

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 isu sosial seperti penyelewengan, mutu pendidikan, penurunan disiplin, kerakusan, kecenderungan mengambil jalan pintas, kelangkaan sumber-sumber dalam masyarakat atau gejala lain yang

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 dimiliki¹. 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.
Kebijakan dasar “pembangunan manusia Indonesia seutuhnya” dan

“pembangunan seluruh masyarakat Indonesia”. Sebagaimana diamanatkan GBHN pada hakekatnya cukup memberikan tempat, manusia yang bersifat *multidimensional* dan menempatkan manusia pada posisi *sentral*.²

Pembangunan merupakan suatu proses yang tidak pernah berhenti karena permasalahan selalu berkembang dan muncul sesuai dengan tingkat kemajuan teknologi dan kemajuan masyarakat. Semakin tinggi tingkat kemajuan masyarakat, semakin tinggi pula tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi. Perubahan pola dinamika masyarakat yang secara *global* mempengaruhi pola kehidupan masyarakat kita akibat dari bias budaya yang selama beberapa *dekade*, mempengaruhi pula pola kebijakan, penanganan pelayanan sesuai dengan tingkat dinamika masyarakat. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia yang lebih merata dan menyeluruh.

Otonomi yang diputuskan pemerintah yang mengatur bagaimana pola pemerintahan yang lebih transparan dan lebih demokratis serta kejelasan terhadap kesenangan daerah dan pusat adalah jawaban atas permasalahan yang terjadi di berbagai daerah yang memicu timbulnya gerakan *spatisme* merupakan upaya-upaya dalam meningkatkan pembangunan yang lebih merata dan menyeluruh yang nantinya akan dapat menciptakan pemerataan pembangunan dan pemberdayaan dalam segala hal yang merupakan cita-cita dari otonomi daerah. Salah satu daerah yang melakukan otonomi tersebut

adalah Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Sumatera Selatan yang membagi wilayahnya menjadi tiga Kabupaten yaitu Kabupaten OKU Induk dengan ibukota Baturaja, OKU Timur dengan ibukota Martapura, dan OKU Selatan dengan ibukota Muaradua. Dalam hal ini penulis mengambil lokasi di Kabupaten OKU Timur.

Pelaksanaan Otonomi Daerah 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.

Kabupaten OKU Timur resmi menjadi sebuah kabupaten baru pada tanggal 17 Januari 2004 dengan ibukota Martapura. Daerah seluas 3.370 km², jumlah penduduk 537.605 jiwa dan memiliki 10 kecamatan ini merupakan wilayah Komering Timur yang kaya dengan berbagai potensi alam. Sejumlah

terutama di bidang pertanian, perkebunan karet dan sawit dan daerah yang terkenal sebagai salah satu lumbung beras Sumatera Selatan dan masih banyak berbagai potensi lainnya.

Sebagai Kabupaten baru yang kaya akan potensi alam, sangatlah penting untuk dilakukan strategi peningkatan kualitas SDM terutama pada Aparat Pemkab OKU Timur karena mereka menduduki peranan yang sangat penting dalam mengelola potensi yang ada di Kabupaten OKU Timur sehingga tujuan pemekaran tersebut dapat tercapai yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini penting karena mengingat masih rendahnya kualitas SDM yang ada di Daerah Kabupaten OKU Timur.

Tabel 1.1
Jumlah PNS Menurut Tingkat Pendidikan
Di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemkab OKU Timur

No	Unit Organisasi	S3	S2	S1	D4	SM	D3	D2	D1	SL TA	SL TP	SD	JML
1	SETDA		2	3			2			2			9
2	Bag. Umum		2	4			3		4	12			25
3	Bag. Tata Pem-an			2			1		3	5			11
4	Bag. Hukum dan Ortala		1	2						4			7
5	Bag Ek-Bang			1			2			6			9
6	Bag KESRA			2			3		1	4			10
7	Bag. Keuangan			2			3		2	9			16
8	Bag. Kepegawaian		3	7			1			3			14
9	BAPPEDA		2	2			2		1	2			9
	JUMLAH		13	23			17		11	46			110

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah SDM yang ada di lingkungan Pemkab OKU Timur masih mengalami kekurangan dan kualitasnya masih rendah. Dari 110 orang PNS yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah tersebut lulusan SLTA yang paling banyak yaitu 46 orang; SI adalah 23 orang, S2 sebanyak 13 orang, D3 sebanyak 17 orang dan D1 sebanyak 11 orang.

