

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki suatu negara. Hal ini dapat kita lihat bahwa di berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras, dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar yang bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya. Logikanya adalah bahwa negara-negara yang sekaligus memiliki sumber daya, kekayaan alam dan sumber daya manusia lebih mudah lagi mencapai kemajuan yang didambakan oleh masyarakatnya. Akan tetapi sebaliknya sumber daya non manusia dan kekayaan alam yang melimpah ternyata tidak banyak artinya tanpa dikelola oleh manusia secara baik.

Masalah kualitas SDM di Indonesia merupakan masalah yang sangat penting karena masih minimnya SDM yang berkualitas. Hal ini dapat dilihat secara normatif mengenai "penurunan kualitas" bangsa Indonesia berdasarkan pengamatan subyektif mengenai gejala dan isyu sosial seperti penyelewengan, mutu pendidikan, penurunan disiplin, kerakusan, kecenderungan mengambil jalan pintas, berkurangnya sopan santun dalam pergaulan atau gejala lain yang di anggap kurang patut.

Kualitas SDM di Indonesia masih sangat jauh tertinggal dibandingkan dengan beberapa negara ASEAN. Ditinjau dari aspek kelahiran dan kematian

bayi, dari catatan sekretariat ASEAN (2003) diperoleh keterangan, AKB di Malaysia, misalnya pada tahun 2001 tercatat enam dan di Singapura hanya dua kematian bayi per 1000 kelahiran hidup. Vietnam menunjukkan angka yang lebih baik daripada Indonesia dengan 30 kematian bayi per 1000 kelahiran hidup pada tahun 2001. Aspek pendidikan juga menunjukkan keadaan yang memprihatinkan, antara lain tercermin dari rata-rata lama sekolah (*mean years schooling*) dengan rata-rata lama sekolah yang identik dengan kelas 1 sekolah menengah pertama (pada tahun 2002 rata-rata lama sekolah 7,2 tahun) itu., dapat dibayangkan betapa rendahnya kualitas SDM yang dimiliki<sup>1</sup>. Dengan SDM seperti ini, mungkinkah kita bermain aktif dalam persaingan global? menyumbang perkembangan IPTEK dengan mayoritas tamatan SD dan SMP, bahkan banyak yang tak perlu sekolah? Tentu tidak dinafikan adanya sekelompok orang yang memiliki kemampuan tinggi, yang mampu meraih medali dalam ajang kompetisi *sains* dunia, akan tetapi jumlahnya tidak banyak untuk mencapai *critical mass* yang memungkinkan upaya membangun negeri berkesinambungan.

Garis-Garis Besar Haluan Negara mengamanatkan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Konsep-konsep “pembangunan manusia Indonesia seutuhnya” dan “pembangunan seluruh masyarakat Indonesia”. Sebagaimana diamanatkan GBHN pada hakekatnya cukup memberikan tempat,

---

<sup>1</sup> Harian Kompas, 23 Juli 2005

manusia yang bersifat *multidimensional* dan menempatkan manusia pada posisi *sentral*.<sup>2</sup>

Berlakunya Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah memberikan peluang untuk melakukan penataan wilayah administrasi suatu daerah dengan tujuan untuk lebih penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, pembinaan kestabilan politik dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan Pasal 11 UU No.5 Tahun 1974 juncto Peraturan pemerintah No.45 tahun 1992 bahwa titik berat Otonomi Daerah diletakkan pada daerah Kabupaten. Asas desentralisasi mengandung pengertian penyerahan urusan pemerintahan dari pemerintah yang lebih atas kepada daerah kemudian menjadi urusan rumah tangganya sendiri. Sedangkan asas dekonsentrasi instansi vertikal di atasnya kepada pejabatnya di daerah.

Dengan melihat maksud dari asas desentralisasi ini, penyerahan sejumlah urusan dari pemerintah yang lebih atas kepada suatu daerah lebih dimaksudkan agar daerah tersebut hak dan wewenang otonomnya bisa mengatur urusan rumah tangganya sendiri untuk kemajuan pembangunan di daerah tersebut. Hal ini pun sejalan dengan prinsip-prinsip pokok pemberian otonomi itu, seperti yang dikemukakan oleh A.W.Widjaja (1992:31) berikut ini:

“Tujuan pemberian otonomi kepada daerah untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan daerah terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap kesatuan politik dan kesatuan bangsa”.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Moejarto, *Politik Pembangunan*, Tiara Wacana, Yogyakarta, Hal. 21.

<sup>3</sup> A.W. Widjaja, *“Titik Berat Otonomi Daerah Tingkat II”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1992, hal, 31.

Prinsip-prinsip pemberian Otonomi daerah yang dijadikan pedoman dalam Undang-Undang otonomi daerah adalah sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan otonomi daerah dilakukan dengan memperhatikan aspek demokrasi, keadilan, pemerataan serta potensi dan keanekaragaman daerah
2. Pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada otonomi luas, nyata dan bertanggungjawab.
3. Pelaksanaan otonomi daerah yang luas dan utuh diletakan pada daerah Kabupaten dan daerah Kota, sedang Otonomi Daerah Propinsi merupakan otonomi yang terbatas.
4. Pelaksanaan otonomi daerah harus dengan konstitusi negara sehingga tetap terjamin hubungan yang serasi antara pusat dan daerah serta antar daerah.
5. Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan kemandirian daerah otonom, dan karenanya dalam daerah kabupaten dan daerah kota tidak ada lagi Wilayah Administrasi.
6. Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan peranan dan fungsi badan legislatif daerah, fungsi pengawasan maupun fungsi anggaran atas penyelenggaraan pemerintah daerah.
7. Pelaksanaan asas Dekonsentrasi diletakan pada Daerah Propinsi dalam kedudukan sebagai wilayah Administrasi untuk melaksanakan kewenangan pemerintahan tertentu yang dilimpahkan kepada Gubernur sebagai wakil Pemerintah.
8. Pelaksanan asas tugas pembantu dimungkinkan, tidak hanya dari pemerintah kepada daerah, tetapi juga dari Pemerintah daerah kepada

daerah yang disertai dengan pembiayaan, sarana dan prasarana serta sumber daya manusia dengan kewajiban melaporkan pelaksanaan dan mempertanggung jawabkan kepada yang menugaskan.

Tujuan pemberian otonomi kepada daerah bukan semata-mata untuk mewujudkan pembangunan, dan mengejar laju pertumbuhan tetapi di tekankan pada tujuan memberdayakan masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah tidak diukur dari banyaknya proyek pembangunan yang ada di daerah tetapi diukur dari banyaknya proyek pembangunan yang ada di daerah tetapi diukur dari tingkat kemandirian masyarakat daerah.

