

STRATEGI PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANTAENG

Anisa Angreni^{1*}, Mappamiring², Muhammad Tahir³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to find out the planning, organizing, monitoring and assessment of local government strategies in developing human resources in the regional civil service agency Bantaeng Regency. This study used a qualitative research by using a descriptive type. The data analysis technique used word reduction, data presentation, and conclusion. Then this study was collected through observation, interviews, and documentation. The results of this study showed that human resources and skills improve. The target for developing the quality of employees was to improve the ability and technical skills to do work, to improve skills and leadership skills and to make decisions. and still needed to be improved.

Keywords: *government strategy, human resource development*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan penilaian dalam strategi pemerintah daerah dalam pengembangan sumber daya manusia di badan kepegawaian daerah kabupateng bantaeng. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis kualitatif dengan menggunakan tipe deskriptif. Teknis analisis data yang digunakan adalah reduksi kata, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kemudian data penelitian ini di kumpul melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan meningkatkan keterampilan. Sasaran pengembangan kualitas karyawan yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan, meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan, Jadi sasaran yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah untuk mengembangkan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bantaeng sudah cukup baik tetapi untuk karyawan Kantor Badan Kepegawaian Daerah sendiri belum baik dan masih perlu ditingkatkan lagi.

Kata kunci: strategi pemerintah, pengembangan sumber daya manusia

* anisaangreni@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Untuk menciptakan (SDM) yang unggul maka di perlukan Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia atau Pegawai yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau pemerintah.

Berdasarkan keorganisasian pemerintah maka strategi dapat dirumuskan sesuai yang didefinisikan oleh Charles Hofer, Higgins (1985) yaitu Enterprise Strategy yang berkaitan dengan respons masyarakat. Setiap organisasi mempunyai hubungan dengan masyarakat. Masyarakat adalah kelompok yang berada di luar organisasi yang tidak dapat dikontrol. Dari berbagi pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa strategi pemerintah adalah cara atau langkah-langkah yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi yang dalam hal ini adalah

pemerintah kota untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan demi kemajuan suatu kota yang sedang dipimpinnya sehingga tercapailah masyarakat yang sejahtera.

Menyadari pentingnya pengembangan (SDM) Maka di berlakukan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan (rekrutmen), pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Menurut Hasibuan (2011:68) Pengembangan (Development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Soekidjo Notoatmodjo (2015) Pengembangan sumber daya manusia (edisi ke lima) juga telah menyimpulkan pengertian pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai berikut: "Pengembangan sumber daya manusia (human resources developmen) secara

makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengloalaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal”.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting karena dimana karyawan dan lembaga bekerjasama secara balance untuk eksistensi perusahaan. Dimana pengembangan sumber daya manusia dapat diliat dari faktor-faktor berikut pertama program pelatihan di dasarkan kepada hasil Dari evaluasi tahunan yang di lakukan sinergi, Kedua proses pendidikan lebih titik beratnya kepada pemahaman teoritik karyawan, ketiga proses pegembaangan karir dan pemimpin mempunyai kebijakan dan arahan terhadap seluruh departemen yang ada.

Pegembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng belum maksimal di karenakan terdapat beberapa permasalahan kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, rendahnya tingkat pendidikan formal,

kurangnya keterampilan sumber daya manusia, terbatasnya kesempatan kerja, rendahnya pendapatan per kapita sumber daya manusia dan lain-lainnya.

Manajemen strategis merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan. dikatakan bahwa manajemen stratejik adalah kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Manajemen strategis berbicara tentang gambaran besar. Inti dari manajemen strategis adalah mengidentifikasi tujuan organisasi, sumber dayanya, dan bagaimana sumber daya yang ada tersebut dapat digunakan secara paling efektif untuk memenuhi tujuan strategis. Manajemen strategis di saat ini harus memberikan fondasi dasar atau pedoman untuk pengambilan keputusan dalam organisasi. Ini adalah proses yang berkesinambungan dan terus-menerus. Rencana strategis organisasi merupakan dokumen hidup yang selalu dikunjungi

dan kembali dikunjungi. Bahkan mungkin sampai perlu dianggap sebagaimana suatu cairan karena sifatnya yang terus harus dimodifikasi. Seiring dengan adanya informasi baru telah tersedia, dia harus digunakan untuk membuat penyesuaian dan revisi.