Tabel 1.2
Jumlah PNS Menurut Pendidikan di Lingkungan Dinas
dan Kantor Pemkab OKU Timur

No	Unit Organisasi	S3	S2	S1	D4	SM	D3	D2	D1	SL TA	SL TP	SD	JML
1	Dinas PU		2	7			9		12	69	5	2	106
2	Dinas Kesehatan		3	5			17			5			30
3	Dinas Perhubungan			2			3		3	9			17
4	Disnakertransduk				1								13
5	Dispenda			3			2		2	5			12
6	Dinas Pertambangan		1	2			1			4			8
7	Dinas Hutbun			3			2		3	10	1		19
8	Dinas Pendidikan		2	15		2	3	1	1	1			24
9	DP3 KPP			2			5		2	15			24
10	Diskoperindag UKM			2			3		2	9			16
11	Diskesos dan PMD			1			2		1	7			11
12	Dinas Pasar & Kebersihan						3		4	12	1	1	21
13	Kantor Kesbang			2						4			6
14	Kantor Satuan Pol PP			1			4			6			11
15	Kantor Cabdin Pendidikan		4	58	2	1	25		3	5			98
16	Kantor Cabdin P3KPP			13			12		5	102	2		134
17	Kantor Candin UPTD P3KPP			2			5		4	17			28
	JUMLAH		12	118	3	3	96	1	42	280	8	3	578

Sama halnya di lingkungan Setda, di lingkungan kantor dan dinas Pemkab juga masih banyak didominasi oleh lulusan SLTA dengan jumlah 280 orang dari 578 orang pegawai disusul oleh lulusan S1 sebanyak 118 orang, lulusan D3 96 orang dan tenaga lainnya. Sedang lulusan sarjana S2 hanya 12 orang dan S3 sama sekali belum ada.

Mengingat begitu pentingnya pengelolaan sumberdaya manusia bagi pemerintah daerah OKU Timur, maka penulis perlu melakukan semacam penilaian atau analisis tentang strategi yang dilakukan oleh Pemkab OKU Timur dalam peningkatan kualitas SDM terutama pada aparatur pemerintah daerah tahun 2005 yaitu pasca pemekaran wilayah dan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan strategi itu.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apa Strategi Pemerintah Kabupaten OKU Timur Untuk Meningkatkan Kualitas SDM nya Pada Tahun 2005 ?
2. Apa Saja Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Strategi Peningkatan Kualitas SDM Pada Tahun 2005 Tersebut ?

C. Kerangka Dasar Teori

Dalam penelitian sosial, teori merupakan suatu hal yang dapat digunakan untuk mendukung dan memecahkan permasalahan yang muncul. Masri Singarimbun dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Survei" memberikan definisi sebagai berikut :

Teori adalah serangkaian konsep, definisi dan proposisi yang berkaitan dan bertujuan memberikan gambaran sistematis tentang fenomena. Gambaran yang sistematis itu dijabarkan dengan variabel lainnya, dengan tujuan untuk menjelaskan fenomena tersebut.³

Dapat dikatakan teori sosial adalah terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bersifat abstrak dan umum yang bertujuan menerangkan bagaimana dan mengapa beberapa aspek dari kenyataan dalam bermasyarakat (baik kenyataan itu dapat diketahui secara langsung maupun tidak).

1 Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis memiliki peranan yang penting bagi pemerintah daerah karena disana terlihat dengan jelas peranan Kepala Daerah dalam mengkoordinasikan semua unit kerjanya. Bagi pemerintah daerah, perencanaan strategis akan membantu dalam menentukan arah masa depan daerahnya.

