

PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG KEUANGAN DI KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) DI KABUPATEN ENREKANG

Nella Handayani^{1*}, Burhanuddin², Sudarmi³

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

The purpose of this study was to find out the increase in the ability, skills and attitudes of employees according to the needs of the Regional Planning and Development Agency in Enrekang Regency. This study used descriptive qualitative. The results of the study indicated that improving the quality of human resources in the financial sector at the Office of the Regional Planning and Development Agency (BAPPEDA) in Enrekang Regency had carried out the strategies maximally. Keep motivating all librarians to improve their abilities and skills in the financial sector through education. Formal and non-formal activities that were often carried out by employees through trainings and seminars that held by the office to improve existing human resources in the financial sector of the regional planning and development agency (BAPPEDA) Enrekang Regency which concerned services in the financial sector with a strategy that planning, development, training and coaching were carried out.

Keywords: *quality, improvement, human resource*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peningkatan kemampuan, keterampilan dan sikap pegawai sesuai kebutuhan di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah di Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia bidang keuangan di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kabupaten Enrekang sudah berjalan maksimal. Strategi-strategi yang dilakukan yaitu dengan selalu memotivasi semua pustakawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya di bidang keuangan dengan melalui pendidikan formal dan non formal yang sering dilakukan karyawan dengan pelatihan-pelatihan melalui seminar-seminar yang diadakan oleh kantor untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada di bidang keuangan Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Enrekang yang menyangkut pelayanan di bidang keuangan dengan strategi yang dilakukan perencanaan, pengembangan, pelatihan dan pembinaan.

Kata kunci: kualitas, peningkatan, sumber daya manusia

* nellahandayani@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam organisasi. Apabila dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi.

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya kegiatan organisasi. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik.

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja. Winardi (2007) mengelompokkan menjadi dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi keterampilan, pengetahuan, kemampuan, pendidikan

dan motivasi. Faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, hubungan kerja dan gaji. Davis dan J.W Newstrom (2012: 40-41) berpendapat ada dua faktor juga yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan meliputi pengetahuan dan keterampilan serta faktor motivasi terdiri dari kondisi sosial, serikat kerja dan lingkungan kerja.

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009).

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan mudah dan cermat. Keterampilan kerja menurut Hasibuan (2013:54) merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di tugaskan kepadanya. keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan

untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

Salah satu penentu peningkatan kualitas pegawai adalah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam mengelola kemampuan yang dimiliki yang ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Kualitas Pegawai sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya mampu dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Tujuan pokok peningkatan kualitas sumber daya kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah

ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Berdasarkan kondisi saat ini BAPPEDA selaku instansi perencanaan seringkali menghadapi masalah serius dalam mengumpulkan data. Diantaranya disebabkan lemahnya koordinasi antara BAPPEDA, minimnya pendanaan dan keterbatasan personil dalam BAPPEDA dalam mengelola data dan informasi serta *political will* dari pemegang kebijakan.

Oleh sebab itu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sebagai lembaga yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) bertanggungjawab dalam penyusunan rencana, penetapan rencana, pengendalian pelaksanaan rencana dan evaluasi pelaksanaan pembangunan pada tingkat daerah. Perencanaan pembangunan daerah merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Mekanisme perencanaan pembangunan, sangat diperlukan dalam penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Tujuan dari perencanaan pembangunan adalah menjadikan program pembangunan tepat dengan arah yang dituju dan tidak

abu-abu. Urgensi dari perencanaan pembangunan itu adalah agar rencana dari pembangunan yang akan dijalankan tersusun dengan baik dan sistematis, sehingga dalam pelaksanaannya mudah melakukan pengontrolan.

Dalam upaya menjamin laju perkembangan, keseimbangan dan kesinambungan pembangunan daerah diperlukan perencanaan yang menyeluruh, terarah, terpadu, dan berkelanjutan. Manajemen perencanaan diperlukan untuk melakukan koordinasi perencanaan pembangunan daerah melalui aspek penguatan kelembagaan. Pada perkembangan selanjutnya, dalam rangka menerapkan kedudukan, tugas, fungsi Bappedda sebagai bagian dari organ yang membantu tugas Gubernur/Bupati, Wali Kota pada aspek perencanaan, diterbitkan keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 185 Tahun 1980 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Peningkatan kualitas pegawai sangat penting karena tidak hanya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja secara keseluruhan, tetapi juga diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja dalam perbankan tersebut. Peningkatan kualitas adalah suatu tujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap

para karyawan sebagaimana dijelaskan Saydam, bahwa setelah para SDM bekerja dan dilaksanakan penilaian terhadap hasil pekerjaan mereka, ternyata masih perlu dilakukan pengembangan, agar mereka dapat lebih berkemampuan dalam melakukan tugas dan dapat berprestasi dengan baik.