Manajemen adalah istilah yang bermakna manusia atau kumpulan manusia yang melakukan kegiatan manajemen, yang terpisah dari pekerja (labor) sebagai SDM yang dikelola manajemen. Istilah manajemen berasal dari kata kerja *to manage* berarti kontrol. Dalam bahasa Indonesia dapat diartikan mengendalikan, menangani atau mengelola.

Menurut Stephaie K. Marrus seperti yang dikutip Sukristono (1995), Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Menurut David, manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang memungkinkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Fidler, manajemen strategi merupakan suatu sistem yang sebagai satu kesatuan memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dan bergerak secara serentak (bersama-sama) ke arah yang sama pula.

Menurut Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger (2003:3), manajemen strategis adalah serangkaian keputusan manajerial dan tindakan yang menentukan kinerja jangka panjang dari perusahaan. Ini mencakup pemindaian lingkungan (baik eksternal dan internal) perumusan strategi (strategy atau perencanaan jangka panjang) pelaksanaan dan evaluasi pengendalian strategi.

Manajemen strategi merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh pemimpin dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan.

Inti dari manajemen strategi adalah memenangkan persaingan. Karena manajemen strategis selalu berusaha memenangkan persaingan, maka mau tidak mau perusahaan harus senang-tiasa menganalisis diri dan

memperbaikidiri agar tampil lebih baik dari perusahaan pesaing.

Manajemen strategi sebagai sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaa (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi yang memiliki tugas untuk merumuskan visi dan misi organisasi meliputi rumusan umum filosofi dan tujuan organisasi, mengembangkan profil organisasi yang mencerminkan kondisi internal organisasi, menilai lingkungan eksternal organisasi meliputi pesaing dan faktor kontekstual, menganalisis alternatif strategi dengan menyesuaikan sumber daya yang dimiliki dengan lingkungan eksternal, mengidentifikasi setiap alternatif strategi untuk menentukan strategi mana yang paling sesuai visi dan misi organisasi, memilih seperangkat sasaran tahunan dan strategi jangka pendek, mengimplementasikan pilihan strategi dengan cara mengalokasikan sumber daya anggaran yang menekan pada kesesuaian antara tugas, struktur, teknologi, dan sistem imbalan, melakukan evaluasi keberhasilan proses strategi sebagai masukan bagi pengambilan keputusan yang akan dilaksanakan ditahun-tahun berikutnya.

Menurut Suwandiyanto, terdapat empat Tujuan manajemen Strategi, yaitu: Memberikan arah pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Dalam hal ini manajer startegi harus mampu menunjukkan kepada semua pihak kemana arah tujuan organisasi/perusahaa. Karena arah yang jelas akan dapat dijadikan landasan untuk pengendalian dan mengevaluasi keberhasilan. Membantu memikirkan kepentingan beberapa pihak, Organisasi/perusahaan harus mempertemukan kebutuhan berbagai pihak, pemasok, karyawan, pemegang saham, pihak perbankan, dan masyarakat luas lainnya yang memegang peranan terhadap sukses atau gagalnya perusahaan. Mengatasi setiap perubahan kembali secara merata, manajemen strategi memungkinkan eksekutif puncak untuk mengantisipasi perubahan dan menyiapkan pedoman dan pengendalian, sehingga dapat memperluas karangka waktu/berpikir mereka secaraperspektif dan memahami kontibusi yang baik untuk hari ini dan hari esok. Berhubungan dengan efesiensi dan efektivitas, tanggung jawab seorang manajer bukan hanya mengkonsentrasikan terhadap kemampuan atas kepentingan efesiensi, akan tetapi hendaknya juga mempunyai perhatian yang serius agar bekerja keras

