

**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN
TUGAS DI BAPPEDA KOTA TIDORE KEPULAUAN**

ASGAR ARI AKBAR

E 211 04 714-1



Tanggal	4-8-08
Asal/Dari	FAK-ILMU SOSIAL
Banyaknya	16KS
Media	Hardisk
No. Inventaris	188

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
PROGRAM REGULER SORE
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas
Di Bappeda Kota Tidore Kepulauan.**

Nama Mahasiswa : ASGAR ARI AKBAR

Nomor Pokok : E 211 04 714-1

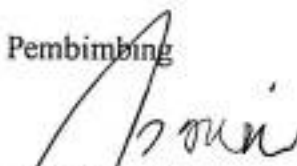
Jurusan : Administrasi Negara

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Telah diperiksa dan disetujui untuk mengikuti ujian sarjana pada jurusan ilmu administrasi negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Menyetujui :

Pembimbing



Prof. Dr. H. Sulaiman Asang, M.S
Nip. 131 658 811

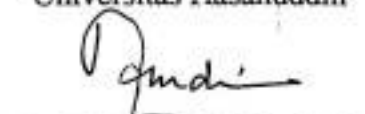
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi



Dr. Sangkala, MA
Nip. 131 961 980

Mengetahui

Ketua Program Reguler Sore
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin



Drs. H. Nurdin Nara, M.Si
Nip. 131 866 084

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas
Di Bappeda Kota Tidore Kepulauan.**

Nama Mahasiswa : ASGAR ARI AKBAR

Nomor Pokok : E 211 04 714-1

Jurusan : Administrasi Negara

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Telah diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, Pada Hari Sabtu Tanggal 26 Juli Tahun 2008 dan memenuhi syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (SI).

Makassar, 26 Juli 2008

Panitia Ujian :

Ketua : Prof. Dr. H. Sulaiman Asang, M.S

Sekretaris : Muh. Tang Abdullah, S.Sos.

Anggota : Drs. Ali Fauzi Ely, MA

Drs. La Tamba, M. Si

Drs. Muh. Yunus, MA

The image shows four handwritten signatures in black ink, each enclosed in a pair of parentheses. The signatures are written in a cursive style. From top to bottom, they correspond to the names of the committee members listed on the left: Prof. Dr. H. Sulaiman Asang, Muh. Tang Abdullah, Drs. Ali Fauzi Ely, and Drs. La Tamba.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Bappeda Kota Tidore Kepulauan, dengan judul skripsi Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Di Bappeda Kota Tidore Kepulauan.

Tujuan penelitian adalah untuk menjawab pertanyaan yang telah dikemukakan dalam perumusan masalah yaitu untuk mengetahui kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Bappeda Kota Tidore Kepulauan.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survey deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara, observasi dan telaah dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan baik. Hal ini terlihat dari kemampuan spesialis meliputi kemampuan keterampilan dan pengetahuan menggunakan peralatan/teknologi dengan sempurna, serta mengorganisasikan dan menangani masalah; kemampuan metodik yang meliputi kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi, mengevaluasi informasi, orientasi tujuan kerja, dan bekerja secara sistematis; kemampuan sosial yang meliputi kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja kelompok, dan bekerjasama; dan kemampuan individu yang meliputi kemampuan untuk inisiatif, dipercaya, motivasi, dan kreatif yang cukup baik.

Kompetensi yang baik tersebut tidak terlepas dari upaya pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk peningkatan kemampuan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai selain itu pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk peningkatan kemampuan spesialis, metodik, sosial dan individual.

KATA PENGANTAR

Salam perjuangan, Semoga dipanjangkan usia zaman dalam selamat, sejahtera dan sentosa. Dan semoga kita semua dirantingkan dalam pohon manusia yang selalu istiqomah dalam mengabarkan kebenaran kepada semua yang tak jelas berkata.

Eric From pernah berkata tak ada yang lebih nikmat selain menjalani kehidupan dengan perjuangan. Kata-kata From seolah menjadi tasbih di antara kelelahan selama masa bermahasiswa. Sebuah kelelahan yang kadang membuat mulut ini tak sabar untuk berkeluh kesah sehingga tanpa sadar telah membuat diri menjadi barisan hamba yang mendustai nikmat-Nya.

Tak ada yang lebih pantas menggapai ucapan terima kasih selain Engkau wahai penguasa seru sekalian alam, Tuhan yang tak pernah mati yang pada dirimu sifat jamaliah dan jalaliah berpadu. Engkau yang menjadi wujud kesempurnaan semesta Allah Swt.

Salawat serta salam selalu tercurah bagimu Rasulullah Al- Mustafa Sang Penuntun jalan kehidupan yang tak ada satu pun manusia sanggup menandingimu. Salamku pula pada kalian keluarga suci, para sahabat dan tabiin yang dengan sabar menjaga risalah kenabian yang mulia.

Skripsi ini merupakan salah satu prasyarat dalam menyelesaikan studi penulis di Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Lepas dari itu, karya kecil ini sejatinya bermula dari

keyakinan penuh penulis bahwa tak ada yang bebas nilai dari ilmu pengetahuan. Tepatnya, ilmu pengetahuan bukanlah instrumen kelas berkuasa untuk mereproduksi ideologi dan struktur kekuasaannya, menghilangkan daya kreasi dari masyarakat untuk mengaktualisasi potensi kemanusiaannya, serta menghilangkan kontrol masing-masing orang terhadap produksi ilmu pengetahuan yang diinginkannya. Sejatinya, Ilmu pengetahuan harus membebaskan.

Penulis sepenuhnya sadar, perjalanan menempuh fase hidup sebagai mahasiswa Universitas Hasanuddin tak akan berarti apa-apa, tanpa dukungan, bantuan dan inspirasi banyak pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih dan rasa hormat yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Orang tua penulis, Ayahanda Drs. H. Asrul Sani Soleiman S.Sos. dan Ibunda Hj. Nursaida Do Taher, atas pengobarnan, keikhlasan dan cinta kasih yang mengalir tak terhingga pada jalan panjang kehidupan penulis. Mereka adalah inspirasi terbesar yang penulis miliki.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sulaiman Asang, M.S selaku pembimbing I yang telah banyak membantu, meluangkan waktunya, memberikan arahan dan berdiskusi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Segenap dosen dan staf dalam lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, atas segala bantuannya.
4. Pimpinan dan staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Tidore Kepulauan atas segala bantuannya selama penelitian.

5. Kaka dan Adik Penulis, Nurdani H. Djafar Do Yunus, Rahmi Dani Wahyuni, Putri Atia Vitalia Aswadani, Imam Gardi Soleiman. Terima kasih atas pengertian dan motivasinya.
6. Seluruh saudara-saudara senasib dan seperjuangan di "tanah orang", Samsuddin Ali, Rustam Togubu, Abdu Rahman A.W. Abubakar, Rusdi Umar, Adion Muhammad, Irfi Karim, M. Hafid Ismail, Gunawan L. Elake, Iswandi Muhammad, Salahuddin Lessy, Ikhal Jufri, Abdul Azis, Mansur Adam, Murat Polisiri, warga Aspura dan Aspuri serta saudara seperjuangan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
7. Kawan-kawan seperjuangan angkatan 2004 Administrasi Negara Prog. Reguler Sore (A'an, Junk, Yuri, Wana, Sendi, Alam, Udin, Adil dan Devi), atas segala motivasi dan *support* kepada penulis selama mengarungi studi bersama.
8. Spesial buat ZaitunYusuf yang memberikan supportnya, yang begitu istimewa.
9. Keluarga Besar HIPMIN Makassar, yang menjadi 'rumah pulang' terbaik dalam kehidupan penulis. JAS HIJAU (Jangan Sekali-kali Hilangkan Nilai Juang Nuku)
10. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Akhirnya, penulis sadar bahwa karya 'kecil' ini masih jauh dari kesempurnaan. Kritik dan saran dari pembaca akan sangat membantu menambah kayanya seluruh tulisan ini. Semoga bermanfaat. Amien.