Pelaksanaan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap pegawai, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan kemampuan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, Sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pekerjaan. Oleh sebab itu, semakin sering seorang mengikuti kegiatan pengembangan, maka secara otomatis ia akan lebih menguasai bidang pekerjaannya, sehingga ia akan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih cepat dan lebih baik.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada hakekatnya berfungsi untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan kepribadian. Peningkatan intelektual ini dilakukan dengan menyajikan berbagai materi pendidikan dan pelatihan melalui program pengembangan tersebut,

sehingga mereka memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai sehubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia juga berupaya untuk meningkatkan sifat-sifat kepribadian atau perilaku seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, semangat kerja, yang sangat berguna dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.

Dalam penelitian ini peneliti lebih menekankan pada strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dilaksanakan *Human Capital and Service (HCS)*. Pengembangan kualitas karyawan dilaksanakan berdasarkan Buku Pedoman Pegawai (BPP) kepegawaian. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan diatur pada BAB XI Buku Pedoman Pegawai (BPP) Kepegawaian.

Pegawai Kantor yang ada di BAPPEDA Kabupaten Enrekang adalah salah satu unsur pelaksana dari otonomi daerah yang memiliki tugas utama yaitu menjalankan urusan pemerintahan daerah berdasarkan atas asas otonomi serta tugas pembantuan dalam bidang pendapatan, pengelolaan keuangan serta aset daerah. Berdasarkan data bahwa pegawai di ruang lingkup Kantor BAPPEDA Kabupaten Enrekang,

menunjukkan bukan hanya aspek pendapatan yang belum terlaksana dengan baik, yang disebabkan oleh lemahnya kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di Kantor BAPPEDA Kabupaten Enrekang karena kurangnya pengetahuan, kemampuan serta keterampilan para pegawai dalam pelaksanaan keuangan Daerah, dan juga hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan ataupun dengan sesama rekan kerja yang ada di kantor kurang harmonis, hal ini disebabkan karena beberapa faktor, seperti adanya kurangnya komunikasi, kecemburuan sosial, ataupun faktor lainnya.

Kecenderungan yang terjadi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang bahwa ada pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor maka jalan keluar yang di berikan kepada pegawai tersebut didiklatkan. Selain dari Diklat PIM di atas BAPPEDA Kabupaten Enrekang mengikutsertakan beberapa pegawainya dalam Diklat Teknis dan Fungsional seperti Diklat di bidang Teknis Manajemen Perencanaan Pembangunan (TMPP), Diklat Fungsional Perencana Pertama (DFPP), kursus keuangan, bimtek sertifikasi barang dan jasa dan beberapa bimtek yang diselenggarakan

Kementrian PU.

Dari uraian yang peneliti sampaikan diatas yang berkenaan erat dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia BAPEDDA yang tergolong baru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait Peningkatan Kualits Sumber Daya Manusia di Bidang Keuangan di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Enrekang.

Sumber daya manusia (sdm) merupakan potensi manusiawi merupakan aset non materian/non finansial. SDM berfungsi sebagai penggerak dalam suatu organisasi untuk mewujudkan eksistensi organisasi tersebut. SDM merupakan salah-satu modal yang memiliki kedudukan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya organisasi bukan sekedar dibutuhkan dan dipekerjakan melainkan harus memiliki kompetensi intelektual. Kualitas SDM berkenan dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian kerja seseorang, menurut Matutina (2001) indikator kualitas SDM mengacu pada: a) Pengetahuan (*knowledge*) merupakan ilmu pengetahuan dan teknologi yang di dapat melalui pembelajaran serta pengalaman; b) Keterampilan (*skill*) memanipulasi suatu objek secara fisik.

Kemampuan (*abilities*) merupakan sikap untuk mengerjakan suatu tugas yang mengatur hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. dalam berwirausaha dan mempengaruhi kualitas SDM.

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bidang Manajemen sumber daya manusia lebih mementingkan peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara optimal. Sedangkan manajemen sendiri berasal dari kata *to manage* (mengatur, mengurus, mengelola, dan melaksanakan). Manajemen sumber daya manusia yaitu salah satu sumber daya yang terdapat dalam lingkungan tertentu khususnya dalam sebuah organisasi (Gomes, 1995). Pada hakekatnya strategi manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh karna itu perlu di kembangkan dan perlu strategi khusus dalam pelaksanaannya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pribadi sumber daya manusia itu sendiri (sitohang, 2006:9).

