed Apparatus Quality Resources still needs to be improved. Knowledge (*knowledge*) employees still need to be improved due to the lack of formal education possessed employees, there are employees who do not understand to vision and mission of the organization, and employees who do not understand about the duties and functions of each. Skills (*skill*) employees still need to be improved. Lack of training employees to follow good leadership training and technical training resulting in functional skills possessed by employees in work duties and functions still need to be improved, other than that there are*

employees who have structural positions but have not followed the leadership training. Ability (Ability) employees from the aspects of employee discipline still needs to be improved because it is still often in employee who is absent without explanation, other than that there are employees who leave the office during working hours so as not maximum personnel administration services. On aspects of employee loyalty has been very good, but aspects of cooperation between employees still need to be improved. Cooperation among leaders is needed, so do not inflict ambiguity for employees.

Keywords : Quality, Resource, Apparatus

PENDAHULUAN

Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang era reformasi ini memerlukan tenaga kerja yang handal. Artinya tenaga kerja yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme membutuhkan tenaga kerja yang berdedikasi tinggi, moralitas yang baik, loyalitas terjamin dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Untuk dapat menggerakkan atau mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Banyak permasalahan yang serius yang dihadapi oleh organisasi, misalnya adanya kesalahan manajemen atau kesalahan operasional sehingga organisasi tersebut jadi kurang produktif atau macet sama sekali, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih disebabkan oleh faktor pegawai yang belum memadai dan kurang mendapat perhatian untuk dikembangkan melalui jalur – jalur pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam

organisasi tersebut secara profesional harus diberikan pendidikan dan pelatihan yang sebaik baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Pendidikan dan pelatihan ini di laksanakan baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Dengan demikian, jelaslah bahwa program pendidikan dan pelatihan pegawai sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, lebih – lebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesatnya. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi – kondisi baru sangat mendorong pimpinan organisasi pendidikan yang kontinyu serta semantap mungkin.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali perlu untuk senantiasa memperhatikan pengembangan aparturnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seyogyanya dapat melaksanakan tugas – tugas dan kegiatan – kegiatan dengan baik dalam usaha yang bersangkutan demi menacapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Kenyataan yang terjadi bahwa kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali belum maksimal. Hal ini di tandai dengan kurangnya disiplin kerja, masih kurang tingkat pendidikan, dan terdapat pegawai yang latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di embannya.

Sehubungan dengan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk mengangkat dalam suatu tulisan ilmiah sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi dengan mengambil judul ; “**Analisis Kualitas Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali**”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. metodologi penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen). Peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini berdasarkan pada filsafat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan. Fenomenologis berusaha memahami arti dan menafsirkan kualitas sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

kualitas sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali dapat dilihat dari pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*), dan kemampuan (*Abilities*). Adapaun kualitas sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian Pengetahuan dan Pendidikan Daerah Kabupaten Morowali yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) pegawai masih perlu untuk ditingkatkan. Sebagian besar pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih perlunya peningkatan kualitas sumber daya aparatur khususnya dalam hal

pendidikan formal. Pendidikan formal sangat bermanfaat bagi para pegawai, di antaranya yaitu melatih kemampuan akademis para pegawai. Dengan melatih serta mengasah kemampuan menghafal, menganalisa, memecahkan masalah, logika dan lainnya maka diharapkan para pegawai akan memiliki kemampuan akademis yang baik sehingga diharapkan akan berdampak positif terhadap kemampuannya dalam melaksanakan topoksi yang diberikan kepadanya. Selain itu pendidikan formal merupakan salah satu persyaratan dalam hal pengembangan pegawai. Selain itu masih terdapat pegawai yang belum memahami tentang makna dari visi dan misi yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali, mereka menganggap bahwa visi dan misi tersebut hanya sebuah slogan yang tertampang di setiap sudut ruangan dan tidak perlu untuk di patuhi.

2. Keterampilan (*skill*) pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali masih perlu untuk ditingkatkan. Kurangnya pegawai yang mengikuti diklat baik diklat kepemimpinan maupun diklat teknis fungsional mengakibatkan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya masih perlu untuk ditingkatkan, selain itu masih terdapat pegawai yang telah menduduki jabatan struktural tapi belum mengikuti diklat kepemimpinan. Diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional sangat diperlukan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatannya secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kompetensi jabatannya serta memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
3. Kemampuan (*ability*) pegawai pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali dilihat dari aspek kedisiplinan pegawai masih perlu untuk ditingkatkan hal tersebut dikarenakan masih seringnya terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, selain itu masih terdapat pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja sehingga tidak maksimalnya pelayanan administrasi kepegawaian. Pada aspek loyalitas pegawai sudah sangat baik namun aspek kerja sama antara pegawai masih perlu untuk ditingkatkan. Kerjasama antara para pimpinan sangat diperlukan agar tidak menimbulkan kebingungan bagi para bawahannya

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan telaah dokumen yang telah dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali di dapatkan bergai macam fenomena-fenomena yang dapat mendeskripsikan mengenai kualitas sumber daya aparatur yang terdiri atas tiga aspek utama dalam penelitian ini yaitu pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*) dan Kemampuan (*ability*) masih perlu untuk ditingkatkan.