Otonomi banyak melahirkan masalah, salah satu masalah utama adalah masalah yang berkaitan dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan kesiapan Daerah dalam menjalankan Pemerintahan.

Kabupaten Pulang Pisau yang merupakan bagian dari propinsi Kalimantan Tengah memiliki potensi SDA yang berlimpah tetapi SDM yang minim hal ini tentu saja tidak bisa dianggap *Remeh-temeh*, sebab bisa menimbulkan kegamangan ketika harus berhadapan dengan arus Globalisasi, apabila tidak mempersiapkan diri dari sekarang. Model kebijakan (Pendidikan)<sup>4</sup> yang dipilih oleh Pemerintah Daerah akan menjadi langkah awal untuk menyiapkan aparat-aparat Pemkab yang harapannya nanti dapat berbias pada masyarakat, karena apabila arus Globalisasi menyerang Pemkab-lah yang akan berperan sebagai benteng pertahanan awal yang akan melindungi rakyat dari cengkraman kapitalis

---

<sup>4</sup> Berdasarkan Pengamatan Penulis, cara cepat meningkatkan SDM adalah dengan cara memperbaiki mutu system Pendidikan, yang tentu saja berpengaruh pada output yang akan dihasilkan.

Global.<sup>5</sup> Artinya kualitas SDM aparat Pemkab haruslah bertaraf internasional karena apabila mereka berhadapan dengan investor, Kapitalisme Global, dan arus Budaya Asing mereka memiliki bergaining yang dapat melindungi daerah dan rakyatnya dari ancaman yang dapat membahayakan. Sebagai kabupaten yang baru otonom, Kabupaten Pulang Pisau memerlukan kualitas SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan kabupaten di masa sekarang maupun yang akan datang agar mampu bersaing dengan daerah yang lain.

Tuntutan Otonomi daerah adalah kemandirian Daerah di dalam Negara kesatuan, artinya melalui Otonomi daerah, Daerah mempunyai kesempatan untuk memperluas, mengembangkan akses secara Nasional maupun secara Internasional dalam rangka kepentingan daerahnya, maka keharusan memenuhi Sumber Daya Manusia yang mempunyai Standar Internasional dan daya saing Global baik yang menyangkut kinerja, modernisasi, serta menejerial yang berskala internasional pula sangatlah mendesak untuk segera diwujudkan.

Pemkab perlu segera berupaya untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia secara strategis terhadap peningkatan skill, motifasi kinerja dan manajemen yang baik sesuai standar zaman, disamping itu pula sumber daya Aparatur Pemerintahan harus mampu menunjukkan tingkat akuntabilitas kepada masyarakat, karena semakin lama masyarakat semakin partisipatif dalam menanggapi setiap kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Otonomi daerah juga memberikan peluang sekaligus tantangan untuk lebih mensejahterakan kehidupan masyarakat yang ada di daerah.

---

<sup>5</sup> Berhubung Otda dipusatkan di daerah Kabupaten dan jalur Birokrasi yang dilalui tidak serumit ketika Pra Otda.

Pelaksanaan Otonomi Daerah dalam kurun waktu kurang lebih lima tahun belakangan ini, secara umum masih banyak mengalami kendala, baik secara *internal* maupun *eksternal*. Hal ini terutama berkaitan dengan masalah kebijakan dan implementasi kebijakan, disamping masalah dukungan fasilitas, infra struktur dan supra struktur, serta kesiapan dan kemampuan sumber daya, baik sumberdaya manusia maupun sumberdaya alam dan kondisi sosial budaya. Dari berbagai kendala tersebut, secara umum masalah kesiapan dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) daerah dalam era otonomi ini masih menjadi kendala yang besar. Kurangnya perhatian terhadap masalah tersebut selama ini menjadi penyebab utamanya, disamping begitu cepat dan derasnya arus perubahan dan perkembangan dalam sistem *globalisasi* yang terjadi. Saat ini, sehingga semua itu menyebabkan sulitnya melakukan penyesuaian diri, rendahnya daya saing daerah dan ketertinggalan dalam banyak aspek kehidupan.

Peningkatan kualitas SDM daerah yang ingin dicapai adalah dalam rangka untuk mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat dan memajukan daerah. Sebab, tujuan inilah yang merupakan hakikat dari tujuan otonomi daerah. Dalam mencapai tujuan ini, kesiapan SDM daerah khususnya Kabupaten Pulang Pisau adalah SDM yang mampu secara *kreatif* dan *profesional* meningkatkan nilai jual dan nilai tambah ekonomi daerah terutama dalam mempromosikan produk-produk dan potensi unggulan daerah, potensi kekayaan sumber daya alam, keunggulan tenaga kerja yang produktif dan berkualitas, juga besarnya potensi pasar yang diindikasikan dengan besarnya jumlah penduduk dan letak geografis

daerah yang sangat strategis dalam mengundang minat investor, serta upaya-upaya pengembangan daerah dengan sistem dan kebijakan yang sangat kondusif.

Kabupaten Pulang Pisau resmi menjadi sebuah kabupaten baru pada tanggal 2 Juli 2002 dengan ibukota Palangka Raya. Daerah seluas 8.997 km<sup>2</sup> atau seluas 899.700 ha, jumlah penduduk 114.230 jiwa dan memiliki 8 kecamatan serta memiliki berbagai potensi alam. Sejumlah keunggulan yang tampak mata sudah dimiliki oleh kabupaten baru tersebut terutama di bidang kehutan, perkebunan karet dan sawit dan daerah yang terkenal sebagai salah satu penghasil kayu terbesar dan masih banyak berbagai potensi lainnya.