Defenisi kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Serdamayanti (2009:59), mengatakan bahwa suatu bentuk yang menyatakan seberapa jauh telah di penuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara umum dapat di defenisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya bersumber dari manusia dapat juga dikatakan tenaga atau kekuatan (*energy/power*). Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009:27) merupakan tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran peting agar tercapainya keberhasilan.

Sedangkan Ndraha (2012:12) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia yaitu sumber daya yang dapat menciptakan bukan sajah nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, *generative*, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti kemampuan, kreatif, daya piker, tidak

hanya semata-mata menggunakan bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Strategi adalah suatu bentuk kebijaksanaan dasar dan rencana-rencana untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Dirumuskan sedemikian rupa sehingga jelas usaha apa yang akan dilaksanakan untuk perusahaan, demikian juga ciri perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang.

Kata strategi pada awalnya sangat akrab dikalangan militer, secara etimologis berasal dari kata majemuk bahasa Yunani yaitu *strategos* yang berarti pasukan dan *ego* yang berarti memimpin. Secara umum kata strategi yang digunakan dalam kalangan militer biasa diartikan sebagai seni memenangkan perang melawan musuh dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki secara maksimal. Meskipun strategi pada mulanya selalu dikaitkan dengan masalah militer yang berkaitan dengan seni dan ilmu pengetahuan. Saat ini ilmu strategi mempunyai arti dan perannya sangat penting bagi setiap orang atau organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Dalam kehidupan manusia diperlukan strategi maka dari itu bukan hanya untuk angkatan perang sajah tetapi untuk kita semua. Hendry Mintzberg mengemukakan strategi sebagai 5P, yaitu strategi perspektif

posisi, perencanaan, pola dan sebagai penipuan.

Dari berbagai pengertian dan defenisi strategi secara umum dapat diartikan bahwa strategi merupakan rencana tentang serangkaian strategi, yang meliputi seluruh elemen yang terlihat maupun tak terlihat untuk menjamin keberhasilan dan mencapai tujuan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang bersifat deksriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara faktual objek penelitian yang secara jelas terkait dengan pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah di Kabupaten Enrekang.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi karena melakukan pengumpulan data dengan melalui wawancara disertai dengan data secara tertulis di Kantor BAPPEDA Kab. Enrekang. Supaya tujuan dari peneliti bisa akurat apa yang terjadi dilapangan dengan dokumen-dokumen kemudian dilakukan observasi untuk mengetahui kejadian yang sebenarnya atau kejadian secara nyata yang terjadi di lapangan.

Informan dalam penelitian ini yaitu orang yang mengetahui situasi dan kondisi yang melatarbelakangi penelitian ini, informan yang dimaksud adalah orang yang terlibat dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah di Kabupten Enrekang.

Cara-cara yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data yang akurat sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu penelitian sosial yang alamiah (Sugiyono, 2016). Adapun cara-cara tersebut dapat dibagi atas tiga bagian yakni melalui: observasi atau pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini peneliti akan membahas hasil penelitian yang menyajikan data yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam, dokumentasi dan observasi sehingga memudahkan untuk memperjelas hasil pembahasan yang sebelumnya ditentukan pada pembahasan fokus dan deskripsi penelitian.

Data dalam penelitian ini merupakan data yang dihasilkan dari hasil wawancara dan observasi yang

dilakukan kepada enam informan yang merupakan Dr. Ir. Chaidir Bulu, ST,MT. (Kepala Bappelibatngda Kab.Enrekang), Sufriady, S.Sos, M.E, (Analisis Keuangan Pusat dan Daerah), dan Hj. Salni Saleh, Sp, M.Si, (Kasubag Perencanaan dan Keuangan). Data penelitian digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Bidang Keuangan di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Enrekang dan kendala yang dihadapi dalam meningkatkan sumber daya manusia di bidang keuangan di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Enrekang.

Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan sedangkan peningkatan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan (Morris & Lim, 2006). Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan ini berperan khusus dalam pembinaan tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan bagi pegawai sehingga mereka menjadi terampil dan dapat berkarir. Semua ini dapat dilaksanakan agar pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efisien. Pelatihan diperlukan baik bagi pegawai-pegawai baru maupun pegawai-pegawai

yang telah lama di perusahaan. Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu (Notoatmodjo, 2014). Dengan adanya peningkatan pengetahuan yang diberikan perusahaan, maka akan tercapai produktivitas kerja yang baik. Produktivitas hanya akan meningkat apabila tiap-tiap bidang dalam segala bentuk usaha perusahaan dilaksanakan oleh tenaga-tenaga dengan kecakapan dan keterampilan sesuai dengan keterampilan tertentu, sesuai dengan bidang masing-masing.