Makassar, Juli 2008

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	7
B. Defenisi Operasional Variabel	37
C. Kerangka Konseptual	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	39

B. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling	39
C. Teknik Pengumpulan Data	40
D. Instrument Penelitian	41
E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	42
BAB IV	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN
A. Gambaran Umum Kota Tidore Kepulauan Sebelum Pemekaran Wilayah	43
B. Kondisi Umum (Informasi) Setelah Pemekaran Wilayah	48
C. Gambaran Umum Sekretariat Kantor Bupati Kota Tidore Kepulauan	49
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Di Bappeda Kota Tidore Kepulauan.....	65
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Keterampilan Penggunaan Peralatan/Teknologi dalam Pelaksanaan Tugas Pokok pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	67
2.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pengetahuan Penggunaan Peralatan/Teknologi dalam Pelaksanaan Tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	68
3.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengorganisasikan dan Menangani Masalah Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	70
4.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengumpulkan dan Menganalisis Informasi dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	72
5.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengevaluasi Informasi dalam Pelaksanaan Tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	74
6.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Orientasi Tujuan Kerja dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	76
7.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Secara Sistematis dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	77
8.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Berkomunikasi dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	79
9.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Kelompok dalam Pelaksanaan Tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	80
10.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerjasama dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	82

11.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Untuk Inisitif dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	84
12.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Dipercaya Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	85
13.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Motivasi Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	86
14.	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Kretivitas Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan	88

DAFTAR GAMBAR

Nomor	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Skema Kerangka Konseptual	38

DAFTAR LAMPIRAN



Nomor	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Tabulasi Data Hasil Penelitian	93
2.	Angket/Kuesioner dan Pedoman Wawancara	94
3.	Struktur Organisasi Bappeda Kota Tidore Kepulauan	99

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, bertujuan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat di daerah melalui pembangunan yang serasi dan terpadu antara pembangunan sektoral dan pembangunan antar sektor. Dengan perencanaan pembangunan daerah yang efisien dan efektif, diharapkan akan menuju tercapainya kemandirian daerah dan kemajuan yang merata di seluruh pelosok tanah air.

Tampak jelas bahwa pembangunan daerah adalah bersifat menyeluruh, serasi selaras, sehingga memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi daerah yang bersangkutan dan memberikan sumbangan nyata dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Penyelenggara pembangunan daerah senantiasa didasarkan pada perencanaan sebagai pola dasar pelaksanaan rencana-rencana yang telah disusun dalam rangkaian pembangunan. Sifatnya sangat mendasar untuk menentukan sasaran dan tujuan yang akan dicapai dan paling kurang dapat mempelancar proses pembangunan. Perencanaan pada dasarnya membutuhkan pertimbangan dari berbagai aspek, diantaranya yaitu akan kemampuan sumber daya manusia dan sumber pembiayaan, serta pertimbangan lain yang bersifat kondisional. Untuk itu dalam penyusunan perencanaan pembangunan diharapkan dapat tumbuh perencanaan dari bawah ke atas (*Bottom Up Planning*) dan, melalui tahapan penyusunan di

semua tingkat pemerintahan, mulai dari tingkat desa/kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kota sampai ke tingkat pusat.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, dalam pasal 14 ayat (1), (2) dan (3) disebutkan bahwa :

1. Urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota meliputi:
 - a. Perencanaan dan pengendalian pembangunan;
 - b. Perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang;
 - c. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
 - d. Penyediaan sarana dan prasarana umum;
 - e. Penanganan bidang kesehatan;
 - f. Penyelenggaraan pendidikan;
 - g. Penanggulangan masalah sosial;
 - h. Pelayanan Bidang ketenagakerjaan;
 - i. Fasilitasi pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah;
 - j. Pengendalian lingkungan hidup;
 - k. Pelayanan pertanahan;
 - l. Pelayanan kependudukan, dan catatan sipil;
 - m. Pelayanan administrasi umum pemerintahan;
 - n. Pelayanan administrasi penanaman modal;
 - o. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya; dan
 - p. Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
2. Urusan pemerintahan kabupaten/kota yang bersifat pilihan meliputi urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan.
3. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13 dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Salah satu instansi yang dituntut perannya dalam mewujudkan kesiapan pelaksanaan otonomi daerah khususnya Bappeda Kota Tidore Kepulauan. Melalui perannya sebagai perencanaan pembangunan diharapkan akan dapat mewujudkan pelaksanaan otonomi daerah yang nyata dan bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan hal tersebut, Bappeda Kota Tidore Kepulauan diharapkan dapat mewujudkan kinerja internalnya dengan baik, efektif, dan efisien sehingga peran sebagai perencana dan pelaksanaan pembangunan daerah benar-benar dapat diwujudkan dengan baik.

Melalui peningkatan kinerja internalnya, juga Bappeda Kota Tidore Kepulauan mampu mewujudkan kemandirian lokal yang baik sehingga ketergantungan dari pusat baik menyangkut rencana maupun pendanaan dapat teratasi dengan baik.

Kinerja internal dalam hal ini adalah hasil kerja yang dinampakkan oleh pegawai Bappeda Kota Tidore Kepulauan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah yang serasi, nyata dan bertanggung jawab cenderung masih rendah dalam arti kemampuan kerja yang diperlihatkan pegawai masih kurang mendukung pencapaian tugas pokok dari Bappeda Kota Tidore Kepulauan itu sendiri, sehingga perlu mendapat perhatian faktor-faktor internal berupa :

1. SDM aparatur kemampuannya masih kurang, hal ini disebabkan karena meskipun sebagian besar SDM yang ada jika dilihat dari latar belakang pendidikan formalnya adalah sarjana, namun latar belakang pendidikan formalnya tidak sesuai dengan tugas pokoknya.

2. Rencana Strategi Bappeda Kota Tidore Kepulauan masih kurang menunjang visi, misi dan sasaran organisasi, karena rencana operasional belum menggambarkan sepenuhnya kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mengantisipasi perkembangan dan kendala pembangunan yang akan dihadapi.
3. Faktor ketiga yang timbulnya permasalahan kinerja internal Kelembagaan yang masih rendah adalah kepemimpinan yang belum mampu untuk melaksanakan pengambilan keputusan secara cermat, dan belum mampu menciptakan hubungan baik antar pegawai, serta masih kurang diberi motivasi kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas pokoknya secara optimal.

Selain itu, faktor eksternal yang berupa dukungan instansi terkait juga harus diperhatikan karena tanpa dukungan instansi terkait kinerja Bappeda Kota Tidore Kepulauan juga tidak dapat ditingkatkan secara optimal. Kedua faktor di atas harus didukung oleh Peraturan Daerah sehingga dapat benar-benar mewujudkan suatu kerangka kerja yang baik, efektif dan efisien dalam penyelenggaraan tugas pokoknya.

Adanya kendala-kendala di atas, mempengaruhi kinerja internal bidang yang pada akhirnya mempengaruhi perannya dalam rangka mendukung kelancaran dan kemajuan pelaksanaan pembangunan di Kota Tidore Kepulauan.

Pentingnya peningkatan kinerja SDM Bappeda Kota Tidore Kepulauan didasari atas pertimbangan bahwa dalam rangka penyelenggaraan

pembangunan di masa mendatang, perencanaan yang mantap dan matang harus benar-benar dilaksanakan. Agar dapat menjalankan perannya sebagai perencanaan pembangunan, Bappeda Kota Tidore Kepulauan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja internalnya diwaktu yang akan datang.