Mengingat begitu pentingnya pengelolaan sumberdaya manusia bagi pemerintah daerah Pulang Pisau, maka penulis perlu melakukan semacam penilaian atau analisis tentang langkah – langkah Pemkab Pulang Pisau Kalimantan Tengah dalam meningkatkan kualitas SDM Aparatur Pemda Tahun 2004 – 2005.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini dikemukakan sebuah rumusan masalah sebagai berikut:

*Bagaimanakah Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah Tahun 2004 – 2005 ?*

## C. Kerangka Dasar Teori

### 1. Otonomi Daerah

Secara Etimologi perkataan Otonomi berasal dari bahasa Latin “*Autos*” yang berarti sendiri dan “*Nomos*” yang berarti aturan. Dari segi ini beberapa penulis memberi arti otonomi ini sebagai “*Zelf wet geving*” atau pengundangan sendiri, mengatur atau memerintah sendiri.<sup>6</sup> Menurut RDH. Koesoemahatmadja, menurut perkembangan sejarahnya di Indonesia, otonomi itu sendiri mengandung arti “perundangan” (*regeling*), mengandung pula arti pemerintahan (*bestuur*).<sup>7</sup>

Menurut pendapat Syarif Saleh otonomi itu sebagai hak mengatur dan memerintah Pemerintah Daerah sendiri. Atas inisiatif dan kemauan sendiri. Hak mana diperoleh dari Pemerintah Pusat.<sup>8</sup>

1. Otonomi Daerah menurut Dr. Syarif Hidayat : Hak dari pemerintah daerah dan Masyarakat untuk membuat Keputusan Sendiri, dan mengimplementasikan berbagai kebijakan yang telah dibuat, berdasarkan prakarsa, aspirasi dan kemampuan yang dimiliki oleh daerah.<sup>9</sup>

2. Otonomi Daerah menurut Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dikatakan bahwa Otonomi Daerah adalah :  
“Kewenangan daerah otonomi untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan

<sup>6</sup> Danuredjo, op cit, hal 10.

<sup>7</sup> Koesoemaharmadja, RDH, *Pengantar Kearif Sistem Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Binacipta Bandung, 1979, hal 9.

<sup>8</sup> Syarif Saleh, op cit, hal 31.

<sup>9</sup> Syarif Hidayat, Workshop “*Konsultasi Dalam Rangka Revisi UU No.22/1999 : Mencari Model Otonomi Daerah untuk Masa Depan*”. Yogyakarta, 29-30 Mei 2002.

aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dikatakan pula bahwa dalam penyelenggaraan Otonomi daerah dipandang perlu untuk lebih menekankan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah.<sup>10</sup>

3. Otonomi Daerah menurut buku Otonomi daerah Dalam Negara Kesatuan adalah : Kebijakan desentralisasi untuk membebaskan Pemerintah Pusat dari beban-beban yang tidak perlu dalam menangani urusan domestik, sehingga ia berkesempatan mempelajari, memahami, merespon berbagai kecenderungan global dan mengambil manfaat daripadanya. Pada saat yang sama, Pemerintah Pusat diharapkan lebih mampu berkonsentrasi pada perumusan kebijakan makro nasional yang bersifat strategis. Di lain pihak, dengan desentralisasi kewenangan pemerintah ke daerah, maka daerah akan mengalami proses pemberdayaan yang signifikan. Kemampuan prakarsa dan kreatifitas mereka akan terpacu, sehingga kapabilitasnya dalam mengatasi berbagai masalah domestik akan semakin kuat. Desentralisasi merupakan simbol adanya trust (kepercayaan) dari pemerintah Pusat kepada daerah. Ini akan dengan sendirinya mengendalikann harga diri pemerintah dan masyarakat daerah. Kalau dalam sistem yang sentralistik mereka tidak bisa berbuat banyak alam mengatasi berbagai masalah, dalam sistem otonomi ini mereka ditantang untuk secara kreatif menemukan solusi-solusi dari

---

<sup>10</sup> Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, *Tentang Pemerintahan daerah*, Sejatera Mandiri, Jakarta, 1999, hal. 12

berbagai masalah yang dihadapi. Karena itu, dalam rangka Otonomi Daerah diperlukan kombinasi yang efektif antara visi yang jelas serta kepemimpinan yang kuat dari pemerintah Pusat, dengan keleluasaan berprakarsa dan berkreasi dari Pemerintah Daerah.<sup>11</sup>

Dengan demikian Otonomi daerah adalah: Penyerahan hak dan wewenang yang selama ini dipegang oleh pemerintah pusat diserahkan kepada pemerintah daerah, dalam rangka pengelolaan daerahnya masing-masing dengan melihat dari potensi yang dimiliki masyarakatnya dan sumber daya alamnya.

Visi Otonomi daerah itu dapat dirumuskan dalam tiga ruang lingkup interaksinya yang utama : politik, ekonomi, serta sosial dan budaya.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

SDM merupakan kemampuan yang di miliki oleh manusia baik yang tampak maupun yang belum tampak. Sumber Daya yang tampak apabila selalu diasah akan sangat mempengaruhi kwaitas seseorang. Sedang Sumber Daya yang belum tampak harus segera digali sehingga dapat dirasakan manfaatnya kelak.

Pendapat lain mengatakan SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>12</sup> SDM merupakan aset yang paling bernilai karena, :

---

<sup>11</sup> Syaukani, HR, Affan Gaffan, M. Ryaas Rasyid. *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*, Pustaka Belajar, Juni 2002.

<sup>12</sup> Melayu S.P. Hasibuan, " *Manajemen Sumber Daya Manusia* ", Bumi Aksara Jakarta, 2001, hal 241.

- a. SDM mempengaruhi efektifitas dan efisien
- b. Merupakan motor penggerak utama dalam menjalankan roda pemerintahan.

Sumber Daya Manusia menurut Wawan Kurniawan Nurdin adalah kemampuan yang di miliki seseorang baik batiniah dan lahiriah yang timbul melalui proses

### a. Pengertian Kualitas SDM

#### 1. Pengertian kualitas

Menurut beberapa pakar, kualitas mengandung banyak arti dan makna. Berikut ini beberapa pengertian yang diutarakan oleh Tjiptono antara lain sebagai berikut<sup>13</sup> :

- a). Kesesuaian dengan persyaratan dan tuntutan
- b). Kecocokan untuk pemakaian
- c). Perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan
- d). Bebas dari kerusakan atau cacat
- e). Pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal
- f). Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan

Pengertian lain dari kualitas adalah <sup>14</sup>:

- 1) Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan langsung maupun keistimewaan abstraktif yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk tersebut
- 2) Kualitas terdiri dari sesuatu yang bebas dari kerusakan atau cacat

<sup>13</sup> Tjiptono, dalam Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Aktual, Bandung, 2001 Hal 203

<sup>14</sup> *Ibid*, Hal 203

meliputi naluri, bakat, ketrampilan dan pemikiran.

### **b. Manajemen**

Secara sederhana Manajemen terdiri dari Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarah (*acunting*) dan pengawasan (*contorling*).