melakukan suatu secara lebih baik dan efektif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas semua warga masyarakat. Definisi pengembangan sumber daya manusia baik makro maupun mikro.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sementara pengembangan sumber daya manusia mikro adalah proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui perencanaan pendidikan, pelatihan dan proses manajemen tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan adalah suatu proses untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas-tugas di masa sekarang dan yang akan datang. Pengembangan adalah

suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2007 hlm. 69).

Pengembangan (development) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini (Mathis dan Jackson, 2006 hlm. 350).

Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dapat dikatakan juga suatu usaha yang dilakukan untuk mengadakan perubahan-perubahan dalam organisasi kearah yang lebih baik dari sebelumnya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat diperlukan dalam suatu lembaga pemerintahan di samping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi, misalnya komputer dan internet merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi birokrasi, di mana untuk mewujudkan kinerja yang lebih

baik dan berdaya guna dalam melaksanakan kewajiban dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi, integrasi, pemeliharaan, dan pengadaan tenaga kerja untuk keperluan pengadaan.

Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut soekidjo notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung.

Pegembangan sumber daya manusia (Human Resource Development), adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya

manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan.

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah; Peningkatan produktivitas kerja organisasi: tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan : adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat: dimana dalam hal ini melibatkann para pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja Mendorong sikap

keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, dimana penelitian Kualitatif yaitu berupa keterangan-keterangan dan tidak diberikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan staf personil, (Suharsimi Arikunto, 2002).

Dalam data kualitatif dapat disimpulkan bahwa yang dibutuhkan hanyalah data-data konkrit, hasil wawancara dengan narasumber, wawancara dilakukan secara langsung langsung dengan narasumber dan informan-informan terkait,. Dalam penelitian kualitatif ini diperlukan adanya narasumber yang terpercaya dan informan harus memiliki keterkaitan dengan fokus dan lokus penelitian Tentang Strategi Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantaeng.

HASL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan,2001:69). Melihat pentingnya pengembangan karyawan untuk kemajuan suatu instansiPembahasan Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan,2001:69). Melihat pentingnya pengembangan karyawan untuk kemajuan suatu instansi atau organisasi, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantaeng melaksanakan program atau kegiatan yang ditujukan untuk pengembangan karyawan. Langkah-langkah pendahuluan yang ditempuh Badan Kepegawaian Daerah dalam mempersiapkan program pengembangan karyawan yaitu penilaian dan identifikasi kebutuhan, sasaran pengembangan, isi program, prinsip prinsip belajar.

Program pengembangan karyawan didasarkan pada sasaran yang ingin di capai Badan Kepegawaian Daerah, yaitu meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan keterampilan. Sasaran pengembangan kualitas karyawan yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis

mengerjakan pekerjaan, meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan, Jadi sasaran yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah untuk mengembangkan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bantaeng sudah cukup baik tetapi untuk karyawan Kantor Badan Kepegawaian Daerah sendiri belum baik dan masih perlu ditingkatkan lagi.

Bahwa setelah pengembangan karyawan, Sumber daya manusia meningkat yang ditunjukkan dengan adanya tingkat kerjasama yang semakin baik dan harmonis antara karyawan dengan pemimpin atau sesama karyawan. Meningkatnya kedisiplinan yang dapat dilihat dari absensi karyawan, dimana karyawan tersebut masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya. Semakin berkurangnya karyawan yang tidak masuk kerja atau ijin kerja tanpa keterangan serta kepatuhan mereka terhadap peraturan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantaeng.

