

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Reformasi yang terjadi pada tahun 1998 di Indonesia pada kenyataannya membawa pengaruh yang besar kepada berbagai persoalan kenegaraan. Salah aspek kenegaraan yang turut berubah karena proses reformasi tersebut adalah perubahan sistem hubungan pemerintah pusat dan daerah di Indonesia yakni dari sistem sentralistik menjadi desentralistik, hal ini membuat perubahan yang signifikan terhadap sistem ketatanegaraan Republik Indonesia. Setelah amandemen UUD 1945 pada Bab VI Pasal 18 ayat 2 yang berbunyi bahwa pemerintah daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Dan kemudian diperkuat dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah yang kemudian direvisi dengan Undang-undang 32 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, membuka peluang bagi daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri.

Sehubungan dengan perlunya kualitas Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang baik, Pengembangan SDM menjadi kebutuhan dan langkah strategik bagi setiap daerah dalam menjalankan tujuan yang ingin dicapai, Sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, karenanya kualitas SDM dari setiap personil/pegawai mempunyai hubungan yang

signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Maka pegawai dituntut untuk mempunyai skill, knowlegde, ability, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta human relations yang baik harus dapat diwujudkan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Dalam Peraturan walikota Yogyakarta Nomor 27 Tahun 2008 tentang rencana kerja Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta tahun 2009 yaitu dalam rencana prioritas pembangunan Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2009 pengembangan Pegawai Negegri Sipil (PNS) menjadi salah satu factor yang penting yang harus dilaksanakan dalam rangka mewujudkan *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) dimana Pegawai Negeri tuntuk untuk bisa melaksanakan tugas sebagai abdi negaea dan abdi masyarakat. Tetapi permasalahan yang dihadapi adalah belum optimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil seperti yang di ungkapkan oleh Arbai Yoga Widodo, Kepala Inspektorat Kota Jogja yaitu masalah pegawai yang terjadi pada pemerintah kota Yogyakarta adalah masalah indispliner Masih ada PNS yang dalam jam kerjanya bermain tenis meja atau aktivitas yang mengurangi efektivitas bekerja,dan juga tak berangkat kerja tanpa ada surat keterangan izin maupun keterangan lainnya¹. Sehingga dalam rangka merubah kinerja para pegawai

¹ Radar Jogja

Negeri sipil agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya strategi pengembangan pegawai

Strategi pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang penting dalam instansi, karena dengan penggunaan strategi pengembangan yang tepat suatu instansi akan dapat maju dan berkembang. Strategi pengembangan pegawai dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan rotasi jabatan, serta memperbaiki kepuasan kerja. Para pegawai yang telah memperluas kecakapannya serta kemampuan kerja melalui program pengembangan kualitas pegawai akan memperoleh hasil dan mutu yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya..

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan².

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan³.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh

² Ambar T.S dan Rosidah manajemen sumber daya manusia hal 175

³ Soekidjo Notoatmodjo pengembangan sumber daya manusia hal 31

karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut ⁴.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya ⁵. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya ⁶.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan dari rumusan yang sudah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Kota Yogyakarta 2009 ?
2. faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan strategi pengembangan kualitas melauai pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Kota Yogyakarta 2009 ?

⁴ Ambar T.S dan Rosidah manajemen sumber daya manusia hal 30

⁵ Prabu, Anwar Mangkunegara manajemen sumber daya perusahaan hal 67

⁶ Widjadja manajemen kepegawaian hal 73

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas,maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Menjelaskan bagaimana pelaksanaan pengembangan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2009.
2. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan strategi pengembangan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Yogyakarta 2009 .

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat akademik
 - Sumbangan kepada Ilmu pemerintahan.
 - Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang mengkaji pengembangan kualitas pegawai pada masa yang akan datang.
2. Manfaat praktisi
 - Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta dapat memberikan masukan tentang pentingnya pengembangan kualitas karyawan.

E. Kerangka Teori

1. Strategi pengembangan kualitas pegawai

Strategi merupakan usaha untuk menumbuhkembangkan kekuatan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan⁷.

Kualitas adalah kesesuaian terhadap kebutuhan⁸. Kualitas dalam penelitian ini berarti kemampuan, kepandaian, kecakapan dan semangat seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis ,teoritis ,konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan⁹.