Definisi secara singkat dari sistem manajemen ini adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan pada dasarnya merupakan penentuan tujuan organisasi yang kemudian dijabarkan dalam bentuk kerjasama dan pembagian tugas (*Job Description*)
2. Organisasi merupakan penunjuk jalan kedalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.
3. Pengarahan tersebut di maksud untuk menyelenggarakan anggota kelompok untuk bekerja memutar roda organisasi.
4. Pengawasan didefinisikan sebagai upaya untuk memantau hasil pekerjaan sebagai umpan balik (*Feed Back*) dengan membandingkan serta kemudian mencoba untuk menentukan jalan keluar dari kesalahan-kesalahan yang terjadi.<sup>15</sup>

Keempat butir manajemen diatas memiliki fungsi penting untuk menjaga harmonisasi sebuah organisasi agar tujuan dapat tercapai optimal.

Sedang Melayu SP hasibun mengemukakan sistem Manajemen sebagai berikut ;

“Manajemen merupakan seni mengatur proses sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu ; *men, money, metode, material, marchines and market*”<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Definisi ini dikemukakan oleh G.R. Terry, dikutip oleh Melayu S.P hasibun, *ibid*, hal, 3.

<sup>16</sup> Melayu SP Hasibuan, “*Mengenai Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*”. PT Gunung Agung. Jakarta. 1997 hal 9.

Manajemen yang digambarkan di atas merupakan kombinasi perangkat keras dan lunak berupa infrastruktur (peralatan) dan SDM.

### **c. Manajemen SDM**

Manajemen SDM merupakan penerapan dari aspek-aspek Manajemen berupa Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan Pengawasan. Kegiatan-kegiatan penyusunan pegawai, perencanaan, penentuan kebutuhan jabatan, pengembangan rekrutmen, orientasi, pelatihan, kompensasi dan pemeliharaan agar tercapai tujuan individu, organisasi dan massa-rakyat.

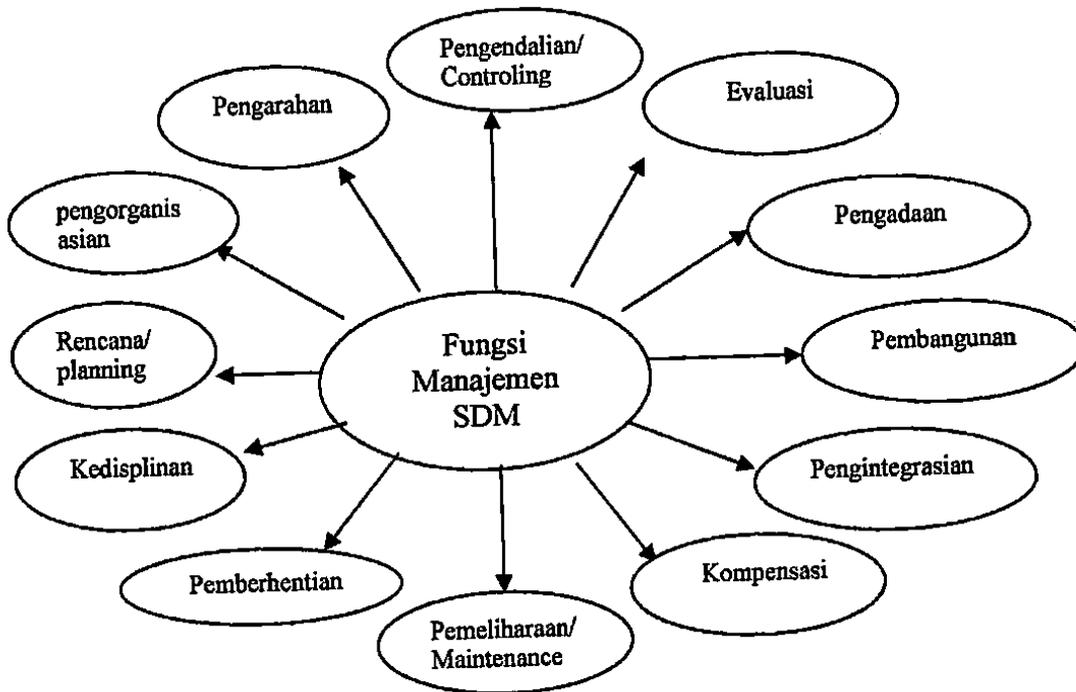
Gary dessler mengemukakan definisi manajemen SDM sebagai berikut:

“Kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek”orang” atau sumber daya manusia dan posisi seorang manajemen yang meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, perimbangan dan penilaian.”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Melayu SP Hasibuan, “*Mengenai Sumber Daya Manusia Dasar dan Keberhasilan*”. PT. Gunung Agung, Jakarta, 1997.

Manajemen SDM menurut Melayu SP Hasibun di fungsikan sebagai berikut :<sup>18</sup>

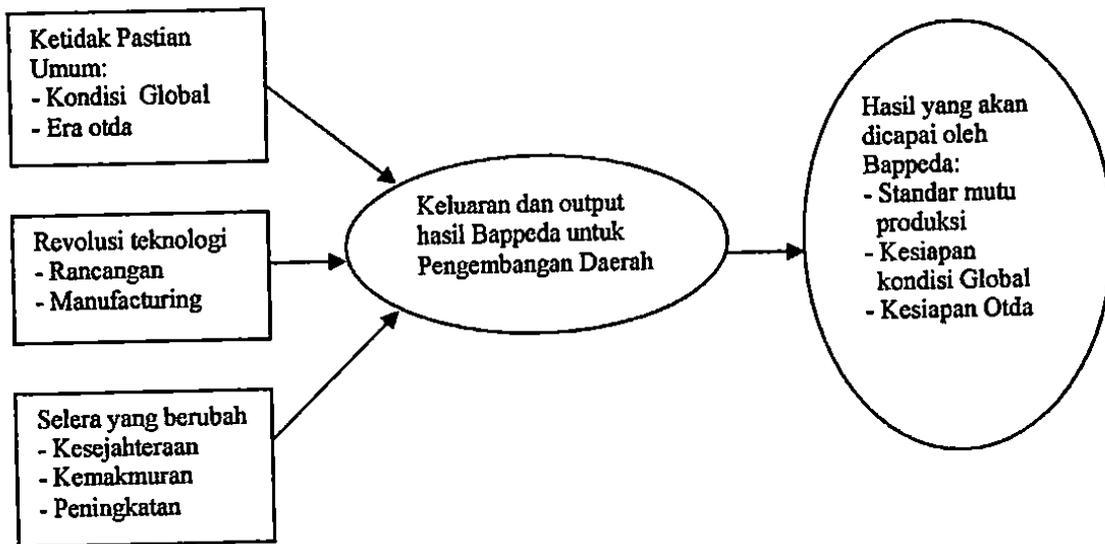


**Bagan 1.1 Fungsi Management SDM**

Fungsi-fungsi manajemen sebagai mana tergambar (pada tabel 1) memiliki rotasi yang berkesinambungan, dan terfokus pada satu manajemen sumber daya manusia. Fungsi tersebut memiliki hubungan satu sama lain secara terus menerus hingga tujuan tercapai.