Program atau kegiatan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah yang ditujukan untuk pengembangan karyawan ada dua, yaitu :

Orientasi untuk Calon Pegawai Negeri Sipil yang sudah lulus seleksi dan sudah di tempatkan di Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantaeng, karyawan diberi pemahaman dan gambaran tentang Badan Kepegawaian Daerah dan diberi keterampilan agar mereka mengetahui tugas mereka masing-masing dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien,

Pendidikan dan Latihan yaitu pendidikan dan latihan yang diadakan oleh kantor lain, selain Badan Kepegawaian Daerah sebagai penyelenggara Pengembangan untuk semua Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Daerah juga mengirim karyawannya untuk mengikuti Diklat tersebut untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Program pengembangan karyawan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah ada dua yaitu melalui orientasi serta pendidikan dan latihan, sedangkan menurut Hasibuan (2001:77) ada dua metode pengembangan karyawan, yang pertama adalah latihan dan kedua adalah metode Pendidikan.

Setelah proses belajar mengajar atau pengembangan karyawan selesai, yaitu peserta dari Badan Kepegawaian Daerah diwajibkan memberikan laporan tertulis atas Pendidikan dan latihan yang telah diikuti. Badan Kepegawaian

Daerah juga mempunyai indikator untuk mengukur berhasil atau tidak metode yang digunakan dalam pengembangan karyawan. Indikator-indikator tersebut adalah absensi karyawan yang semakin menurun semua itu dapat dilihat dari ukuran absensi yang telah disediakan, tingkat kerjasama setelah mengikuti pengembangan karyawan semakin baik dan kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Bantaeng. Menurut Hasibuan (2002:84), indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan karyawan yang diterapkan antara lain prestasi kerja, kedisiplinan, absensi karyawan, tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin, tingkat kecelakaan karyawan, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, tingkat kerjasama karyawan, tingkat upah insentif karyawan, prakarsa karyawan, serta kepemimpinan dan keputusan menejer.

Dalam pengembangan karyawan selalu ada kendala-kendala yang dapat menghambat lancarnya pelatihan dan pendidikan, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan. Ada hambatan yang terjadi dalam

pengembangan karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantaeng, yaitu :Dana pengembangan yang terbatas sehingga tidak semua karyawan dapat mengikuti pengembangan, dari hasil penelitian hanya 13 karyawan saja yang mengikuti pengembangan dan 61 karyawan yang belum mengikuti pengembangan karyawan. Jadi program pengembangan di Badan Kepegawaian Daerah belum dilakukan dengan baik, dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa setiap pengiriman peserta pengembangan hanya satu atau dua karyawan saja.

Perumusan Strategi

Perumusan strategi merupakan tahap awal pada manajemen strategi, yang mencakup mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif, dan memilih strategi tertentu untuk mencapai tujuan. Berikut wawancara dengan kepala BKPSDM Kabupaten Bantaeng Bapak Drs. Muslim. M, M.Si “Jadi kalau berhubungan dengan strategi yang kita lakukan di BKPSDM adalah pendidikan dan pelatihan pada pegawai, serta kita telah bekerja sama dengan berbagai

pihak termasuk BAPPEDA kemudian BPKD untuk melakukan langkah-langkah tentunya kita tidak bisa terlepas dari instansi seperti itu karena kami itu hanya bisa merumuskan untuk mendukung pendanaan ada pihak yang terkait. jadi kita sudah melakukan penyusunan termasuk Renstra dan RPJMD menengah itu sudah kita rumuskan untuk tahun 2023 sdh selesai"(Hasil wawancara dengan MM).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa strategi yang dilakukan di bkpsdm rendanya tingkat pendidikan dan pelatihan itu di karenakan tidak terlepas dari instansi, karena hanya bisa merumuskan pendanaan yang terkait. Namun juga telah melakukan kerja sama dengan beberapa instansi lain.

Berikut wawancara bersama kasubbid Diklat & kompetensi Bapak A. Nugrah Nadjamuddin, S.Psi "Strategi pengembangan SDM di sini berperan sebagai strategi fungsional, seperti layaknya strategi keuangan, informasi, pemasaran,dan sebagainya. (Hasil Wawancara dengan ANN).

Pegembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bantaeng belum maksimal di karenakan terdapat beberapa permasalahan kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, rendahnya tingkat pendidikan formal,

kurangnya keterampilan sumber daya manusia, terbatasnya kesempatan kerja, rendahnya pendapatan per kapita sumber daya manusia dan lain-lainnya.

Implementasi Strategi

Implementasi merupakan sebuah proses penerapan ide, konsep kebijakan atau motivasi dalam suatu tindakan sehingga memberikan dampak positif berupa perubahan pengetahuan keterampilan atau nilai. Secara singkat dapat dipahami bahwa implementasi merupakan pelaksanaan dari rencana kegiatan yang sudah tersusun dengan baik.

Berikut wawancara dengan kepala BKPSDM Kabupaten Bantaeng Bapak Drs. Muslim. M,M.Si, 'Jadi implementasi strategi itu sendiri kami sudah melakukan berbagai tahap, jadi tahapnya itu sendiri terdiri dari penilaiann dan identifikasi kebutuhan, sasaran pengembangan, isi program, serta prinsip belajar ."(Hasil Wawancara MM).

Dari hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa implementasi itu sendiri jadi ada beberapa tahapan yang sudah kami lakukan di antaranya mengenai penilaian, idetifikasi, kubutuhan masyarakat dan sasaran pengembangan di masyarakat itu sendiri

dan mengenai ada beberapa program yang kami diskusikan.

Evaluasi Strategi

Proses evaluasi pengembangan SDM harus dimulai denganmenentuka kebutuhan pengembangan. Penilaian membantu mengidentifikasi kebutuhan apa saja (pengetahuan, keterampilan, perilaku, ataukemampuan belajar lainnya.

Berikut wawancara dengan kepala BKPSDM Kabupaten Bantaeng Bapak Drs. Muslim. M, M.Si "Evaluasi dalam pengembangan SDM Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantaeng keterbatasannya anggaran sehingga dalam program pelatihan itu diadakan secara bertahap dan bergantian. "(Hasil wawanara MM). Berdasarkan hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa dimana terbatasnya anggran program pelatihan sehingga dapat bertahap dan secara bergantian.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah di jelaskan tersebut, maka dapat di Tarik suatu kesimplan sebagai berikut: Program Badan Kepegawaian Daerah Kabbupaten Bantaeng dalam pengembangan kaliatas SDM ada 2 yaitu melalui orientasi serta Pendidikan dan pelatihan. Langkah-langkah

persiapan program pelaatihan peningkatan SDM Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantaeng agar dapat tercapai yaitu penilaiann dan identifikasi kebutuhan, sasaran pengembangan, isi program, serta prinsip belajar. Indikator pencapaian memiliki beberapa persyaratan diantaranya absensi karyawan diliat dari buku absen, tingkat kerjasama semakin baik dan kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas serta patuh terhadap aturan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantaeng.Kendala yang di hadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantaeng dalam pengembangan SDM adalah anggaran yang terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Iriawan, Hermanu. (2021). "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor." *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, 5(1).
- Asiyah, N, Deddy, M, & Nita, N. (2020). "Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kantor Badan Kepegawaian Asahan". *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(1).
- Muzanny. (2019). "Analisis Disiplin Aparatur Disiplin Negara Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur”. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 138-146.
- Stephanie & K. Marrus. (2002). *Desain Penelitian Manajemen Strategi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hunger, J. D & Wheelen, T. L. (2003). *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Hunger, D.J. & Wheelen, L. T. (2012) *Strategic Management and Business Policy*, (13 th edition). United States of America: Pearson.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka cipta.
- Hermawan, Iwan. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif, Kualitatif, & mixed method*. Jakarta: Hidayatul Qur’an kuaningan.
- Rukajat, Ajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Winarni, Endang. (2018). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK R&D*. Jakarta: Sinar Orafika.