Guna mewujudkan hal tersebut di atas, maka faktor yang paling penting dilakukan adalah pengembangan SDM berbasis kompetensi. Hal ini tidak terlepas dari peranan manusia dalam organisasi yang sangat vital. Artinya keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM. Oleh karena itu Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan penelitian tentang Analisis Kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Bappeda Kota Tidore Kepulauan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi perhatian utama penulis hanyalah pada masalah Kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Bappeda Kota Tidore Kepulauan :

Bagaimana gambaran kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Bappeda Kota Tidore Kepulauan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menjawab pertanyaan yang telah dikemukakan dalam perumusan masalah, yaitu :

“Untuk mengetahui kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas di Bappeda Kota Tidore Kepulauan.”

Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi bahan studi perbandingan bagi peneliti selanjutnya dan menjadi salah satu sumbangsih pemikiran ilmiah dalam. Melengkapi kajian-kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan, terhususnya menyangkut SDM.

b. Secara Praktis

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Kota Tidore Kepulauan, terutama kepada pelaksana birokrasi Pemerintahan dalam Pelaksanaan perencanaan dan pembangunan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Peran

Kamus besar bahasa Indonesia (1991:751) mengemukakan bahwa :

Peran adalah perangkat tingkah yang diharapkan yang dimiliki oleh seseorang yang berkedudukan di masyarakat.

Sementara itu kamus bahasa Indonesia (1988:667) mengemukakan bahwa :

Peranan mempunyai kata dasar "peran" yang mengandung arti bagian tugas utamayang dilaksanakan.

Peran yang dimaksud di atas adalah bagaimana kegiatan tersebut dapat berjalan lancar sebagaimana mestinya sehingga mempunyai nilai tambahan yang merupakan jaminan suatu proses dengan lancar.

2. Sumber Daya Manusia

Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (resources), baik sumber daya alam (natural resources). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Akan tetapi jika dipertanyakan yang mana yang paling penting dari sumber daya tersebut, tentu saja sumber daya manusia lah yang lebih penting. Hal ini dapat diamati dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut.

Sumber daya manusia (resources) berasal dari kata sumber daya manusia, sumber daya berasal dari kata sumber yang berarti asal, pangkal sesuatu dan daya yang berarti tenaga atau kekuatan yang menggerakkan sesuatu. Sedangkan manusia adalah makhluk yang sempurna yang terdiri dari jasmani dan rohani, makhluk yang berakal budi serta manusia sebagai makhluk sosial.

Menurut W.J.S. Poerwadarminta (1991) dalam kamus bahasa Indonesia memberikan pengertian sumber daya manusia adalah "potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi".

Sumber daya manusia merupakan kekuatan dan kemampuan yang terdapat pada manusia yang dapat diberikan terhadap usaha kerja yang menghasilkan sesuatu, baik untuk dirinya sendiri, organisasi maupun untuk kepentingan masyarakat luas.

Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu kualitas maupun kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang biasanya kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik, akan menjadi beban pembangunan bangsa. Sedangkan kualitas yang menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut adalah kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.

Soekidjo Notoatmodjo (1998 : 2) memberikan pengertian sumber daya manusia dengan mengemukakan sebagai berikut :

“Sumber daya manusia dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga lain), maka sumber daya yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (employee)”.

Dikaitkan dengan pengertian sumber daya manusia tersebut di atas, maka sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Mengingat posisi dan peranan sumber daya manusia yang sangat penting dalam penyelenggaraan roda organisasi atau perusahaan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas tersebut perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari pemberdayaan SDM, karena pemberdayaan (empowerment) mengandung pengertian peningkatan kemampuan.

Pengembangan SDM merupakan hal yang sangat penting dilakukan di dalam suatu organisasi. Salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang SDM.

Soekidjo Notoatmodjo (1998 : 3) mengemukakan pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

"Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia".

Selanjutnya Awaloedin dalam Masri Singaribun (1993 : 94)

mengemukakan bahwa :

"Pengembangan sumber daya manusia dalam arti luas adalah seluruh proses pembinaan untuk meningkatkan kualitas serta taraf hidup manusia untuk kepentingan organisasi atau perusahaan, sedangkan dalam arti sempit pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan atau usaha menambah pengetahuan dan ketrampilan sebagai proses yang tanpa akhi, terutama pengembangan diri sendiri".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengembangan sumber daya manusia merupakan proses perubahan pada diri manusia baik untuk kepentingan diri sendiri maupun untuk kepentingan organisasi sehingga dengan adanya perubahan tersebut dapat memberikan input bagi perusahaan dan sekaligus output sesuai yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Kedua pengertian di atas secara ringkas dan jelas dirangkum oleh Robert L. Mathis (A.S. Moenir, 1991 : 160) yang menyatakan bahwa :

"Pengembangan karyawan adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan karyawan guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi".

Sedangkan Soekidjo Notoatmodjo (1998 : 3) membagi pengembangan sumber daya manusia dalam dua aspek, yaitu aspek kualitas fisik dan kualitas non fisik. Kualitas fisik berkaitan dengan tingkat kesehatan, sedangkan

kualitas non fisik berkaitan dengan kemampuan, kecerdasan dan keterampilan, untuk mengembangkan kualitas fisik melalui peningkatan pelayanan kesehatan dan gizi, sedangkan untuk mengembangkan kualitas non fisik melalui pendidikan dan pelatihan.

Dengan demikian pengembangan karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usaha untuk memajukan karyawan baik dari segi kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku atau morai karyawan untuk dapat melaksanakan tugas sekarang maupun yang akan datang.

Untuk mengembangkan karyawan salah satu faktor yang perlu ditingkatkan yaitu kemampuan sumber daya manusia.

Pengertian kemampuan menurut kamus bahasa Indonesia W.J.S. Poerwadarminta (1994 : 22) adalah sebagai berikut :

"Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang berarti dapat melaksanakan, menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan diartikan sebagai kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan sendiri".

Selanjutnya pengertian kemampuan menurut Alwi M. Dahlan dalam S.P. Siagian (1996) adalah sebagai berikut :

"Kemampuan adalah melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, baik berupa barang atau jasa yang merupakan kebutuhan masyarakat. Kemampuan manusia adalah kualitas yang hakiki pada diri sendiri.

Sedangkan pengertian kemampuan sumber daya manusia menurut Melayu S. P. Hasibuan (1996) adalah sebagai berikut :

"Kemampuan sumber daya manusia adalah suatu hasil yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu".

Dari beberapa pendapat di atas, seseorang baru dianggap mampu apabila sanggup menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga diperoleh suatu hasil yang memuaskan dalam artian objektif, efisien dan rasional. Untuk itu khusus dibidang manajemen ada 3 (tiga) jenis kemampuan dasar yang dimiliki untuk dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna. Kemampuan tersebut yaitu : *Technical Skill*, *Human Skill* dan *Conceptual Skill*.

Dari pendapat tersebut di atas tersirat bahwa kemampuan merupakan sesuatu yang ada atau terkandung dalam diri seseorang yang dapat dikatakan sebagai suatu potensi untuk melakukan suatu aktivitas. Hal ini ditegaskan oleh Gibson dkk bahwa :

"Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya". (Gibson dkk, 1990 : 104).

Dengan demikian untuk meningkatkan kemampuan karyawan dapat dilakukan melalui berbagai cara antara lain : pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

a. Pendidikan

Penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan lancar sangat didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang

memiliki kemampuan dan keterampilan yang handal. Maka kebijakan yang tepat adalah dengan pembinaan pegawai melalui pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara terus menerus dan terprogram.

Pendidikan sangat berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik itu pendidikan formal maupun non formal. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula tingkat kemampuan yang dimiliki.

Adapun pengertian pendidikan yang dikemukakan oleh S. P. Siagian (1987 : 175) sebagai berikut :

“Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut pasal 31 UU No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang No. 8 tahun 1974, tentang pokok-pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa :

“untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengetahuan dan penyelenggaraan diklat jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan”.