Olsen dan Eadle (bryson, 1982 : 4) mendefinisikan :

perencanaan strategis sebagai upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan yang penting yang membentuk dan membantu bagaimana menjadi organisasi, apa yang dikerjakan organisasi dan mengapa organisasi mengerjakan hal seperti itu.

menguntungkan organisasi. Dimana perencanaan strategis meliputi adaptasi organisasi dengan memperhatikan lingkungan internalnya yaitu kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) yang dimiliki organisasi terhadap lingkungan eksternalnya berupa ancaman (*threat*) dan peluang (*opportunities*). Atau dengan kata lain bahwa analisa lingkungan eksternal tersebut merupakan landasan utama bagi identifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan serta peluang dan tantangan yang pada tahap selanjutnya akan dipergunakan sebagai dasar untuk memperoleh isu-isu strategis yang dihadapi organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan SDM

Menurut Bank Dunia, pengembangan SDM mirip (*human development*), ini bisa diartikan :

pengembangan SDM adalah upaya pengembangan yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan, kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, peningkatan kemampuan penelitian dan pengembangan teknologi.⁵

Sedangkan menurut UNDP (*United Nations Development Programme*, 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 itu sendiri) dan pada penempatan

⁵ Bank Dunia dalam kutipan Tadjudin Noer Effendi, *SDM Peluang Kerja dan Kemiskinan*, PT.Tiara Wacana Yogya, Yogyakarta, 1995, Hal 4

kemampuan itu (melalui penciptaan kerangka keterlibatan manusia untuk mendapatkan penghasilan dan perluasan kerja)⁶

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 keberhasilan mencapai tujuan.

Ada beberapa indikator dalam strategi pengembangan untuk meningkatkan kualitas SDM yaitu :

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah peramalan mengenai kebutuhan-kebutuhan SDM di dalam konteks strategi 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 di dalam mengatasi masalah internal dan mampu mengatasi rintangan. Perencanaan dimaksudkan sebagai keputusan yang sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan

1. Tujuan Perencanaan SDM adalah untuk memunculkan nilai

efektifitas pekerjaan yang akan dilaksanakan masa mendatang.

Oleh sebab itu perencanaan ini meliputi :

1. Analisis keadaan dan kebutuhan pegawai
2. Analisis kemampuan organisasi
3. Analisis lingkungan *internal* dan *eksternal* organisasi

b) Penarikan dan seleksi pegawai (*Recrutment*)

Rekrutmen adalah proses mendapatkan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan pekerjaan yang dibutuhkan organisasi. Dalam hal ini yang penting bukan memenuhi pegawai untuk mengisi jabatan-jabatan, tetapi juga melihat kualitas dan kualifikasinya. Penarikan dan seleksi ini merupakan indikator nilai hasil dari pekerjaan yang dihasilkan lembaga yang bersangkutan. Seleksi akan diselenggarakan setelah ditentukan penambahan kebutuhan pegawai. Proses seleksi pegawai dilakukan melalui tahapan yang telah ditentukan. Untuk ini maka ditentukan pola :

1. Proses sosialisasi yang terbuka
2. Penerimaan secara terbuka dan prosedural
3. Penilaian hasil seleksi secara obyektif

c) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah bentuk investasi, oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang pendidikan dan

... adalah bentuk investasi yang harus

pengertian dari pendidikan dan pelatihan menurut beberapa ahli yaitu :

Menurut Haidjarachman dan Suad Husnan :

Pendidikan adalah suatu keinginan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pemakaian tujuan⁷

Menurut Lynton dan Udai Pareek :

Latihan merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan sumber daya manusia perorangan, kelompok dan kemampuan organisasi yang diperlukan untuk memasuki masa depan dan menanggulangi serta masalah yang timbul dalam keduanya⁸

Menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 disebutkan :

Pasal 1

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila

Pasal 2

Latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dan dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori⁹

⁷ Haidjarachman dan Suad Hasan, *Manajemen Personalia*, BPFE, UGM, Yogyakarta, 1982, Hal 70