Pengembangan pegawai adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap akan menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap¹⁰.

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier, pengetahuan maupun kemampuan¹¹.

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan tujuan lebih efisien¹².

⁷ Suwarsono Manajemen Strategik Hal 6

⁸ Sinungan Manajemen Bisnis Hal 121

⁹ H.Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia hal 69

¹⁰ Moekjit latihan dan pengembangan sumber daya manusia hal 8

¹¹ A.S Moenir pendekatan manusia dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian hal 160

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan kualitas pegawai ialah seperangkat proses dan aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier, pengetahuan, dan kemampuan pegawai sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lainnya, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien.

2. Tujuan pengembangan

Tujuan pengembangan sumber daya manusia karyawan menurut Hasibuan adalah sebagai berikut ¹³:

a. Produktifitas Kerja

Dengan pengembangan, produktifitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

¹² Hedjrachman & Suad Husnan manajemen personalia hal 13

¹³ Hasibuan melayu manajemen sumber daya manusia hal 70

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan yang bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skillnya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relations-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif dan benefits) karyawan semakin meningkat karena prestasi kerja semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Adapun tujuan pengembangan pegawai menurut Henry Simamora adalah¹⁴ :

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemampuan teknologi.
- 3) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- 4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- 5) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- 6) Memahami kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

¹⁴ Henry sinamora manajemen sumber daya manusia hal 346

3. Pendidikan Dan Pelatihan

a. Pengertian pendidikan dan pelatihan

1. pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang didalamnya Peningkatan penguasaan materi dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kekegiatan pencapaian tujuan¹⁵.

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya .

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan mencapai tujuan¹⁶.

Banyak karyawan yang menyadari bahwa pengetahuan dan keterampilan mereka secara pragmatik merupakan salah satu hal yang penting dalam meniti karir lebih berhasil.oleh karena itu banyak karyawan yang melanjutkan pendidikan formalnya atau mengikuti kursus keterampilan diluar jam kerja mereka .kendala yang sering dihadapi adalah terbatasnya kemampuan finansial

¹⁵ Hedjracman, Suad Husnan manajemen personalia hal 71

¹⁶ Ranupandoyo dan Husnan manajemen personalia hal 77

untuk membiayai kegiatan tersebut. Dalam situasi demikian banyak organisasi yang memberikan jasa baiknya berupa bantuan keuangan bagi mereka yang mengikuti kegiatan program pendidikan dan pelatihan tertentu. Sedangkan barang tentu bantuan tersebut disertai dengan berbagai persyaratan. Misalnya salah satu persyaratan yang dipenuhi oleh anggota organisasi adalah bahwa program pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan tugas pekerjaan pegawai yang bersangkutan. Syarat lain misalnya bahwa nilai yang dicapai haruslah memuaskan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh penyelenggara¹⁷.

2. Pelatihan

Menurut Edwin B. Filipo dalam bukunya A.S. Moenir yang dimaksud dengan latihan adalah peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tertentu dan merupakan beban penting bagi organisasi dimana pekerjaan itu berada¹⁸.

Pelatihan lebih bersifat spesifik, praktis dan segera. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang

¹⁷ Sigian Sondang .P Manajemen sumber daya manusia hal 282

¹⁸ A.S Moenir Pendekatan manusa dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian hal 162

relatife singkat. Suatu penelitian berupaya menyiapkan karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang dihadapinya.

Pelaksanaan training atau pelatihan biasanya berlangsung dalam jangka waktu yang pendek antara dua atau tiga hari hingga dua sampai tiga bulan. Latihan dilakukan secara sistematis, menurut prosedur yang terbukti berhasil, dengan metode yang sudah baku dan sesuai , serta dijalankan secara sungguh-sungguh dan teratur.