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia maka pendidikan dan pelatihan menjadi kekuatan utama yang harus dilaksanakan, karena efektivitas pencapaian tujuan organisasi tergantung dari kemampuan dan keterampilan SDM yang dimiliki organisasi yang bersangkutan. Proses pendidikan merupakan proses yang tidak pernah berhenti seumur hidup. Martoyo (1994 : 56) berpendapat mengenai diklat yaitu :

"Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan SDM yang lebih bersifat dan teoritis. Sedangkan latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu pada waktu relatif singkat (pendek)".

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dikatakan bahwa pendidikan dan latihan ada perbedaannya. Pendidikan lebih menekankan pada pengembangan pengetahuan umum, pendidikan memperoleh perhatian yang seimbang dalam mengasah kemampuan kognitif dan psikomotorik. Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya dengan tujuan adalah mengembangkan individu, dan waktu pendidikan merupakan jalur peningkatan kualitas SDM yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketakwaan, kepribadian, kecerdasan dan keterampilan.

Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan umum yaitu pendidikan yang diikuti oleh karyawan secara formal. Pendidikan umum merupakan proses belajar mengajar yang dilakukan di lembaga formal, guna meningkatkan pengetahuan, kepribadian dan kemampuan seseorang sehingga mendukung pelaksanaan tugas-tugas pokok.

Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang akan dan atau sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Pelatihan penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*Job Orientation*). Dengan demikian pelatihan lebih menekankan pada pembentukan dan pengembangan profesionalisme, yang dilakukan dalam waktu yang lebih pendek dari pada

pendidikan. Latihan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang.

Sasaran lain pendidikan dan pelatihan sebagaimana dikemukakan oleh Moekijat (1989 : 285) adalah :

- a. Mengembangkan keahlian/ketrampilan supaya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.
- b. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan diselesaikan secara rasional.
- c. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman, karyawan dan pimpinan (manajer).

Dari beberapa pengertian pendidikan baik itu pendidikan formal maupun non formal dalam hubungannya dengan kemampuan SDM dapat disimpulkan bahwa melalui pendidikan, diharapkan agar kualitas SDM dapat meningkat.

b. Pengetahuan

Pada faktor ini seseorang dapat dikatakan mampu apabila memiliki pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal serta mampu mengembangkan wawasan intelektualnya guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Moh. Hatta (1979 : 12) pengetahuan diperoleh melalui dua cara yaitu :

- a. Pengetahuan yang didapat dari pengalaman disebut pengetahuan pengalaman
- b. Pengetahuan yang didapat dengan jalan keterangan yang disebut ilmu.

Pengetahuan akan bertambah apabila ada usaha untuk mencari tahu, dalam arti pengetahuan diperoleh dari berbagai cara baik dari pengalaman, penglihatan, maupun dari proses belajar mengajar, diskusi, dialog, dan sebagainya karena dengan pengetahuan maka dapat mengetahui sesuatu.

Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan kejelasan dan intelektual mengembangkan pengetahuan dalam hal ini, meningkatkan kemampuan, sehingga lebih mengenal dan memahami fungsi dan tanggung jawabnya dalam hal pelaksanaan pekerjaan secara mendalam, lebih mengetahui sasaran yang akan dicapai oleh organisasi, mengetahui kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, serta system dan prosedur yang digunakan yang tentunya disertai dengan perilaku yang dapat mendukung.

Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan, baik itu bersifat formal maupun non formal. Pendidikan formal yaitu pendidikan yang bersifat umum yang telah diikuti oleh karyawan sehingga dapat dijadikan suatu alat untuk meningkatkan kualitasnya. Pendidikan umum yang dimaksud disini adalah pendidikan formal yang ditempuh secara berjenjang dari sekolah dasar (SD) sampai pada tingkat perguruan tinggi.

Sedangkan pengetahuan yang diperoleh melalui jalur non formal adalah melalui latihan yang merupakan bagian dari pendidikan. Secara khusus LAN (1996 : 200) memberikan batasan :

“Latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperluas dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan formal yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa latihan lebih bersifat aplikasi yang digunakan pada saat sekarang dan untuk kepentingan sekarang dan mendesak. Sehingga pelatihan pada umumnya dilakukan dalam waktu yang relatif singkat untuk kepentingan proses pelaksanaan tugas suatu organisasi.

4. Kompetensi

a. Konsep Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukan merupakan sesuatu yang baru. Gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970. Siswanto (2003) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan manusia (yang dapat ditunjukkan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif dan/atau bakatnya) ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses dan biasa-biasa saja di tempat kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Suprpto (2002) bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sedangkan Mitrani et al., Spencer dan Spencer mengartikan kompetensi sebagai *"an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation"* (sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya). Definisi di atas menurut mengandung beberapa pengertian. *Underlying characteristic's* mengandung makna bahwa kompetensi merupakan bagian kepribadian yang

mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. *Causally related* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan kata *criterion-referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Adapun yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik. Standar kompetensi merupakan ukuran atas kemampuan untuk memahami dan berkomunikasi dengan berbagai macam kultur dan erat kaitannya dengan profesionalisme. Ini berarti, standar kompetensi merujuk pada suatu keadaan di mana seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya. Bagi organisasi, standar kompetensi merupakan suatu konsep keandalan dari suatu organisasi atau individu yang diperoleh melalui dunia profesi yang dimilikinya. Dengan demikian, standar kompetensi menunjukkan kadar penguasaan suatu profesi atau bidang tanggung jawab.

b. Karakteristik Kompetensi

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan sumber daya

manusia. Menurut beberapa ahli terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu: *motives, traits, self concept, knowledge, dan skills.*

Motives, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara-cara tertentu. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

c. Klasifikasi Kompetensi

Ada tiga jenis kompetensi yaitu : kompetensi profesi, kompetensi individu, dan kompetensi sosial. *Kompetensi profesi* merupakan kemampuan untuk menguasai keterampilan/keahlian pada bidang tertentu, sehingga tenaga kerja mampu bekerja dengan tepat, cepat, teratur dan bertanggung jawab. *Kompetensi individu*, merupakan kemampuan yang diarahkan pada keunggulan tenaga kerja, baik penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) maupun daya saing kemampuannya. *Kompetensi sosial* merupakan kemampuan yang diarahkan pada kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat maupun lingkungan kerjanya.

Standar kompetensi mencakup tiga hal:

- 1) Keterampilan, yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit;
- 2) Pengetahuan, yakni fakta dan angka dibalik aspek teknis;
- 3) Sikap, yakni kesan yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan bekerja.

Kompetensi dapat dibagi dua kategori, yaitu: *threshold competencies* dan *differentiating competencies*. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi motivasi biasanya yang diperhatikan pada penetapan tujuan yang melebihi apa yang ditetapkan organisasi.

Penetapan standar kompetensi dapat diorientasikan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap, baik yang bersifat *hard competencies* maupun *soft competencies*. *Soft/generic competencies* meliputi enam (6) kelompok kompetensi, yaitu:

1. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan (motivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, ketelitian, dan kualitas kerja, proaktif, dan kemampuan mencari dan menggunakan informasi).

2. Kemampuan melayani (empati, berorientasi pada pelanggan).
3. Kemampuan memimpin (kemampuan mempengaruhi, kesadaran berorganisasi, kemampuan membangun hubungan)
4. Kemampuan mengelola (kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kemampuan kerjasama kelompok, kemampuan memimpin kelompok)
5. Kemampuan berpikir (berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis/profesional/manajerial)
6. Kemampuan bersikap dewasa (kemampuan mengendalikan diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi)

Sedangkan menurut Prayitno (2005), komponen-komponen kompetensi profesional dibagi menjadi empat kelompok, yaitu:

1. Kemampuan spesialis, meliputi kemampuan keterampilan dan pengetahuan, menggunakan perkakas dan peralatan dengan sempurna, serta mengorganisasikan dan menangani masalah.
2. Kemampuan metodik, meliputi kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi, mengevaluasi informasi, orientasi tujuan kerja, dan bekerja secara sistematis.
3. Kemampuan sosial, meliputi kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja kelompok, dan bekerjasama.
4. Kemampuan individu, meliputi kemampuan untuk inisiatif, dipercaya, motivasi, dan kreatif.