⁸ Lynton dan Udai Pareek, *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, PT.Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, Hal.10

⁹ Haidjarachman dan Suad Hasan, *Manajemen Personalia*, BPFE, UGM, Yogyakarta, 1982, Hal 70

Dari definisi-definisi diatas diberi kesimpulan bahwa pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum yang lebih bersifat usaha teoritis dan dalam jangka waktu yang panjang dilakukan didalam maupun diluar sekolah sehingga terbentuk manusia Indonesia yang berkepribadian luhur dan dapat memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan adalah bagian dari proses pendidikan yang lebih menekankan pada peningkatan keterampilan yang mampu menunjang pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat dilakukan secara perorangan maupun kelompok menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dalam menyelenggarakan pogram pelatihan paling tidak harus melakukan tiga tahap aktifitas yang mencakup :

1. Penilaian kebutuhan pelatihan
2. Pengembangan program pelatihan
3. Evaluasi program pelatihan

Sedangkan untuk pengembangan dan pelatihan pegawai diidentifikasi dengan :

1. Penyertaan pegawai dalam hal luar
2. Studi lanjut dan beasiswa untuk pengembangan pekerjaan

d) **Kompensasi dan Penghargaan**

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan sebagai apresiasi kerja yang telah dilaksanakan...

Hal ini sebagai salah satu rangsangan bagi pegawai yang lain untuk bekerja lebih baik. Kompensasi terdiri dari upah dan insentif. Kompensasi merupakan *cost* yang paling luas dalam organisasi ini dikaitkan dengan jabatan yang kompetitif dengan tujuan yang akan dicapai dan memotivasi pegawai. Kompensasi ini berwujud :

1. Gaji dan tunjangan berdasarkan senioritas, prestasi dan keahlian
2. Insentif pekerjaan
3. Program kesejahteraan pegawai seperti asuransi kesehatan
4. Bea siswa

b. 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 berikut¹⁰ :

- 1) Kesesuaian dengan persyaratan dan tuntutan
- 2) Kecocokan untuk pemakaian
- 3) Perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan
- 4) Bebas dari kerusakan atau cacat
- 5) Pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal
- 6) Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan

¹⁰ Tjiptono, dalam Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*

- a. Kualitas kepribadian.ciri kualitas non fisik (KNF) yang pokok yang perlu ada pada setiap manusia (individu) pembangunan; kecerdasan, kemandirian, kreativitas, ketahanan mental, kaseimbangan antara emosi dan ratio.
- b. Kualitas bermasyarakat. KNF yang diperlukan dalam keselarasan hubungan dengan sesama manusia, UMP; kesetiakawanan (solidaritas), keterbukaan
- c. Kualitas berbangsa, Tingkat kesadaran berbangsa dan bernegara, yang semartabat dengan bangsa-bangsa lain
- d. Kualitas spiritual.KNF dalam hubungan dengan Tuhan: religiusitas dan moralitas
- e. Wawasan lingkungan. kualitas yang diperlukan untuk mewujudkan aspirasi dan potensi diri dalam bentuk kerja nyata guna menghasilkan sesuatu dengan mutu sebaik-baiknya.

Kualitas SDM yang dikehendaki pada era pembangunan adalah SDM yang memiliki kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengtahuan dan keterampilan, dan kualitas mental spiritual / kejuangan).

3. Organisasi Pemerintah Daerah

a. Pengertian Organisasi

1. Organisasi dapat diartikan dua macam yaitu :

Pertama, dalam arti statis organisasi sebagai wadah kerjasama sekelompok orang yang bekerjasama r

tertentu. Kedua, dalam arti dinamis organisasi sebagai suatu sistem atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Sutarto, yang dimaksud dengan organisasi adalah sistem saling pengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi¹⁴

2. Unsur-unsur Organisasi

Unsur-unsur organisasi adalah : Adanya sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama, yang hanya dapat diselenggarakan dengan bekerjasama atau usaha bersama antar anggota kelompok itu, supaya kerjasama dapat berjalan dengan baik dan teratur maka diadakanlah pembagian kerja dibawah suatu pimpinan¹⁵.