Untuk faktor-faktor yang mempengaruhi SDM menurut Melayu SP Hasibuan menggambarakannya sebagai berikut ;

<sup>18</sup> *Ibid*



**Bagan 1.2**  
**Faktor yang mempengaruhi SDM**

Untuk lebih mendalami bagaimana mencermati manajemen SDM perlu memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

**a. Analisis Jabatan/Pekerjaan**

Analisis jabatan atau pekerjaan merupakan proses untuk mendapatkan informasi mengenai jabatan atau posisi pekerjaan. Ini diperlukan guna memberikan gambaran sekaligus mendesain suatu jenis pekerjaan dalam suatu posisi tertentu. Informasi ini juga mengandung suatu rancangan mengenai rekasi fungsional anatar pegawai-pegawai lainnya.

Untuk menganalisis suatu jabatan meliputi dua langkah sebagai berikut :

1. Klarifikasi jabatan-jabatan, aktifitas-aktifitas dan kewajiban-kewajiban utama.
2. Identifikasi yang meliputi : Pendidikan, Kemampuan, Ketrampilan, Karakteristik.

Selain itu faktor-faktor personal seperti sikap, pola mental, dan fisik juga bagian dari katakter lain yang perlu di perhatikan. Untuk mengkaji lebih jauh dari tahapan analisis jabatan ini diperlukan metode-metode analisis seperti : *observation, performing the job, interviews, critical incidents, diaries, background records, quistionailers.*<sup>19</sup> Dari analisis ini akan menghasilkan beberapa komponen-komponen mendasar tentang :

### 1. Deskripsi Pekerjaan

Merupakan pernyataan tertulis mengenai tugas-tugas pegawai, sekaligus kualifikasi tingkat pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan pegawai agar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

### 2. Klasifikasi pekerjaan

Merupakan hasil kategori posisi kedalam tipe pekerjaan yang dibentuk, klasifikasi pekerjaan ini berdasarkan pada faktor-faktor *informasi inputs, mental process, work output, relationship with others, job context, work methods, work traits.*<sup>20</sup>

### 3. Pola Pekerjaan

Pola atau rancangan pekerjaan merupakan hubungan-hubungan yang terjadi antar unsur-unsur dalam organisasi di bawah seorang Kepala. Seorang Kepala dituntut untuk mencapai prestasi tinggi dengan meningkatkan kreatifitas, kecerdasan, dan bakat yang di miliki oleh

<sup>19</sup> H. John Bernardin and Joyce E. A Russel, "Human Resource Management : An Experiential Approach" New York, Mc Graw-Hill, Inc, 1993, hal 114

<sup>20</sup> Klinger and nalbandian, "Public Personal Management : Context and Strategies", 2<sup>nd</sup>, New Jersey, Prentice-Hall, Inc, 1985, hal. 156.

pegawai bawahanya, sehingga bisa mengoptimalkan potensi yang ada. Diharapkan organisasi harus dapat memberi kesempatan kepada para pegawainya sehingga mendapatkan kepuasan dalam bekerja.<sup>21</sup>

#### 4. Pola Organisasi

Pola organisasi atau rancangan organisasi merupakan cara untuk menata posisi-posisi, unit-unit, dan departemen-departemen yang sangat kompleks agar membentuk susunan yang terorganisir.

##### b. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah peramalan mengenai kebutuhan-kebutuhan SDM didalam konteks untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mengejar kualitas organisasi perencanaan SDM didasarkan pada PTOs (*problem, threats, opportunities*) agar memperoleh para pegawai yang dalam jangka panjang dapat memberi sumbangan yang berharga terhadap organisasi didalam mengatasi masalah internal, dan mampu mengatasi tantangan.

##### c. Rekrutment

Rekrutmen adalah proses mendapat para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan pekerjaan yang dibutuhkan organisasi. Dalam hal ini yang penting bukan sekedar memenuhi pegawai untuk mengisi jabatan, tetapi juga melihat kualitas dan kualifikasinya

---

<sup>21</sup> Raymond E. Miles, "Theories of Management : Implications for Organizational Behavior and Development", USA, Mc Graww-Hill, Series In Management, 1975, hal.56

Dua sumber dalam rekrutmen :

1. Rekrutment internal

Mencari pelamar pada posisi-posisi jenjang karier yang sedang berjalan, rekrutmen internal ini sering disebut *posting*.<sup>22</sup>

2. Rekrutmen eksternal antara lain :

a. Pencarian langsung

b. Penghubung

c. Periklanan

d. Agen tenaga kerja<sup>23</sup>

**d. Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan penting dilakukan berkaitan dengan kemajuan teknologi sangat cepat yang menimbulkan perubahan sikap dan kesenjangan antara kapasitas tenaga kerja dengan tuntutan tugas yang harus dijalankan baik menyangkut pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap mental. Pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki performasi setiap tenaga kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menyelenggarakan program pelatihan harus melihat tiga tahap aktivitas :

1. Penilaian kebutuhan pelatihan
2. Pengembangan program pelatihan
3. Evaluasi program pelatihan<sup>24</sup>

<sup>22</sup> LS Kleman and K.J. Clark, "Recruitment: An Effective Job Posting System", personal Journal, 63, 1984;

<sup>23</sup> Op cit, hlm. 182

<sup>24</sup> op cit HLM. 299

### e. Pengembangan Karir

Karir pegawai menunjuk pada peranan dan status mereka di dalam organisasi. Suatu system pengembangan karir adalah merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara karir individu dan kepentingan organisasi secara keseluruhan.<sup>25</sup>

Manfaat pengembangan karir :

1. Mengembangkan prestasi kerja
2. Meningkatkan loyalitas
3. Mengembangkan bakat dan kemampuannya
4. Mengurangi subyektifitas dalam promosi
5. Jaminan hari depan
6. Usaha untuk memperoleh tenaga yang terampil dan cakap

### f. Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Penilaian ini mengacu pada serangkaian keluaran atau hasil yang diperoleh dari bidang pekerjaan tertentu dan selama periode tertentu. Untuk mempermudah penilaian prestasi kerja maka atasan perlu memiliki system informasi sumber daya manusia yang memuat pekerjaan dan aktifitas-aktifitas kerja para pegawainya sehingga mudah melakukan evaluasi terhadap kegiatan dan program organisasi.<sup>26</sup>

Kompensasi terdiri dari upah dan insentif. Kompensasi merupakan *cost* yang paling luas dalam organisasi ini dikaitkan dengan jabatan yang kompetitif

<sup>25</sup> T.G. Gutteridge, *Organizational Career Development System : The State of Practice*, dalam Bernardin and Russel, *ibid*, hal. 341.