Dalam bahasa berbeda Suprpto (2002) berpendapat bahwa standar kompetensi minimal mengandung empat komponen pokok, yaitu:

1. *Knowledge*;
2. *Skills*;
3. *Attitude*;
4. Kemampuan untuk mengembangkan *knowledge*, *skills* pada orang lain.

Secara spesifik Suprpto (2002) menjelaskan bahwa kualifikasi PNS dapat ditinjau dari tiga unsur utama, yaitu: keahlian, kemampuan teknis, dan sifat-sifat personal yang baik. Untuk keahlian PNS antara lain harus: (1) Memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas dan fungsinya; (2) Memiliki pengetahuan yang mendalam di bidangnya; (3) Memiliki wawasan yang luas; dan (4) Beretika. Untuk kemampuan teknis, PNS antara lain harus memahami tugas-tugas di bidangnya. Sedangkan untuk sifat-sifat pegawai yang baik antara lain harus memiliki disiplin tinggi, jujur, sabar, menaruh minat, terbuka, objektif, pandai berkomunikasi, se-lalu siap, dan terlatih.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Suprpto bahwa kegiatan standardisasi pada dasarnya merupakan kegiatan dinamis, yaitu mengikuti kaidah ilmu pengetahuan dan teknologi dan selalu dapat mengimbangi dan mengikuti perkembangan dinamika kegiatan masyarakat di tingkat nasional maupun internasional. Cakupan standar kompetensi PNS pada prinsipnya dapat didasarkan kepada jabatan struktural dan fungsional. Jabatan-jabatan tersebut berdasarkan pada sifat pekerjaannya, sehingga dapat disusun standar kompetensi PNS yang spesifik.

d. Kebutuhan Kompetensi Masa Depan

Dari pemikiran beberapa ahli dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki oleh seseorang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan. Pokok-pokok pikiran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Eksekutif

Pada tingkat eksekutif diperlukan kompetensi tentang (1) *strategic thinking*; (2) *change leadership*; dan (3) *relationship management*. *Strategic thinking* adalah kompetensi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang begitu cepat, melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mengidentifikasi *strategic response* secara optimum.

Aspek *change leadership* adalah kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi perusahaan (organisasi) untuk dapat ditransformasikan kepada pegawai. Sedangkan kompetensi *relationship management* adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan negara lain. Kerjasama dengan negara lain sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi.

2. Tingkat Manajer

Pada tingkat manajer, paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi seperti: fleksibilitas, *change implementation*, *interpersonal understanding and empowering*.

Aspek fleksibilitas adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial, apabila strategi perubahan organisasi diperlukan untuk efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Dimensi *interpersonal understanding* adalah kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia. Aspek *empowering* adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan *reward* bagi peningkatan kinerja.

Adapun dimensi *team facilitation* adalah kemampuan menyatukan orang untuk bekerjasama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama, termasuk dalam memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi dan mengatasi konflik. Sedangkan dimensi *portability* adalah kemampuan untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan luar negeri sehingga manajer harus *portable* terhadap posisi yang ada di negara manapun.

c. Tingkat Karyawan

Pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi seperti fleksibilitas, kompetensi menggunakan dan mencari berita, motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja di bawah tekanan waktu; kolaborasi, dan orientasi pelayanan kepada pelanggan.

Dimensi fleksibilitas adalah kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan daripada sebagai ancaman. Aspek mencari informasi, motivasi dan kemampuan belajar adalah

kompetensi tentang antusiasme untuk mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal. Dimensi motivasi berprestasi adalah kemampuan untuk mendorong inovasi, perbaikan berkelanjutan dalam kualitas dan produktivitas yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan kompetensi.

Aspek motivasi kerja adalah dalam tekanan waktu merupakan kombinasi fleksibilitas, motivasi berprestasi, menahan stres dan komitmen organisasi yang membuat individu bekerja dengan baik. Dimensi kolaborasi adalah kemampuan bekerja secara kooperatif di dalam kelompok yang multidisiplin, menaruh harapan positif kepada yang lain, pemahaman interpersonal dan komitmen organisasi.

Sedangkan dimensi yang terakhir untuk karyawan adalah keinginan yang besar untuk melayani pelanggan dengan baik; dan inisiatif untuk mengatasi hambatan-hambatan di dalam organisasi agar dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi.

5. Fungsi Bappeda

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 tentang pedoman organisasi perangkat daerah, dalam pasal 10 ayat 5 tentang lembaga teknis daerah Kabupaten/kota menyebutkan bahwa lembaga teknis daerah kabupaten/Kota dapat berbentuk Badan, Kantor dan Rumah Sakit Daerah. Berarti BAPPEDA disini merupakan suatu Lembaga Teknis Daerah Kota Tidore Kepulauan.

Selanjutnya dalam pasal 10 ayat 4, Dalam melaksanakan tugas, lembaga teknis daerah kabupaten menyelenggarakan fungsi. Sedangkan Fungsi BAPPEDA Kota Tidore Kepulauan berdasarkan PERDA Kab N0.03 Tahun

2001 tentang pembentukan dan penafaat organisasi dan tata kerja badan perencanaan dan pembangunan (BAPPEDA), adalah :

- a. Penyusunan pola dasar pembangunan daerah yang terdiri dari pola umum pembangunan daerah jangka panjang dan pola umum pembangunan lima tahun.
- b. Penyusunan Tencana pembangunan tahunan daerah
- c. Penyusunan program tahunan sebagai pelaksanaan rencana-rencana pada huruf a dan b diatas.
- d. Pengkordinasian perencanaan dinas-dinas dan lembaga teknis dalam lingkup pemerintah daerah.
- e. Penyusunan RAPBD bersama dengan dinas-dinas Daerah dan lembaga-lembaga teknis Daerah teknis dibawah koordinasi sekretaris daerah.
- f. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan terhadap potensi daerah dalam rangka perencanaan pembangunan daerah.
- g. Pendataan, pemantauan, analisis, dan pelaporan hasil-hasil pembangunan daerah.
- h. Pelaksanaan kegiatan lain dalam rangka perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan kebijakan kepala daerah.
- i. Pengelolaan administrsi umum dan ketatalaksanaan.
- j. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidangnya.

Untuk menyelenggarakan perencanaan pembangunan daerah, ada dua kendala yang merupakan fungsi utama BAPPEDA yang harus dilakukan :

a. Fungsi Koordinator Perencanaan Pembangunan Daerah

Untuk dapat menyusun suatu rencana penimbangan yang baik, dibutuhkan adanya data dan informasi yang akurat serta dapat pertanggung jawankan yang diolah menurut sistem informasi sebagai hasil penelitian pangan yang cermat setelah suatu perencanaan terusun dengan baik kemudian dijabarkan dalam bentuk kebijakaa-kebijakan pembangunana sesuai tujuan diadakan perencanaan pembangunan daerah.

Dengan demikian agar dapat mencapai tuiuan pembangunan, maka Bappeda dalam perencanaan yang diadakan harus diarahkan pada beberapa hal, yaitu :

- a. Meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan tugas-tugas pembantuan
- b. Terwujudnya suatu komposisi pengelolaan, baik dalam jumlah dan mutu sehingga menghasilkan pengelolaan yang optimal.