Menurut Gareth R. Jones unsur-unsur organisasi adalah struktur, kultur, lingkungan dan stakeholders¹⁶

Struktur (*structure*) organisasi adalah sistem dan aturan formal serta hubungan-hubungan kekuasaan dalam organisasi yang dapat dijadikan alat kontrol bagi anggota organisasi untuk bekerjasama dengan menggunakan resorsis atau sumber-sumber yang ada guna mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan.

Kultur (*culture*) organisasi adalah seperangkat nilai dan tradisi bersama yang dapat mengontrol interaksi anggota organisasi

¹⁴ Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1984, hal.100

¹⁵ Mariun, *Azas-azas Ilmu Pemerintahan*, UGM, Yogyakarta, 1975, Hal 3

satu sama lain baik didalam maupun diluar organisasi dan yang dapat mengarahkan dan memberi semangat serta inspirasi kepada mereka untuk melakukan sesuatu.

Lingkungan (*environment*) organisasi adalah semua faktor baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kemajuan terhadap penciptaan tujuan-tujuan organisasi. Lingkungan organisasi ini dapat diperinci menjadi tiga : (1) lingkungan umum (*general environment*), yang meliputi komponen-komponen ekonomi, teknologi, hukum, politik dan sosial; (2) lingkungan operasional (*operating environment*) yang meliputi komponen-komponen pemasok (*suppliers*), kompetisi pelanggan (*customers*), buruh atau karyawan dan internasional; (3) lingkungan dalam (*internal environment*) yang meliputi aspek-aspek organisasi, pemasaran, finansial, personal dan produksi.

Stakeholders organisasi adalah orang-orang atau lembaga-lembaga yang memiliki kepentingan, klaim tau memegang peranan didalam organisasi yang menyangkut segala sesuatu yang telah dilakukan dan yang menyangkut segala sesuatu yang telah dilakukan dan yang menyangkut usaha-usaha peningkatan *performance* atau prestasi organisasi. Stakeholders dapat diperinci sebagai berikut : (1) *inside stakeholders*, yakni orang-orang yang terlibat secara langsung dalam organisasi sehingga mereka dapat

terdiri dari *shareholders*, para manajer dan para karyawan atau buruh;(2) *outside stakeholders*, yakni orang-orang yang tidak memiliki organisasi, tidak bekerja didalamnya, namun memiliki kepentingan dengan organisasi. *Outside stakeholders* ini terdiri dari para pelanggan, pemasok, pemerintah, perkumpulan dalam masyarakat, komunitas masyarakat dan publik pada umumnya.

Struktur, kultur serta respon terhadap lingkungan dan stakeholders seringkali menjadi faktor penentu ketika kita akan membedakan antara organisasi pemerintah dengan organisasi swasta atau juga antara organisasi yang mengejar keuntungan semata dengan organisasi yang lebih berorientasi pada kegiatan-kegiatan voluntir atau sukarela.

b. Pengertian Pemerintah Daerah

Menurut Mari'un, pemerintah dapat didefinisikan menjadi 2 pengertian yaitu :¹⁷

- a) Pemerintah dalam arti luas adalah segala tugas atau wewenang kekuasaan negara, apabila kita menggunakan atau mengikuti perbidangan Montesque, maka pemerintah dalam arti luas adalah bidang-bidang legislatif dan yudikatif.
- b) Pemerintah dalam arti sempit diartikan sebagai tugas atau kewenangan kekuasaan khusus dalam bidang eksekutif saja.