Training biasanya berkaitan dengan dengan pekerjaan yang ditangani. Bagi pekerja baru, pelatihan diberikan untuk membantu pekerja dalam mendapatkan dan menguasai kecakapan dan keterampilan dalam bidang kerja, misalnya mengoperasikan komputer atau mesin. Bagi pekerjalama pelatihan diberikan apabila ada perubahan tata kerja atau pergantian alat kerja, misalnya perubahan sistem pembukuan atau pergantian alat kerja tangan seperti mesin ketik dengan alat kerja elektronik seperti computer

Pelatihan atau training lebih jelas oleh Bernadin disebutkan sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk memperbaiki pegawai atas pekerjaan yang dipegang pada masa jabatan sekarang¹⁹.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas

¹⁹ Sulistiyani teguh Ambar mananjemen suber daya manusia hal 275

ekonomi. Pelatihan membantu Pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha pencapaian tujuan.²⁰

b. Proses Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Teori pendidikan dan pelatihan faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*).²¹

Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

²⁰ Ranupandoyo dan Husnan manajemen personalia hal 77

²¹ Soekidjo Notoatmodjo pengembangan sumber daya manusia 31-32

Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan dan pelatihan atau peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4M (*man, maney, materiil, dan methods*).

Sedangkan kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan. Di dalam manajemen sumber daya (4M/dimaksudkan dalam input, sehingga hanya ada 3 unsur, yakni input, proses dan output).

c. Tujuan pendidikan dan pelatihan

Menurut Moekijat yang menjadi tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut²² :

1. Melalui proses induksi (perkenalan), dimana pegawai baru diberi keterangan tentang organisasi, kebijaksanaan dan peraturan. Pegawai baru diberi instruksi mengenai apa yang diperlukan dalam jabatan tertentu yang ia harus mengerjakannya, sehingga ia dapat secepat-cepatnya memenuhi standar-standar pelaksanaan pekerjaan yang akan dapat menambah nilainya terhadap organisasi.
2. Pelatihan memungkinkan pegawai yang sudah ada memperoleh kecakapan yang lebih banyak dan luas. Dengan demikian

²² Moekijat latihan dan pengembangan sumber daya manusia hal 57

menambah kecakapan mereka di berbagai bidang untuk keperluan pemindahan dan persyaratan kenaikan pangkat.

3. Apabila pegawai diberi latihan yang sebaik-baiknya maka kecelakaan, pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan mesin dan perlengkapan menjadi berkurang.
4. Pelatihan membantu para pegawai menyesuaikan diri dengan metode dan proses baru yang terus-menerus diadakan.
5. Pelatihan yang baik mengurangi rasa tidak puas, ketidakhadiran dan perpindahan karena latihan membantu, baik pegawai baru maupun pegawai yang telah berpengalaman untuk menggunakan kemampuan perorangan mereka yang sepenuhnya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan

Dalam pelaksanaan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu sebagai berikut²³:

a. Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

²³ Melayu hasibuan manajemen sumber daya manusia hal 85

b. Pelatih

Pelatih yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada peserta pendidikan dan pelatihan sulit didapat.

c. Fasilitas

Pengembangan Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan sangat kurang atau kurang baik. Hal ini akan menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai.

d. Kurikulum

Kurikulum yang diajarkan tidak sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta.

e. Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara paksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan

5. Pemerintah Daerah

Menurut The liang Gie yang dikutip oleh Maschuri Maschab yang dimaksud dengan pemerintah daerah adalah satuan-satuan organisasi pemerintah yang berwenang menyelenggarakan segenap kepentingan dari sekelompok penduduk yang mendiami wilayah²⁴.

²⁴ Mashuri Maschab pemerintah daerah hal 32

Sedangkan menurut Maschuri Maschab yang dimaksud dengan pemerintah daerah adalah satuan aparatur negara yang berwenang memerintah suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas tertentu, yang berhak dan berkewajiban mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dalam lingkungan negara

Sedangkan Pengertian lain dari pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.²⁵

Jadi pemerintah daerah adalah badan, organisasi ,aparatur yang berwenang mengatur, menyelenggarakan serta menjalankan fungsi pemerintahan suatu wilayah dalam waktu tertentu.

6. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI . Pengertian Pegawai Negeri adalah warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku²⁶.