Dengan memperhatikan kedua point diatas, maka perencanaan menyangkut pembangunan daerah dapat diselenggarakan berdasarkan kebutuhan pembangunan di Daerah oleh BAPPEDA.

b. Fungsi Penelitian dan Pengembangan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Dalam menyusaun rencana pembangunan, fungsi BAPPEDA sebagai peneliti dan pengembangan sangat dibutuhkan. Sebagai peneliti BAPPEDA mengumpulkan informasi dan mengadakan studi kelayakan di daerah-daerah untuk mengethui sejauh mana kebutuhan-kebutuhan

pembangunan daerah tersebut dapat terpenuhi dan jauh mana pembangunan dibutuhkan masyarakat sehingga dapat disusun suatu skala prioritas yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat di daerah akan pembangunan. Sedangkan fungsi sebagai pergambaran, BAPEDA dituntut untuk dapat memajukan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat di daerah melalui pelaksanaan pembangunan yang terpadu dan berkesinambungan sehingga pembangunan yang dilaksanakan dapat benar-benar membawa perubahan dan pengembangan kehidupan masyarakat di daerah.

Fungsi dalam pengembangan juga, BAPPEDA dituntut untuk memberdayakan seluruh potensi-potensi pembangunan masyarakat di daerah, sehingga dalam penyusunan rencana pembangunan diperhitungkan partisipasi aktif masyarakat agar benar-benar mendukung pelaksanaan dan sejalan dengan program pemerintah dan keinginan masyarakat.

6. Peran Bappeda Dalam Koordinasi Perencanaan Pembangunan

Koordinasi adalah merupakan salah satu faktor penting yang dapat dilakukan sebagai suatu usaha untuk mensekresikan kegiatan pembangunan di daerah dengan berbagai fungsi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan Bappeda Kota Tidore Kepulauan.

Koordinasi adalah kegiatan yang meliputi pengaturan hubungan kerjasama dari beberapa instansi/pejabat yang mempunyai fungsi dan wewenang yang saling berhubungan dengan tujuan yang hendak dicapai untuk menghindari adanya kesimpangsiuran pelaksanaan pekerjaan. Hal ini

dimaksudkan adalah agar dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi yang besar-besarnya, antara urusan-urusan yang diselenggarakan oleh orang-orang dalam organisasi yang satu sama lain erat hubungannya dalam rangka tercapainya pelaksanaan rencana pembangunan dengan tertib.

Money dan Reiley dalam paembonan, (1994:14) melihat koordinasi sebagai pencapaian usaha kelompok secara teratur dan kesatuan tindakan di dalam pencapaian tujuan bersama. Sejalan dengan pengertian di atas Money dan Reiley tersebut, Farlan dalam Paembonan, (1994:14) di samping menekankan kesatuan tindakan "*unity of action*" juga peranan eksekutif dalam mengembangkan bawahan.

Dalam pengertian umum koordinasi adalah merupakan kegiatan yang meliputi pengaturan hubungan kerja sama dari beberapa pejabat atau instansi yang mempunyai fungsi dan wewenang yang saling berhubungan dengan tujuan untuk menghindari kesimpangan siuran dalam pelaksanaan tugas.

Pengertian koordinasi diperjelas oleh Soewarno Handyaningrat (1994 : 88) sebagai berikut :

"Koordinasi adalah usaha penyesuaian bagian-bagian yang berbeda-beda agar kegiatan dari pada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usaha-usaha secara maksimal agar dapat diperoleh hasil secara keseluruhan".

Pengertian tersebut di atas menunjukkan bahwa koordinasi sangat berperan dalam penyusunan rencana pembangunan pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan, karena pada dasarnya pelaksanaan tugas-tugas pokok merupakan suatu kesatuan yang bulat dari berbagai instansi yang saling menunjang dan

saling berhubungan sehingga pelaksanaan tugas pokok benar-benar efektif dan efisien.

Efisiensi dan efektifitas penyusunan rencana pembangunan yang diselenggarakan Bappeda di Kota Tidore Kepulauan, sangat ditentukan adanya efektifitas pelaksanaan dari hubungan kerja, karena tanpa adanya hubungan kerja yang jelas, pelaksanaan tugas-tugas pokoknya dapat menjadi tidak efisien, karena adanya ketidak paduan kegiatan yang berlangsung.

Namun yang penting dalam tindakan pembinaan koordinasi melalui perencanaan yang terpadu adalah mengupayakan terciptanya waktu, kegiatan, dana dan tenaga di bawah tanggung jawab satu tangan, sehingga perintah-perintah dan informasi secara layak akan dapat diterima semua pihak yang terlibat dalam melakukan perencanaan.

Ateng Syarifuddin (1993 : 220) yang mengemukakan koordinasi sebagai berikut :

“Koordinasi disini adalah suatu proses rangkaian kegiatan menghubungkan, bertujuan untuk menserasikan tiap langkah dan kegiatan dalam organisasi agar tercapai gerak yang cepat untuk mencapai sasaran dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

Pengertian tersebut di atas memberikan gambaran bahwa koordinasi sangat penting artinya bagi penyusunan rencana pembangunan yang dilaksanakan di Bappeda Kota Tidore Kepulauan, karena pada dasarnya pelaksanaan tugas-tugas pokoknya adalah merupakan suatu sistem dan sebagai suatu kesatuan yang bulat dari berbagai instansi yang saling

berhubungan, saling menunjang, dan saling bergantung agar pelaksanaannya benar-benar efektif dan efisien.

Dengan demikian, dalam suatu koordinasi, unsur-unsur yang ada di dalamnya adalah :

a. Unit-unit atau organisasi

Unit-unit atau organisasi adalah kelompok-kelompok kerja di dalam suatu organisasi ataupun di luar organisasi yang memiliki fungsi yang berbeda.

b. Sumber-sumber (potensi)

Sumber-sumber atau potensi pada unit-unit suatu organisasi atau pada organisasi-organisasi adalah tenaga kerja, ketrampilan dan pengetahuan pegawai, teknologi, anggaran serta fasilitas kerja lainnya.

c. Gerak Kegiatan

Gerak kegiatan adalah segala daya upaya, segala sesuatu tindakan yang dikerjakan oleh pejabat-pejabat maupun kelompok kerja dalam melakukan tugasnya.

d. Kesatupaduan

Kesatupaduan artinya terdapat pertautan atau hubungan di antara sesamanya sehingga mewujudkan suatu integritas atau suatu kesatuan yang kompak.

e. Kesorasian

Kesorasian berarti adanya urutan-urutan pengerjaan suatu yang tersusun secara logis, sistematis, atau dilakukan dalam waktu yang

bersamaan akan tetapi tidak menimbulkan duplikasi (pengulangan), dan pertentangan.

f. Arah yang sama

Agar terciptanya arah yang sama, maka sebagai pedoman adalah sasaran yang sudah ditetapkan. Segala potensi tersebut diarahkan ke sasaran yang satu tersebut, sehingga tidak terjadi penyimpangan.

Dengan demikian, tindakan koordinasi yang dilaksanakan dalam penyusunan rencana pembangunan Bappeda Kota Tidore Kepulauan adalah pejabat-pejabat yang membuat kebijaksanaan dalam pelaksanaan pembangunan daerah dan diterapkan oleh pelaksana-pelaksana di lapangan.

Pentingnya koordinasi dilaksanakan adalah untuk menghindarkan kecenderungan pemisahan diri dari unit-unit yang terkait sebagai akibat adanya spesialisasi fungsi di dalam organisasinya masing-masing. Hal ini disebabkan karena setiap fungsi menuntut keahlian khusus, sehingga bertambah tajam spesialisasi akan bertambah banyak pula dibutuhkan orang memiliki keahlian khusus.

Orang-orang yang memiliki keahlian khusus dan berbeda pandangan serta latar belakang sering cenderung untuk memisahkan diri. Hal ini yang perlu dihindarkan oleh aparat di Bappeda Kota Tidore Kepulauan dalam rangka penyusunan rencana pembangunan yang dilakukan sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan benar-benar dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Guna mengatasi hal tersebut, koordinasi dapat dijadikan alat, seperti dikemukakan oleh Pfiffner dan Presthus dalam Paembonan (1994 : 14) sebagai berikut :

“Koordinasi merupakan suatu teknik untuk mempersatukan sejumlah keahlian dan perhatian (skill and interest) yang saling bertentangan, dan memimpinya kearah tujuan bersama. Koordinasi merupakan “*centripental force*” atau kekuatan memusat di dalam administrasi”.