Menurut The Liang Gie yang dikutip oleh Mashuri Maschab yang dimaksud pemerintah daerah adalah satuan-satuan organisasi pemerintah yang berwenang menyelenggarakan segenap kepentingan dari sekelompok penduduk yang mendiami satu wilayah.¹⁸

Sedangkan menurut Mashuri Maschab sendiri yang dimaksud dengan pemerintah daerah adalah satuan aparatur negara yang berwenang memerintah suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah tertentu, yang berhak dan berkewajiban mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dalam lingkungan negara. Jadi yang dimaksud dengan pemerintah daerah adalah organ yang memiliki hak, kewenangan dan kewajiban untuk menyelenggarakan pemerintah di daerahnya.¹⁹

Dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pokok-pokok pemerintah di daerah ditetapkan bahwa yang dimaksud dengan pemerintah daerah adalah kepala daerah beserta perangkat daerah otonomi yang lain sebagai eksekutif daerah. Sesuai dengan pembagian wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam daerah propinsi, daerah kabupaten dan daerah kota yang bersifat otonom, maka mempunyai kewenangan dan keluasaan untuk membentuk dan melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat.

Setiap daerah dipimpin oleh seorang kepala daerah sebagai kepala eksekutif yang dibantu oleh seorang wakil kepala daerah.

¹⁸ Mashuri Maschab, *Pemerintah di Daerah*, FISIP UGM, Yogyakarta, 1982, ha

Kepala daerah propinsi disebut Gubernur, yang karena jabatannya juga merupakan wakil pemerintah. Sedangkan kepala daerah kabupaten disebut Bupati dan kepala daerah kota disebut Walikota. Keduanya dalam menjalankan tugas dan kewenangan selaku kepala daerah. Bupati/ walikota bertanggung jawab kepada DPRD kabupaten kota. Masing-masing kepala daerah mempunyai masa jabatan lima tahun dan dapat dipilih kembali untuk sekali masa jabatan

D. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah Usaha untuk memperjelas pembatasan pengertian antar konsep yang satu dengan konsep yang lain agar tidak terjadi *over laping* atau kesalahan memahami konsep yang akan dikemukakan.

a. Perencanaan Strategis

Upaya yng didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan yang penting yang membentuk dan membangun bagaimana menjadi organisasi, apa yang dikerjakan organisasi dan mengapa organisasi mengerjakan hal seperti itu.

b. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya pengembangan aktivitas dalam bidang pendidikan, pelatihan, kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, peningkatan kemampuan pelatihan dan pengembangan.

Organisasi Pemerintah Daerah

Sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu serta satuan-satuan organisasi pemerintah yang berwenang menyelenggarakan segenap kepentingan dari sekelompok penduduk yang mendiami suatu wilayah tertentu.

E. Definisi Operasional

Yang dimaksud dari definisi operasional penelitian ini adalah unsur-unsur penelitian yang memberikan batasan-batasan tertentu untuk memberikan tahun pengukuran suatu variabel mencapai tujuan penelitian. Untuk penilaian strategi peningkatan kualitas SDM yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten OKU Timur, diperlukan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. **Pengadaan dan Penyiapan SDM**
 1. Analisa kondisi organisasi
 2. Analisa kebutuhan pegawai
 3. Penarikan dan seleksi pegawai
 4. Sistem penilaian kinerja pegawai
- b. **Peningkatan Kemampuan SDM**
 1. Pembinaan pegawai
 2. Penegakan disiplin pegawai
- c. **Peningkatan kualitas SDM**
 1. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan
 2. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur
 3. Penilaian prestasi dan pengembangan pegawai

4. Kompensasi (gaji dan tunjangan kesejahteraan, program kesejahteraan sosial, beasiswa dan jaminan masa depan)

F. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui Strategi Pemerintah Kabupaten OKU Timur Dalam meningkatkan Kualitas SDM
2. Mengetahui Bagaimanma Pelaksanaan Strategi Peningkatan Kualitas SDM Pemerintah Kabupaten OKU Timur

b. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi ilmu pengetahuan
 - a. Sebagai sumbangsih ilmu pengetahuan dalam fokus kajian yang ada dalam penelitian.
 - b. Pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen SDM dalam sistem pemerintahan di Indonesia.
2. Bagi pembangunan
 - a. Sebagai evaluasi pengawasan penyelenggaraan aktifitas pegawai Pemerintah Daerah OKU Timur
 - b. Sebagai masukan bagi Pemerintah Daerah OKU Timur dalam upaya meningkatkan kualitas SDM