Perencanaan

Perencanaan yang memberikan kerangka untuk memadukan pengambilan keputusan diseluruh organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu tipe perencanaan strategi, dan dalam perannya secara langsung terkait dengan strategi organisasi perencanaan sumber daya manusia tersebut. Pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) perpustakaan, pendidikan dan pelatihan Merupakan

salah satu aspek yang penting dan harus merupakan suatu proses yang berjalan terus-menerus suatu pengembangan dikatakan sebagai pendidikan bila yang diberikan berguna untuk jangka panjang dan tidak langsung berguna untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang, misalnya dengan menyekolahkan.

Pelatihan

Pelatihan adalah sangat penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaan.

Pengidentifikasi isi pekerjaan sangat penting dilakukan pada saat menganalisis kebutuhan akan pelatihan, karena tanpa informasi akan sulit untuk menentukan hasil, standar kinerja dan kemampuan yang dibutuhkan.

Pembinaan

Pembinaan sumber daya manusia adalah pembinaan seluruh pegawai perpustakaan. Pembinaan tersebut dilakukan terhadap karyawan/pegawai sebagai manusia seutuhnya, jasmaniah dan bitiniah. Hasil wawancara yang dilakukan kepada informan II yaitu Sufriady, S.Sos, M.E, pada tanggal 25 Januari 2022, selaku Analisis Keuangan

Pusat dan Daerah, menyatakan bahwa “Bahwa pembinaan yang dilakukan kepada pegawai atau karyawan di maksudkan untuk melatih dan mengasah kemampuan mereka.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti informan maka dapat memahami bahwa dengan mengikut sertakan semua karyawan dalam pelatihan-pelatihan melalui seminar-seminar yang diadakan oleh kantor wilayah maupun seminar nasional, dan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada Manusia di Bidang Keuangan Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Enrekang dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus menyangkut pelayanan, dan mengikuti kegiatan ilmiah dalam bentuk seminar workshop.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan informan maka peneliti memahami bahwa perencanaan di Bidang Keuangan Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Enrekang. melakukan *rolling job* tiap tahunnya dengan pergantian kerjaan, dan pengembangan diminta *worshipnya* karyawan untuk mengikuti berdasarkan hasil penelitian pada seminar nasional, pelatihan mengenai pelayanan tema penelitiannya

itu banyak berhubungan dengan pelayanan publik, pembinaan seperti masuk pelatihan memberikan informasi, Mengikuti pelatihan dalam upaya penyengaran atau penguasaan pada teknologi dan pendidikan.

KESIMPULAN

Dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di Bidang Keuangan Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Enrekang sudah berjalan maksimal strategi-strategi yang dilakukan yaitu dengan selalu memotivasi semua pustakawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya di bidang keuangan dengan melalui pendidikan formal dan non formal yang sering dilakukan karyawan dengan pelatihan-pelatihan melalui seminar-seminar yang diadakan oleh kantor untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Bidang Keuangan Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Enrekang yang menyangkut pelayanan di bidang keuangan dengan strategi yang dilakukan perencanaan, pengembangan, pelatihan dan pembinaan.

Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia di Bidang Keuangan Kantor Badan Perencanaan

dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Enrekang, yaitu yang mempengaruhi dari faktor usianya sehingga kompotesinnya secara digital itu mereka kurang mengetahui.

REFERENSI

- Flippo, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BEE Yogyakarta.
- Handyaningrat, S. (1992). *Administrasi Pemerintah Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Bumi Aksara.
- Kiggundu, R. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mustika, M. D. S. (2013). Analisis Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Upaya Pengetasan Kemiskinan di Kecamatan Nusa Penida. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 18(2).
- Matindas, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Usman, M. (2010). *Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Studi Pada PT. Bank Riau Pekanbaru* (Laporan Akhir, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru). Diperoleh dari https://repository.uin-suska.ac.id/531/1/2011_201101-.pdf
- Najmatun, N. (2017). *Strategi Penegembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif* (Tesis, UIN Maulana Malik Ibrahim,

- Malang). Diperoleh dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/11080/>
- Ndraha. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nisak, F. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMKN se Kota Pekalongan. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3).
- Mayani, N. (2018). Strategi Peningkatan Kesiapan Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Akuntansi Berbasis Akrua Di Pemerintahan Kabupaten Selayar. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*, 10(1).
- Rani, N. M. S. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja sumber Daya Manusia Pada Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*, 4(2).
- Ali, N. S. (2018). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar* (Diploma Thesis, Universitas Negeri Makassar, Makassar). Diperoleh dari <http://eprints.unm.ac.id/11352/>
- Pasolang, H. (2007). *Teori Administarsi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong. (2013). *Kualitas Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Salusu. (2006). *Pengambilan Keputusan Strategi untuk Organasi Publik dan Organisasi Non Profil*. Jakarta: Grasindo.
- Serdamayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.