

**POLA PENGEMBANGAN PEGAWAI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KOTA PADANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas

Oleh,

HANDRE

05193027



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ANDALAS**

PADANG

2010

ABSTRAK

Handre (05193027). Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Andalas. Pembimbing I Drs. Yoserizal M.Si dan pembimbing II Hendri Koeswara S.IP, M.Soc. Sc. Judul skripsi "Pola Pengembangan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang".

Setiap organisasi, baik privat maupun organisasi pemerintah selalu ingin memiliki pegawai yang berkompeten untuk mencapai semua visi misi dan program kerja yang ada. Namun, fenomena pengembangan pegawai ini merupakan salah satu permasalahan yang sangat rumit dihadapi oleh setiap organisasi. Mengelola, mengatur, dan memberdayakan sumber daya manusia (SDM) tidaklah mudah karena manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda yang di bawa ke dalam organisasi. Keberadaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di jajaran Pemerintah Kota Padang dapat membantu pemerintah dalam menjalani urusan pemerintahan terutama dalam hal penyusunan perencanaan pembangunan. Untuk menjalankan tugas tersebut, Bappeda Kota Padang sebaiknya memperhatikan kualitas aparatur yang dimilikinya. Sejauh ini, Bappeda Kota Padang belum pernah menjalankan program pengembangan pegawai di internal organisasinya.

Berkaitan dengan masalah tersebut, teori yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teori yang berkaitan dengan pengembangan pegawai pada birokrasi. Ada dua bentuk pengembangan sumber daya manusia pada organisasi pemerintah, yakni diklat dan pendidikan formal.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa pola pengembangan pegawai yang dilakukan oleh Bappeda Kota Padang terhadap pegawainya serta mendeskripsikan dan menganalisa halangan yang dihadapi Bappeda Kota Padang untuk melaksanakan diklat.

Dengan mempergunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini telah menghasilkan suatu kesimpulan bahwa pola pengembangan pegawai yang dilakukan oleh Bappeda Kota Padang terhadap pegawainya terdiri atas dua cara yaitu secara formal dan informal. Secara formal, Bappeda mengirim pegawainya untuk mengikuti diklat dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Serta melakukan rotasi pegawai. Sedangkan secara informal dengan cara pelatihan komputer.

Kata kunci : Pengembangan pegawai, Bappeda Kota Padang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manusia merupakan motor penggerak sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Walaupun manusia itu sendiri termasuk ke dalam unsur-unsur organisasi, namun keberadaan manusia sangatlah berarti. Dengan adanya manusia, organisasi barulah dapat menjalankan semua unsur-unsur yang ada. Peran serta manusia di dalam sebuah organisasi, baik organisasi publik maupun privat, sebagai penentu arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Manusia berperan sebagai tenaga kerja atau yang dikenal dengan sebutan karyawan/pegawai¹.

Organisasi yang bertujuan untuk mencari laba (*profit oriented*) ataupun yang bertujuan untuk mengabdikan pada masyarakat haruslah memperhatikan sumber daya manusia (SDM)/pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Mengelola, mengatur, dan memberdayakan sumber daya manusia tidaklah mudah karena manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda yang di bawa ke dalam organisasi². Selain itu, mereka juga mempunyai tanggungjawab lain di luar organisasi. Pegawai yang ada dalam sebuah organisasi tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

¹ Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal: 18

² Ibid hal. 10

Kegiatan mengatur pegawai merupakan fenomena yang cukup rumit dihadapi oleh sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan oleh pegawai/manusia merupakan makhluk yang dinamis. Manusia selalu bergerak dan terus mengalami perubahan sesuai dengan kondisi lingkungan yang dihadapi. Disamping itu, organisasi juga mempunyai visi, misi, serta tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang mesti dijalankan. Maka dari itu, dibutuhkan kecakapan dari berbagai pihak yang ada dalam organisasi terutama top manajer dan manajer yang menangani urusan kepegawaian agar semuanya itu dapat tercapai dengan baik.

Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) merupakan acuan bagi sebuah organisasi untuk melakukan sesuatu yang sudah menjadi tugasnya. Tupoksi juga dapat mengarahkan anggota-anggota organisasi untuk bekerja secara profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk melaksanakan tupoksi tersebut dengan baik diperlukan kualitas dari anggota-anggota organisasi. Kualitas dari pegawai dapat menentukan tercapainya tupoksi dengan baik dan efisien. Namun untuk memiliki pegawai yang berkualitas/bermutu bagus, sebuah organisasi sedapat mungkin mengupayakannya dengan maksimal. Berbagai upaya, strategi serta anggaran harus dilakukan untuk mendapatkan pegawai yang handal yang dapat bekerja dengan baik di bidangnya masing-masing.

Langkah-langkah strategis untuk mendapatkan pegawai yang handal juga dilaksanakan di lingkungan organisasi pemerintah. Pada hakikatnya organisasi pemerintah harus melayani masyarakat dengan baik dan netral dari pengaruh

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Untuk mengembangkan kualitas pegawainya, Bappeda Kota Padang telah melakukan dua cara, yaitu formal dan informal. Secara formal, Bappeda menjalankan tiga bentuk program pengembangan yaitu, pendidikan dan pelatihan (diklat), pendidikan formal serta merotasi para aparaturnya.

a. Pendidikan dan pelatihan (diklat)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan oleh Bappeda Kota Padang adalah dengan cara mengirim pegawai-pegawainya untuk mengikuti diklat tersebut. Guna mencapai target yang diinginkan setelah mengikuti diklat, Bappeda menentukan kriteria-kriteria pegawai yang akan dikirim mengikuti diklat. Kriteria tersebut adalah, masa dinas minimal 2 tahun, adanya korelasi antara diklat yang akan diikuti dengan tupoksi masing-masing bidang, serta usia pegawai maksimal 45 tahun.

Hasil dari pasca mengikuti diklat yang dirasakan oleh Bappeda Kota Padang adalah, aparaturnya memiliki kedisiplinan terhadap waktu dan memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan tupoksi di bidangnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2005. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- F Sikula, Andrew. 1981. *Personel Administration and Human Resources Management*. New York: Willey Trans Edition
- Hersey. 1982. *Management of organization behavior*. Prentice-Hall Inc
- J, Lexy. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Matindas. 2002. *Manajemen SDM Lewat Konsep AKU (ambisi, kenyataan, dan usaha)*. Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti
- Musanef. 1983. *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- P Siagian, Sondang. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- R Kartawidjaja, Pipit . 2006. *Pemerintah Bukanlah Negara Studi Komparasi Administrasi Pemerintah RI dengan Negara Jerman*. Surabaya: Graha Pena Building.
- Ranupandoyo. 1982. *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE
- S Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen personalia (manajaemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- SP Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. Revisi*. Jakarta. Jakarta: PT. Bumi Aksara