Didasarkan pada hubungan kerja yang baik antara pejabat maupun antara unit-unit kerja untuk pelaksanaan tugas pokok, maka perlu ditetapkan jenis-jenis koordinasi untuk melihat tingkatan pelaksanaan tugas pokok dan hubungan kerjanya.

Jenis-jenis koordinasi seperti yang dikemukakan dalam buku Sistem Administrasi Negara RI (1996 : 54) adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi hierarkis (vertikal)
Koordinasi hierarkis (vertikal), yang dilakukan oleh seorang pejabat pimpinan dalam suatu instansi pemerintah terhadap pejabat (pegawai) atau instansi bawahannya.
2. Koordinasi fungsional
Koordinasi fungsional, yang dilakukan oleh seorang pejabat atau suatu instansi terhadap pejabat atau instansi lainnya yang tugasnya saling berkaitan berdasarkan azas fungsionalisasi.

Sedangkan dalam penjelasan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor : 6 Tahun 1988 tentang Koordinasi Kegiatan Instansi Vertikal di daerah, dikemukakan bahwa untuk pelaksanaan koordinasi perlu diperhatikan adanya jenis-jenis koordinasi yaitu :

1. Koordinasi fungsional, antara dua atau lebih instansi yang mempunyai program yang berkaitan.

2. Koordinasi instansional, terhadap beberapa instansi yang menangani satu urusan tertentu yang bersangkutan.
3. Koordinasi teritorial terhadap dua atau lebih wilayah dengan program tertentu.

Dalam Sistem Administrasi Negara RI (1996 : 67), pengertian koordinasi dikemukakan sebagai berikut :

“Koordinasi dalam pemerintahan pada dasarnya merupakan upaya memadukan (mngintegrasikan), menyerasikandan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan beserta segenap gerak, langkah dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran bersama”.

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, nampak bahwa koordinasi dapat berfungsi : sebagai alat pemersatu dalam sinkronisasi pelaksanaan pembangunan, adanya pembagian tugas yang jelas dan dapat meningkatkan spesialisasi dalam manajemen serta mengutamakan kebersamaan.

Adapun sarana koordinasi dalam perencanaan pembangunan Bappeda Kota Tidore Kepulauan mengacu pada sarana koordinasi yang dilakukan selama ini dalam kerangka nasional, ada 8 (delapan) jenis, yaitu :

1. Kebijakan/peraturan
2. Rencana
3. Prosedur dan Tata Kerja
4. Rapat
5. Surat Keputusan Bersama/Surat Edaran Bersama
6. Tim Panitia, Kelompok Kerja Gugus Tugas
7. Dewan atau Badan
8. Sistem Administrasi manunggal satu atap (Samsat atau One Roef System) dan Sistem Pelayanan Satu Pintu (one door service). (Sistem Administrasi Negara RI, 1996 : 69)

Berdasarkan sarana koordinasi di atas maka koordinasi yang baik harus berprinsip pada :

1. Adanya kesepakatan dan kesatuan pengertian mengenai sasaran yang harus dicapai sebagai arah kegiatan bersama.
 2. Adanya kesepakatan mengenai kegiatan atau tindakan yang harus dilakukan oleh masing-masing, termasuk target dan jadwalnya.
 3. Adanya ketaatan atau loyalitas dari setiap pihak terhadap bagian tugas masing-masing serta jadwal yang telah ditetapkan.
 4. Adanya saling tukar informasi dari semua pihak yang bekerja sama mengenai kegiatan dan hasilnya pada suatu saat tertentu termasuk masalah-masalah yang dihadapi masing-masing.
 5. Adanya koordinator yang dapat memimpin dan menggerakkan serta memonitor kerja sama tersebut, serta memimpin pemecahan masalah bersama.
 6. Adanya informasi dari berbagai pihak yang mengalir kepada koordinator sehingga koordinator dapat memonitor seluruh pelaksanaan kerja sama dan mengerti masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh semua pihak.
 7. Adanya saling hormat menghormati terhadap wewenang fungsional masing-masing pihak sehingga tercipta semangat untuk saling bantu.
- (Dann Sugandha dalam Paenbonan, 1994 : 14).

Sejalan dengan itu maka menurut Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah mengartikan desentralisasi sebagai

penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonomi dalam rangka Negara kesatuan.

Begitu pula dalam mekanisme penyusunan rencana pembangunan di daerah selalu diupayakan asas desentralisasi yang tercermin dalam instansi Bappeda dalam mengkoordinasikan perencanaan pembangunan khususnya di daerah.

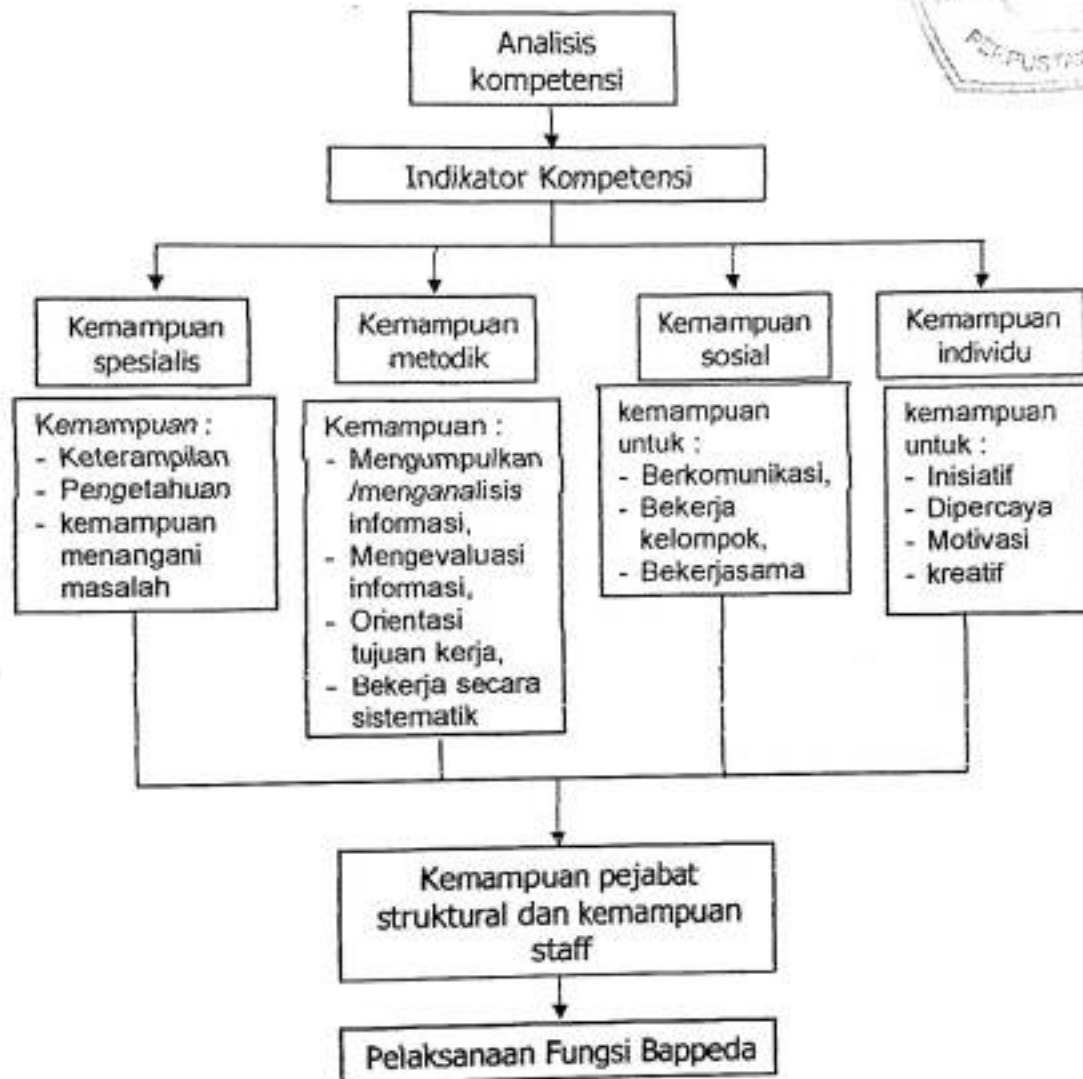
B. Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahan pemahaman antara peneliti dan pembaca maka perlu diberikan beberapa penjelasan pengertian sebagai berikut :