<sup>26</sup> *op cit*, hlm 379

dengan tujuan yang akan dicapai dan motivasi pegawai. Kompensasi ada dua macam :

1. Kompensasi langsung yakni sistem penggajian yang didasarkan pada prestasi kerja pegawai
2. Kompensasi tingkat langsung berupa program proteksi, asuransi kesehatan, upah waktu libur, dan lain-lain.<sup>27</sup>

#### **g. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia menyangkut dimensi, jumlah, katarteristik, dan persebaran penduduk. Banyak sekali pengertian-pengertian mengenai pengembangan sumber daya manusia, ketidaksamaan pengertian ini muncul sebagai akibat setiap negara mempunyai pengertian yang disesuaikan dengan kondisi dan kepentingan masing-masing negara.<sup>28</sup>

Menurut Bank Dunia, pengembangan SDM mirip (*human development*), ini bisa diartikan pengembangan SDM adalah upaya pengembangan yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan, pelatihan, kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, peningkatan kemampuan penelitian, dan pengembangan teknologi.<sup>29</sup>

Sedang menurut UNDP (*United National Development Programe, 1991*)

pengertian pengembangan SDM sebagai upaya untuk pengembangan manusia :

“Pengembangan manusia (SDM) proses meningkatkan kemampuan manusia untuk melakukan pilihan-pilihan, pengertian memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia (melalui investasi manusia

<sup>27</sup> op cit hal. 422

<sup>28</sup> Tadjudin noer effendi, *SDM peluang kerja dan kemiskinan*, PT. Ylara Wacana Yogyakarta, 1995, hal. 4.

<sup>29</sup> Bank dunia, kutipan Tjadjudin noer effendi.

itu sendiri) dan pada penempatan kemampuan itu (melalui penciptaan kerangka keterlibatan manusia untuk mendapatkan penghasilan dan perluasan kerja)<sup>30</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kemampuan saja tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan, termasuk didalamnya adalah meningkatkan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja, dan berusaha. Pengembangan Sumber Daya sebagaimana diatas adalah proses terpenting dalam keberhasilann mencapai tujuan, oleh sebab itu juga diperlukan analisa kesiapan SDM dalam organisasi.

Sondang P. Siagian mengemukakan hal ini bertujuan antara lain :<sup>31</sup>

1. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan dan hasil kerja karyawan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dengan lebih baik. Produktifitas hasil kerja sebuah tim tersebut merupakan produktifitas pekerjaan yang dihasilkan aparat pegawai dalam kurun waktu tertentu yang sesuai dengan rencana awal secara efektif dan efisien. Produktifitas ini terkait dengan volume pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
2. Untuk mengetahui apakah semua SDM yang ada telah melaksanakan *job disckription* secara benar dan teratur. Untuk mengetahui ini maka diperlukan :
  - a. Volume pekerjaan yang dihasilkan
  - b. Kemampuan pegawai
  - c. Kontribusi yang diberikan oleh pegawai

<sup>30</sup> UNDP, 1991, kutipan Tajjudin noer effendi.

<sup>31</sup> Sondang p siagian, mengenai *Sumber Daya Mamusia dan Kunci Keberhasilan*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, h. 9.

- d. Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan SDM.

Audit SDM yang berada dalam struktur organisasi tersebut. Audit SDM adalah tindakan lanjutan dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan dengan tujuan evaluasi kerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana awal. Untuk mengetahui keberhasilan audit SDM, dilihat dari faktor-faktor :

- a) Volume pekerjaan yang dihasilkan

Dalam satuan tahun, organisasi memiliki program kerja yang akan direalisasikan dalam bentuk aktivitas nyata, termasuk aktifitas ini adalah administrasi, keuangan dan aktifitas lapangan. Dalam satuan tahun tersebut, organisasi maupun melaksanakan aktifitas keseluruhan atau tidak hal ini menunjukkan volume pekerjaan dari sebuah organisasi.

- b) Kemampuan pegawai

Maksud dari kemampuan pegawai adalah ketrampilan dan pola kerja dalam melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan kerja tersebut dapat dilihat dari sisi profesionalitas dan penempatan jabatan.

- c) Kontribusi yang diberikan pegawai

Pegawai dalam melaksanakan program lembaga akan menunjukkan sejauh mana kontribusinya yang akan diberikan lembaga yang bersangkutan.

d) Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan SDM.

Seiring dengan kemajuan kondisi global, lembaga dituntut untuk meningkatkan kemampuan SDMnya baik keikutsertaan dalam pelatihan, atau pengiriman ke jenjang yang lebih tinggi. Semakin tinggi tingkat kepedulian lembaga untuk meningkatkan SDM maka semakin tinggi pula efektifitas pekerjaan lembaga tersebut dihasilkan.

### 3. Untuk pengembangan kelembagaan kedepan

Pengembangan yang diterapkan perlu di ukur apakah berjalan dengan baik, sehingga meningkatkan kualitas karyawan dalam pekerjaannya. Melayu S.P. Hasibun menambahkan adanya indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan ini adalah :

- a. Prestasi kerja
- b. Kedisiplinan
- c. Absensi
- d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
- e. Tingkat kecelakaan karyawan
- f. Tingkat pemborosan bahan baku
- g. Tingkat kerjasama karyawan
- h. Tingkat upah karyawan
- i. Prakarsa
- j. Kepimpinan dan keputusan pimpinan

#### 4. Penangan Informasi Manajemen

Informasi tentang ketenagakerjaan sangat penting mengingat disamping untuk mengelola SDM juga membantu pelayanan satuan-satuan pegawai.

