

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo Tahun 2006-2007 yang dinilai melalui indikator Pendidikan, Pelatihan, Rotasi, Delegasi, Promosi, Pemindahan, Konseling, menghasilkan beberapa kesimpulan. Kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo di tahun 2006 tidak ada pegawainya yang mengikuti tugas belajar dan izin belajar. Sedangkan di tahun 2007 pegawainya tidak ada yang mengikuti izin belajar, tapi telah mengirimkan pegawainya untuk tugas belajar, baik mengikuti program pendidikan Strata maupun Diploma. Di Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo telah memberikan kesempatan untuk semua pegawainya untuk mengikuti tugas belajar. Sehingga pegawainnya bisa memperoleh pendidikan yang lebih tinggi. Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo selama ini belum menerapkan standar atau alat untuk mengukur tingkat kemampuan pegawai yang telah mengikuti pendidikan, karena peningkatan kemampuan pegawai yang telah

kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Dalam pelaksanaan program pendidikan masih ada kendala yaitu terkadang pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti tugas belajar khususnya, sering tidak mau karena mereka terbebani dengan pekerjaan yang sangat banyak dan dikejar target. Untuk mengatasi masalah tersebut maka solusi yang dilakukan Dinas sendiri yaitu jika memang benar-benar tidak ada pegawai yang bersedia ditunjuk untuk mengikuti tugas belajar maka Dinas tidak mengirimkan dan diganti tahun berikutnya.

2. Pada tahun 2006 dan 2007 Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo dalam mengirimkan pegawainya untuk mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhan organisasi baik pelatihan prajabatan yang sifatnya wajib maupun pelatihan dalam jabatan. Dan diklat yang diikuti oleh pegawai Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo banyak memberikan pengalaman dan pengetahuan bagi pegawainya dan ada pula beberapa masalah yang ada baik dalam pelaksanaan diklat ataupun dari pegawainya sendiri, tapi permasalahan bisa diatasi dengan baik.
3. Dalam praktek rotasi untuk tahun 2006 tidak ada dan 2007 ada 3 orang pegawai yang dirotasi karena ada unit yang kekurangan tenaga kerja. Dalam merotasi pegawai masalah yang ada yaitu sering terjadi kesalahpahaman antara atasan dengan bawahan yaitu bawahan sering mengkonotasikan rotasi karena pegawai yang dirotasi melakukan kesalahan selain itu saat pegawai ditunjuk untuk dirotasi pegawai sering

tidak mau karena sudah senang bekerja di unit yang lama. Untuk mengatasi masalah tersebut maka solusi dari Dinas adalah Kepala Dinas berkoordinasi dengan Kepala Sub Bagian, dalam hal ini Kepala Dinas menjelaskan dan memberi pengertian kepada pegawai yang bersangkutan.

4. Delegasi yang diselenggarakan di Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo yaitu pimpinan mendelegasikan sebagian tugas dan kewenangannya kepada pegawai yang menurut pimpinan mampu menjalankan tugas tersebut dan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Tidak ada masalah yang berarti dalam pendelegasian tugas, karena tugas yang diterima pegawai merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan.
5. Dalam praktek promosi di Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo di tahun 2006 dan 2007 tidak ada pegawai yang dipromosikan karena jabatan eselon di Dinas sendiri sudah penuh. Misalnya ada yang berkompetensi untuk dipromosikan, maka pegawai tersebut akan menduduki jabatan yang lebih tinggi di Instansi lain.
6. Dalam pemindahan pegawai di Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo untuk tahun 2006 tidak ada. Sedangkan pada tahun 2007 ada 2 orang pegawai yang keluar dari dinas karena terkena hukuman disiplin. Dan tahun 2007 ada pula yang dipindah masuk Dinas karena disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya yaitu Sarjana Pertanian. Masalah yang ada dalam praktek pemindahan yaitu proses pemindahannya yang

lama dalam mengurus pemindahan, karena Dinas hanya meneruskan ke Bupati.

7. Konseling di Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo, pimpinan sudah memberi peraturan dalam memperingatkan pegawainya yang tidak disiplin. Di Dinas sendiri tidak ada bagian khusus untuk konseling. Para bawahan mengeluh kepada atasannya masing-masing per Subag dan Subdin. Masalah yang ada saat seorang pimpinan menegur bawahannya adalah sering merasa tidak enak saat memberi teguran atau peringatan, tapi demi pendisiplinan pegawai tersebut maka tetap dilaksanakan.