Di Indonesia, Pegawai negeri terdiri atas:

a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

²⁶ Pasal 1 ayat undang undang Nomor 43 tahun 1999

- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI)
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)

Namun demikian, terdapat jabatan-jabatan tertentu yang tidak diduduki oleh pegawai negeri, misalnya:

- Presiden, Gubernur, Bupati, dan Walikota - dipilih langsung oleh rakyat melalui pemilu
 - Menteri - ditunjuk oleh Presiden
- Camat dan Lurah adalah PNS, sedangkan Kepala Desa bukan merupakan PNS karena dipilih langsung oleh warga setempat.
- Ketua RW dan RT

Pegawai Negeri Sipil terdiri atas:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat (PNS Pusat), yaitu PNS yang gajinya dibebankan pada APBN, dan bekerja pada departemen, lembaga non departemen, kesekretariatan negara, lembaga-lembaga tinggi negara, instansi vertikal di daerah-daerah, serta kepaniteraan di pengadilan.
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNS Daerah), yaitu PNS yang bekerja di Pemerintah Daerah dan gajinya dibebankan pada APBD. PNS Daerah terdiri atas PNS Daerah Provinsi dan PNS Daerah Kabupaten/Kota.

Baik PNS Pusat maupun PNS Daerah dapat diperbantukan di luar instansi induknya. Jika demikian, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima pembantuan. Di samping PNS, pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau disebut pula honorer; yaitu pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis dan profesional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. PTT tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.

F. Definisi Konseptual

1. Strategi pengembangan kualitas pegawai ialah seperangkat proses dan aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier, pengetahuan, dan kemampuan pegawai sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lainnya, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien.
2. Pemerintah Daerah adalah badan, organisasi, aparaturnya yang berwenang mengatur, menyelenggarakan serta menjalankan fungsi pemerintahan suatu wilayah dalam waktu tertentu.
3. Pendidikan adalah Suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang didalamnya Peningkatan penguasaan materi dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

4. latihan adalah peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tertentu dan merupakan beban penting bagi organisasi dimana pekerjaan itu berada

G. Defnisi Operasional

1. Strategi pengembangan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan Bagi Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Yogyakarta
 - a. strategi
 - b. Pelaksanaan
2. faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan pegawai adalah :
 - a. Peserta
 - b. Pelatih
 - c. Fasilitas pengembangan
 - d. Kurikulum
 - e. Dana pengembangan

H. Metode Penelitian

a. Jenis penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Oleh Azwar dinyatakan sebagai prosedur penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik²⁷. Pada dasarnya penelitian deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu,

²⁷ Anwar metode penelitian Hal 5

keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.

Adapun jenis-jenis data adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya . Data primer yang diperoleh penulis adalah data mengenai Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta . Penulis memperoleh data dari Pegawai Negeri Sipil dan Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari informasi tidak langsung atau pihak lain yang berhubungan dengan obyek penelitian yang mendukung data primer. Adapun sumber datanya dapat berupa dokumen-dokumen, tabel, gambar, dan sebagainya, misalnya :
Sejarah berdiri instansi dan struktur organisasi.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Yogyakarta.

c. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab antara peneliti dengan responden, dengan tujuan untuk memastikan dan memperkuat data yang diperoleh serta menggali keterangan yang lebih akurat. Yang diwawancarai Pegawai negeri sipil, BKD dan pihak lain yang terlibat didalamnya.

b. Dokumentasi

yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan literatur lain. Metode dokumentasi merupakan penunjang wawancara untuk mendapatkan data tentang Dinas dan latar belakang organisasi.

c. Kuesioner

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998 : 140). Kuesioner yang digunakan oleh penulis dalam memperoleh data adalah kuesioner dalam bentuk *checklist*, dimana responden tinggal membubuhkan tanda *check* () pada tempat yang telah disediakan. Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 22 kuesioner. Setiap soal disediakan 4 (empat) jawaban dengan skor masing-masing :

Jawaban A dengan skor 4

Jawaban B dengan skor 3

Jawaban C dengan skor 2

Jawaban D dengan skor 1

Semakin sesuai antara jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan maka semakin tinggi skor/bobot yang diperoleh

d. Teknik analisis data

Dalam penulisan laporan ini, penulis menggunakan metode analisis deskriptif Kuantitatif yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan tentang suatu obyek sesuai dengan kriteria serta hal-hal yang diperlukan dalam pendataan dan penyajian. Metode analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas²⁸.

²⁸ Istijanto Riset Sumber Daya Manusia Hal 90