Informasi ini mencakup :

- a. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki
- b. Masa depan setiap karyawan
- c. Status perkawinan
- d. Jabatan yang dipangku
- e. Tangga karier
- f. Jumlah penghasilan
- g. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh
- h. Keahlian dan ketrampilan khusus yang dimiliki oleh pegawai
- i. Informasi lainnya mengenai kekayaan setiap karyawan

Manajemen SDM yang tergantung diatas akan memiliki hambatan dan rintangan yang tergantung dengan berbagai faktor. Ini terkait dengan pola strategi yang dilakukan oleh aparat yang bersangkutan untuk dicarikan solusi dan pemecahannya. Hambatan dapat berwujud hambatan *intern* maupun hambatan *ekstern*. Hambatan *intern* dimaksudkan sebagai hambatan yang dapat muncul akibat dari konflik-konflik yang muncul dari individu dalam sebuah lembaga, hambatan kemampuan pegawai, hambatan yang mencakup kemampuan-kemampuan lembaga untuk dapat melaksanakan program kerja. Sedangkan hambatan *ekstern* adalah hambatan yang muncul dari lembaga atau faktor-faktor di luar organisasi tersebut. Selain itu, iklim organisasi tersebut memiliki efek yang

besar dalam hambatan dan rintangan maupun pengembangan. Iklim organisasi ini dimaksud adalah iklim *intern* lembaga untuk pengembangan SDM. Iklim ini memiliki nilai yang penting untuk membuat atmosfer tempat bekerja secara nyaman dan tenang.

### 3. Pemerintah Daerah

Indonesia merupakan Negara yang sangat luas dan begitu banyak urusan yang harus diurus sangat tidak mungkin bertumpu pada satu pemerintahan saja. Untuk itu diadakan pembagian wilayah yang akan diurus oleh pemerintah Daerah. Mariun mendefinisikan Pemerintah sebagai, "Pemerintahan yang hanya mengenai sebagian penduduk dalam suatu Negara".<sup>32</sup> Sedang The Liang Gie yang dikutip Mashuri Maschab mendefinisikan pemerintah daerah sebagai, "Satuan organisasi Pemerintahan yang berwenang menyelenggarakan segenap kepentingan setempat dari sekelompok penduduk yang mendiami suatu wilayah".<sup>33</sup>

Sedangkan menurut Mashuri Maschab sendiri pemerintah Daerah adalah "Satuan Aparatur Negara yang berwenang memerintah suatu kesatuan masyarakat Hukum yang mempunyai batas wilayah tertentu, yang berhak berwenang dan berkewajiban mengatur rumah tangganya sendiri di dalam link Negara".<sup>34</sup> Jadi pemerintah daerah merupakan badan, organ atau Aparatur yang berwenang mengatur, menyelenggarakan, serta menjalankan fungsi pemerintahan suatu wilayah dalam waktu tertentu. Dalam mengurus rumah tangganya, pemerintah daerah mempunyai inisiatif sendiri, mempunyai kewenangan untuk

<sup>32</sup> *Ibid* Hal 15

<sup>33</sup> Mashuni Maschab, "Pemerintah di Daerah, Yogyakarta", Fisipol UGM, 1982, hal 32.

<sup>34</sup> *Ibid*, hal 32

menyelenggarakan urusan rumah tangga atas dasar kebijaksanaan sendiri, inilah yang di maksud "Otonomi Daerah"

Pengaturan undang-undang pemerintah daerah yaitu Undang-Undang pokok tahun 1948 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang no.5 Tahun 1974 menyebut 2 pejabat daerah<sup>35</sup> yaitu:

1. Kepala Daerah
2. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Pada era otonomi daerah dengan Undang-Undang nomor 22 Tahun 1999 mengenai pemerintah daerah, sebagai ketentuan normative yang mengatur system penyelenggaran daerah telah mengatur kedudukan, fungsi, kewajiban dan persyaratan kepala daerah. Pengaturan Undang-Undang tentang pemerintahan daerah membuat peranan kepala daerah sangat strategis karena kepala daerah merupakan signifikan bagi keberhasilan Pembangunan Nasional.

Kepala daerah memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD. Dalam menjalankan tugas dan kewajiban, Kepala Daerah bertanggung jawab kepada DPRD. Kepala Daerah wajib menyampaikan laporan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri dengan tembusan Gubernur. Bagi kepala daerah kabupaten dan kota, sekurang-kurangnya sekali dalam setahun atau jika di pandang perlu oleh kepala daerah apabila diminta Presiden.

Salah satu ciri dari Negara Demokrasi adalah kedudukan rakyat sebagai pemilik pemerintahan (*people own government*). Sebagai pemilik pemerintahan,

---

<sup>35</sup> Sojito Irawan "Hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah", Rineka Cipta, Jakarta, 1990 hal 57

maka kedaulatan berada ditangan rakyat. Dalam hal ini rakyat ikut aktif dalam pemerintahan dan memilih kewenangan untuk melakukan sosial control terhadap jalannya pemerintahan, konsekuensinya pemerintah yang terbentuk harus berusaha menyenangkan rakyatnya, sehingga rakyat merasakan pengelolaan pemerintahan dilakukan secara baik.

Jika kita pelajari secara seksama system pemerintahan daerah yang baru, terlihat jiwa dari Undang-Undang No.22 tahun 1999 ingin membangun pemda yang lebih demokratis, dimana proses politik dan pemerintahan bekerja secara efektif. Selain itu , Undang-Undang ini mengandung usaha perubahan total dari undang-undang sebelumnya yang mengatur tentang pemerintahan daerah.

Dalam konteks pelaksanaan seorang kepala daerah dalam implementasi pola kepemimpinannya, seharusnya tidak hanya berorientasi pada tuntutan untuk memperoleh kewenangan yang sebesar-besarnya. Tanpa menghiraukan makna otonomi daerah itu sendiri yang lahir dari suatu kebutuhan akan efesiensi dan efektifitas manajemen penyelenggaraan pemerintahan. Fungsi pemerintahan yaitu:

1. Pelayanan kepada masyarakat
2. Membuatkan pedoman atau arah ketentuan kepada masyarakat
3. Pemberdayaan masyarakat.

Dengan demikian Pemerintah daerah adalah : Kepala daerah beserta DPRD dan perangkat daerah otonomi lainnya.

## D. Definisi Konsepsional

### 1. Otonomi Daerah

Otonomi Daerah merupakan wewenang daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan warga Kesatuan republik Indonesia.<sup>36</sup>

### 2. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia menurut Wawan Kurniawan Nurdin adalah kemampuan yang dimiliki seseorang baik batiniah dan lahiriyah yang timbul melalui proses meliputi naluri, ketrampilan, bakat, dan pemikiran.

### 3. Pemerintah Daerah

Pemerintah Daerah menurut Mashuni Maschab adalah satuan aparatur negara yang berwenang memerintah suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah tertentu yang berhaak berwenang dan berkewajiban mengatur Rumah Tangganya sendiri di dalam link Negara.