Jadi pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pertanian dan Kelautan Kulon Progo tahun 2006-2007 cukup baik, hal ini dibuktikan dengan 7 indikator diatas sudah dipakai oleh Dinas dalam mengembangkan pegawainya walaupun dalam prosesnya masih ada beberapa masalah dan kendala tapi masalah dan kendala tersebut sudah dapat diatasi dengan solusi pemecahan yang dilakukan Dinas sendiri.

B. SARAN

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo dalam

1. Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo sebaiknya menetapkan standar yang digunakan untuk mengukur atau menilai secara jelas mengenai pegawai yang telah mengikuti pendidikan, apakah peningkatan tingkat pendidikan pegawai berhubungan positif dengan peningkatan kemampuan pegawai dalam bekerja.
2. Untuk pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti tugas belajar khususnya, sebaiknya diberi motivasi dan semangat agar mau mengikuti tugas belajar meskipun volume pekerjaan banyak.

b. Pelatihan

1. Untuk mengefektifkan pengembangan kualitas PNS maka penyelenggaraan pelatihan harus disertai dengan adanya standar yang digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai setelah mengikuti pelatihan.
2. Penyelenggaraan pelatihan yang belum disertai dengan adanya alat pengukuran secara pasti maka pimpinan harus dapat memperhatikan lebih teliti dan melakukan evaluasi mengenai pegawai yang telah mengikuti pelatihan, apakah sudah menjadi lebih baik dalam mengerjakan tugasnya.
3. Untuk pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti diklat khususnya diklat teknis, sebaiknya diberi motivasi dan semangat agar mau mengikuti tugas belajar meskipun volume pekerjaan banyak.

c. Rotasi

1. Sebaiknya ditentukan frekuensi dalam merotasi pegawainya, agar pegawainya mendapat pengalaman baru dan agar tidak merasa bosan.

d. Promosi

1. Sebaiknya Dinas ikut mengusulkan siapa yang memang cocok dipromosikan, agar pilihan dari Dinas dan keputusan dari Baperjakat sama.

e. Delegasi

1. Sebaiknya saat mendelegasikan tugas apalagi tugas yang berat kepada karyawan diberi reward agar memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas.

f. Pemindahan

1. Sebaiknya Dinas harus rajin untuk menanyakan kepada pejabat yang berwenang memindah pegawai dan tidak hanya menunggu keputusannya, karena kalau hanya menunggu akan memakan waktu yang lama.

g. Konseling

1. Sebaiknya dibentuk bagian khusus yang menangani konseling bagi para pegawai di Dinas Pertanian dan Kelautan Kabupaten Kulon Progo agar masalah pribadi atau masalah yang bersifat kedinasan yang dialami oleh pegawai dapat diketahui oleh pimpinan dan

pimpinan bisa memberikan solusi dan bantuan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia, 1990.
- Gomes, F. Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset, 1997.
- Hanafi, M. Mamduh, *Manajemen*, Yogyakarta, UPP AMP YKPN, 1997.
- Keban, T. Yeremias, *Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia*, Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, Volume 8, Nomor 2.
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta, UPP AMP YKPN, 2005.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001.
- Manullang. M, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2001.
- Manullang. M, *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta, Gadjah mada University Press, 2002.
- Maschab, Mashuri, *Pemerintahan di Daerah*, Fisipol UGM, 1982.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H, *Human Resources Management*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, 2006.
- Moses N. Kiggundu, *Managing Organization in Developing Countries : An Operational and Strategic Approach*, Kumarian Press, Inc, 1989.
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 1992.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University, 2001.
- Notoatmodjo. Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 1992.

Ruky, Achmad, S., *Sistem Manajemen Kinerja; Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Prima, 2002.

Ruky, Achmad, S., *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.

Siagian, Sondang P., *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta, G.A, 1984.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2004.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN, 1995.

Simanjuntak, Tunggul, *Sistem Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Dalam Prespektif Otonomi Daerah*, Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, Volume 1 No. 09.

Sulistiyani, Ambar, Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2003.

Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