- c. Memberikan rekomendasi pada Pemerintah Daerah tentang strategi dan hambatan serta optimalisasi SDM di Pemerintah Kabupaten OKU Timur

G. Metode Penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif,²⁰ yaitu penelitian yang menjelaskan permasalahan penelitian yang didasarkan pada data verbal dan tidak menggunakan angka-angka kuantitatif untuk ditarik sebuah kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan pemikiran yang bersifat deduktif yang didasarkan pada teori atau konsep yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data atau menunjukkan kompatasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain. Penelitian ini akan menggambarkan secara rinci tentang keadaan sesungguhnya dari obyek penelitian, yang didasarkan pada masalah yang dianggap bersifat umum ke khusus.

b. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pemda OKU Timur terkait dengan masalah peningkatan kualitas SDM karena lembaga tersebut menduduki peranan penting dalam menjalankan roda pemerintahan terlebih pada pasca pemekaran wilayah, dan dalam rangka otonomi daerah sangat diperlukan adanya strategi peningkatan kualitas SDM untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat.

c. **Unit Analisa**

Karena penelitian ini akan mengkaji analisa strategi peningkatan Sumber Daya Manusia pasca pemekaran wilayah, maka unit analisa dalam penelitian ini adalah Pemerintah Daerah OKU Timur yaitu pada Sekretaris Daerah dan Biro Kepegawaian

d. **Data Yang Dibutuhkan**

Ada dua data yang dibutuhkan yaitu data primer dan data sekunder

a) **Data Primer**

Data yang diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Daerah atau Kepala Dinas serta aparat Pemerintah Daerah OKU Timur yang terlibat secara langsung dengan aktifitas yang dihadapi dalam penelitian

b) **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, makalah dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan

e. **Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini adalah :

a) **Teknik Wawancara**

Melakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara bersifat terbuka. Agar dapat memperoleh data obyektif, maka model

yang digunakan adalah model wawancara

(*depart interview*) terhadap responden dari obyek yang terpilih. Dalam penelitian ini responden yang akan dimintai keterangan adalah :

- a) Kepala Badan Kepegawaian Daerah
- b) Sekretaris Daerah
- c) Aparatur Pemerintah Daerah

b) Teknik Dokumentasi

Dokumen yang telah diperoleh kemudian akan diterapkan berdasarkan tujuan penelitian. Telaah dokumen ini dimaksudkan untuk menunjukkan jalan pemecahan permasalahan penelitian untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan. Tempat pengambilan data dalam penelitian ini adalah : data di Sekretaris Daerah dan BKD Kabupaten OKU Timur.

c) Teknik Observasi

Teknik ini merupakan cara untuk mendapatkan data dengan melakukan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap masalah yang diteliti

f. Teknik Analisa Data

Analisa data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan urutan dasar²¹. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian *deskriptif kualitatif*, sehingga analisa tersebut berdasarkan kemampuan nalar peneliti dalam menghubungkan fakta, data dan informasi yang ada.

Namun dalam uraian selanjutnya tidak menutup kemungkinan jika ditampilkannya data yang bersifat kuantitatif sebagai penguji pengelolaan data kualitatif.

Metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati²². Teknik analisa yang dilakukan adalah analisa kualitatif. Yang dimaksud analisa kualitatif menurut Koentjaraningrat adalah “data yang dikumpulkan itu berupa studi kasus dan bersifat monografis, mudah diklarifikasikan dan jumlahnya sedikit.”²³ Dimana data yang diperoleh diklarifikasikan, digambarkan dengan kalimat, dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Selanjutnya menganalisa sesuai dengan obyek yang diteliti dan menginterpretasikan data atau dasar teori yang ada serta untuk menilai makna yang bersifat menyeluruh. Data tersebut diperoleh dari naskah wawancara, catatan laporan, dokumen pribadi, dokumen resmi dan lain sebagainya untuk memperoleh keabsahan data penelitian

²² *ibid*, hal 103

²³ Koentjaraningrat, *Metode Metode Penelitian Masyarakat*, PT Gramedia, Jakarta