## E. Definisi Operasional

Menurut Koentjaraningrat yang dimaksud definisi operasional adalah suatu usaha untuk mengubah konsep-konsep yang berupa *construct* dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Syaukani HR, *Menatap Harapan masa Depan Otonomi daerah*, Tenggara Kalimantan Timur : Gerbang Dayaku, 2000, hal. 148.

<sup>37</sup> Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia, Jakarta, 1974, hal. 75.

Untuk faktor-faktor yang mempengaruhi SDM menurut Melayu SP Hasibuan. Dalam penelitian ini, Upaya Pemkab Pulang Pisau Kalimantan Tengah dalam meningkatkan kualitas SDM Aparatur Pemda maka diperlukan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1 Analisis Jabatan
- 2 Perencanaan Sumber Daya Manusia
  - a. Analisis Keadaan dan Kebutuhan Pegawai
  - b. Analisis Kemampuan Organisasi
  - c. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal
  - d. Penempatan Kebutuhan Jabatan
  - e. Aktualisasi Penilaian
- 3 Penarikan dan Seleksi Pegawai
  - a. Rekrutmen
  - b. Orientasi Pegawai
- 4 Pelatihan dan Pengembangan Pegawai
  - a. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan
  - b. Pengembangan Karir Pegawai
- 5 Melakukan Pembinaan Pegawai
  - a. Pembinaan Kepada Pegawai
  - b. Penegakan Disiplin Pegawai

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Upaya apa saja yang di lakukan Pemkab terhadap peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Tahun 2004 – 2005.

### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, menurut Moh.Natzir mengatakan bahwa:

“Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki”.

### **3. Lokasi Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, penulis memilih lokasi di Kabupaten Pulang Pisau Khususnya Pemda tentang bagaimana Upaya Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerahnya. Adapun yang menjadi obyek penelitian skripsi ini adalah bagian Kepegawaian Kabupaten Pulang Pisau.

### **4. Unit Analisis**

Yaitu satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai obyek penelitian. Dalam penelitian ini yang di jadikan obyek penelitian adalah Aparatur pemerintah daerah di kabupaten Pulang Pisau.

## 5. Jenis Data

Di dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah data primer data sekunder.

### a. Data primer

Menurut Winarto Surachmad:

“Data primer adalah data lengkap dan segera diperoleh dari sumber data penyelidik”

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dipilih dan dikumpulkan oleh orang luar dari penyelidik atau bisa juga dari hasil dokumen studi pustaka seperti buku-buku ilmiah, artikel, jurnal, undang-undang dan lain-lain yang dianggap relevan dengan masalah yang diselidiki.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka dilakukan pengumpulan data dengan teknik-teknik sebagai berikut:

### a. Observasi

Dalam hal ini penulis secara langsung turun kelapangan untuk melihat secara konkrit kegiatan yang dilakukan sebagai bahan pertimbangan dari data yang telah didapat.

Menurut Ratnawati yang dimaksud observasi adalah :

“Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan baik langsung maupun tidak langsung terhadap peristiwa-peristiwa atau keadaan yang diselidiki serta

mengadakan pencatatan tentang hasil pengamatan secara riil dan sistematis.<sup>38</sup>

#### b. Dokumentasi

Dengan teknik ini, penulis berusaha untuk mengumpulkan data yang berasal dari buku-buku, arsip-arsip, agenda, dan catatan-catatan lainnya yang relevan dalam permasalahan penelitian. Dokumen-dokumen itu berasal dari perpustakaan, instansi tempat penelitian, dan tempat lainnya. Tempat pengambilan data dalam penelitian ini adalah : data di badan Kepegawaian dan Diklat Daerah serta BAPPEDA Kabupaten Pulang Pisau.

#### c. Interview (wawancara)

Dengan interview maka penelitian akan melaksanakan tatap muka disertai tanya jawab dengan para responden, guna mengeksploitasi data dan informasi. Dengan teknik ini diharapkan data yang kan dihasilkan lebih luas dan relatif mudah, karena wawancara yang akan dilakukan lebih ditekankan pada wawancara secara langsung dengan bertatap muka kepada responden kemudian diajukan suatu pertanyaan dan responden menjawab pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini responden yang akan diminta keterangan adalah :

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
2. Sekretaris Daerah
3. Aparatur Pemerintah Daerah

---

<sup>38</sup> Ratnawati, *Desain Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Diklat kuliah Fisipol UGM.

## 7. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data penelitian, penyusun menggunakan teknik analisis data kualitatif. Menurut Bog dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>39</sup> Sedangkan, menurut Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian bergabung pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.<sup>40</sup>

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari wawancara pengamatan, yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, photo dan sebagainya. Data tersebut banyak sekali, kira-kira segudang. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga, sehingga tetap ada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya. Dalam satuan-satuan itu kemudian dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Kategori-kategori itu dilakukan sambil membuat koding. Tahap akhir dari analisis data ini ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah selesai tahap ini, mulailah kini tahap

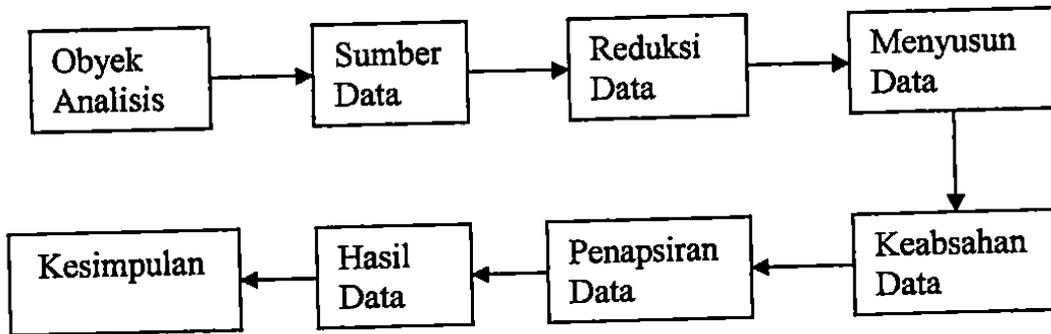
---

<sup>39</sup> Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1994, hal

3.

<sup>40</sup> *Ibid*, hal 3.

penapsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantif dengan menggunakan beberapa kode tertentu.



**Bagan 1.3 Proses Analisis Data**

Tehnik analisis data ini di gunakan untuk menganalisis bagaimana upaya Pemkab Pulang Pisau Kalimantan Tengah dalam meningkatkan kualitas SDM Aparatur Pemda berdasarkan penelitian yang penulis telah ajukan.