Berdasarkan simpulan diatas, maka untuk meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur baik pada aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*), maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Aspek pengetahuan (*knowledge*) pegawai, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali hendaknya secara bertahap meningkatkan pendidikan formal para pegawai. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali adalah dengan secara bertahap memberikan rekomendasi kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan dalam bentuk

izin belajar maupun tugas belajar. Dalam melaksanakan kebijakan tersebut tentunya masih medapatkan berbagai macam kendala diantaranya yaitu pengalokasian anggaran dalam rangka pengembangan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali masih sangat minim namun secara bertahap akan terus dilakukan penambahan anggaran sehingga secara bertahap para pegawai memiliki kualifikasi pendidikan formal yang memadai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan pengetahuan dan pengimplementasian visi dan misi organisasi serta penguasaan tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Pada aspek keterampilan (*skill*) pegawai, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali hendaknya merencanakan pengalokasian dana dalam aggran pendapatan belanja daerah (APBD) utamanya untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, baik diklat kepemimpinan maupun diklat teknis dan fungsional mengingat kondisi para pegawai yang masih kurang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing.
3. Kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh pegawai yang dilihat dari aspek kedisiplinan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali masih harus perlu ditingkatkan mengingat masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai serta menerapkan sanksi yang jelas terhadap para pegawai yang kurang disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu para pimpinan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali hendaknya ih memahami tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan

sehingga tidak terjadi tumpang tindih kewenangan masing-masing agar dapat saling bekerja sama dengan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih penulis tujukan kepada pihak-pihak yang membantu kegiatan penelitian yang dilakukan yaitu Politeknik Informatika Nasional Makassar dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Kabupaten Morowali yang telah membantu serta memberikan izin dalam melaksanakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Azrul, 1996. *Menjaga Mutu Peayanan Kesehatan*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006. *Metodologi Penelitiandan Teknik Penyusunan Skripsi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Flippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalia*, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Gazpersz, Vincent, 1997. *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-Konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total*, Gramedia, Jakarta.
- Gilbson, 1998, *Oranisasi dan Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Koswara, 2001. *Dinamika Informasi Dalam Era Global*, CV. Rajawali. Jakarta.
- Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Gunung Angung, Jakarta
- Melayu SP Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan PT. BumiAksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Stratejik Organisasi non Profit Bidang Pemerintahan (dengan ilustrasi Bidang Pendidikan)*, Gajah Mada, Yogyakarta.
- Nasution, MN, 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta Rucky, Ahmad S, 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas (Mengubah Visi Menjadi Realitas)*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2002. *Pengantar Teori Pengembangan SDM*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan SDM*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Salim, Emil, 1996. *Pembangunan Berwawasan Lingkungan*, LP3ES, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003. *Pestrkturisasi dan Pemerdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Penerbit Mandar Mju, Bandung.
- , 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Samsudi, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Supriyatna, 2000. *Akutabilitas Pemerintahan Dalam Administrasi Publik*, Penerbit CV. Indra Prahasta, Bandung.

- Suprihanto, John. Dkk. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Siagian, Sondang P, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- 1998, *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Slamet Wijadi, 1964. *American manajement Assocation, Kepemimpinandalam Perusahaan*, Bharatara, Jakarta.
- Sadili, Samsuddin, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV.Pustaka Setia, Bandung.
- Saydam Gouzali. 2006. *Sistem Komunikasi*, Alfabeta. Bandung
- Suwarjan, 2000. *Metodologi Pembelajaran Orang Dewasa*. PT.Arsyad, Bandung
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2006. *Sistem Kominikasi*, Alfabeta. Bandung.
- Ruky, Achmad S, 2006. *SDM Berkualitas (mengelola visi menjadi realitas)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Tjiptono Fandy, Diana Anastasia, 2003. *Total Qualiti Management (TQM)*, Andi, Yogyakarta.
- The Liang Gie, 1986. *Efesiensi Kerja Bagi Pembangunan Daerah*, Gajah Mada, Yogyakarta.
- Wayne R Monday, Robert Noe M, 1993, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Universitas Press, New York
- Wirawan, 2008. *Buday dan Iklim Organisasi (teori aplikasi dan penelitian)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Zainudin Buchari, 2004. *Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia "Pemerintah Negara Indonesia"*. Ghalia Indonesia. Jakarta