1. Peranan sumber daya manusia merupakan kekuatan dan kemampuan yang terdapat pada manusia yang dapat diberikan terhadap usaha kerja yang menghasilkan sesuatu, baik untuk dirinya sendiri, organisasi maupun untuk kepentingan masyarakat luas, yang dapat diukur dari ; (1) Tingkat Pendidikan, (2) Pelatihan yang pernah diikuti.
2. Pelaksanaan fungsi Bappeda adalah kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan fungsi-fungsi dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), yang dapat diukur dari ; (1) Sebagai Perencanaan Pembangunan, (2) Pengembangan Perencanaan Pembangunan.

C. Kerangka Konseptual

Sehubungan dengan penelitian ini maka kerangka konsep yang disajikan berlandaskan indikator-indikator dengan skema, sebagai berikut :



Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survey deskriptif yaitu metode penelitian yang dilakukan melalui pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan terhadap suatu masalah tertentu serta untuk mendapatkan gambaran tentang Analisis Kompetensi Pegawai dalam melaksanakan Tugas di BAPPEDA Kota Tidore Kepulauan.

Kecenderungan untuk menggunakan metode penelitian ini dianggap sangat relevan dengan materi penulisan skripsi, karena penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif yaitu menggambarkan apa adanya dari kejadian/permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan metode survey guna untuk memperoleh data yang obyektif dan valid dalam rangka memecakan permasalahan yang ada.

B. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah BAPPEDA Kota Tidore Kepulauan yaitu sebanyak 34 pegawai.

2. Sampel

Sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiono, 1994:57).

Berdasarkan jumlah populasi dan dengan pertimbangan jumlah populasi pada penelitian ini relatif kurang, maka sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu penentuan sampel dengan menetapkan seluruh populasi menjadi sampel. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah 34 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ada dua hal yang sangat penting diketahui oleh peneliti yaitu metode pengumpulan data dan instrument pengumpulan data. Yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah cara mengumpulkan data, sedangkan yang dimaksud dengan instrument penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data.

Untuk memperoleh data serta keterangan-keterangan yang diperoleh dalam penulisan ini, maka digunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner

Untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dan obyektif dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebagai sample di dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dan obyektif, maka penulis menggunakan teknik wawancara terbuka. Dimana informan yang diwawancarai diberikan kebebasan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan. Dan pewawancara atau peneliti akan mencatat semua jawaban yang diberikan oleh informan. Sedangkan informan kunci yang akan

diwawancarai dalam penelitian ini adalah sebanyak 3 orang, yang terdiri dari :

1. Kepala BAPPEDA	1 Orang
2. Sekretaris BAPPEDA	1 Orang
3. Kepala Bidang	1 Orang
Jumlah	3 Orang

3. Telaah Dokumen

Telaahan kepustakaan dilakukan oleh penulis dengan mempelajari berbagai koleksi bahan pustaka atau buku-buku dan non buku yang masih relevan dengan permasalahan yang dihadapi dan serta memperhatikan hasil-hasil penelitian di bidang perencanaan pembangunan daerah.

D. Instrument Penelitian

1. Angket atau kuesioner

Yang dimaksud dengan angket atau kuesioner adalah daftar yang berupa pertanyaan secara tertulis yang dipersiapkan terlebih dahulu untuk mendapatkan data dan informasi dari responden.

2. Panduan wawancara

Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelum dilaksanakan wawancara. Kegiatan wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada informan untuk mendapatkan data dan informasi yang erat kaitannya dengan perencanaan pembangunan daerah.

3. Telaahan Dokumen

Telaahan kepustakaan dilakukan oleh penulis di perpustakaan dengan mempelajari berbagai koleksi bahan pustaka atau buku-buku dan non buku yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi serta memperhatikan hasil-hasil penelitian.

E. Teknik pengolahan data dan analisis data

Metode analisis yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yang dibentuk dalam distribusi ferkuensi dengan perhitungan menggunakan presentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana :

P : Presentase

F : Frekwensi

N : Jumlah responden

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Tidore Kepulauan Sebelum Pemekaran Wilayah

I. Pemerintahan dan Administrasi

Wilayah administrasi pemerintahan Kota Tidore Kepulauan pada masa Kesultanan Tidore berkuasa sampai ke Irian (Papua) dan masing-masing daerah kekuasaan diberi hak otonomi untuk mengatur dan mengurus daerahnya. Ibukota Kesultanan Tidore telah berpindah sebanyak dua kali, pertama; pada masa Sultan Muhammad Nakel, Ibukota yang semula di desa Rum dipindahkan ke desa Toloa, Kedua; pada masa Sultan Syaifuddin Kaicil ibukota dipindahkan ke Soasio. Kedaulatan sultan ketika itu dibatasi dengan ikatan *Korte-Verklaring* sehingga kekuasaan pemerintah praktis sebagai suatu daerah otonom dengan nama Swapraja Tidore.

Setelah bangsa Indonesia memproklamkan kemerdekaan (17-8-1945), pemerintah Belanda tahun 1946 masih berusaha menguasai Indonesia dengan membentuk Negara Indonesia Timur (NIT). Dimana swapraja Tidore, Ternate, Bacan dan Obi digabungkan dalam bentuk verderasi Maluku Utara dan menjadi salah satu *Autonomie Groopsgmmeenschappen* dalam lingkungan NIT. Untuk mengembalikan Irian Barat ke pangkuan ibu pertiwi, tahun 1956 dibentuk propinsi perjuangan berdasarkan Undang-Undang nomor 15/1956 Irian Barat dengan mengambil sebagian *Autonomie Groopsgmmeenschappen* Maluku Utara yaitu wilayah Swapraja Tidore yang terdiri dari Distrik Weda, Patani, Wasile dan Maba menjadi wilayah de facto Propinsi Irian Barat yang

beribukota di Swapraja Tidore (Soasio). Setelah pelaksanaan PEPERA di Irian Barat pada tanggal 2 Mei 1963 ibukota Irian Barat di Soasio dihapuskan melalui Keputusan Presiden nomor 1 Tahun 1963 ibukota, dan dikembalikan ke Propinsi Maluku dengan status yang tidak jelas.

Untuk mengatasi ketidakjelasan status Swapraja Tidore, Gubernur KDH Tingkat I Propinsi Maluku mengeluarkan surat keputusan Nomor 63. UP tanggal 6 April 1956 menunjuk seorang pejabat untuk memimpin daerah ini. Selanjutnya Gubernur Maluku mengeluarkan Surat Edaran Tanggal 13 Juni 1967.No.Odes.25/1/30, yang ditujukan kepada semua jawatan dan sipil Dati I Maluku yang pada intinya menghendaki wilayah Tidore ditingkatkan statusnya menjadi Daerah Tingkat II dan dipimpin oleh seorang pejabat. Atas kebijakan ini, Gubernur Maluku melaporkan ke Menteri dalam Negeri dengan surat masing-masing tanggal 30 Maret 1965 Nomor : 25/4/30 dan tanggal 20 Maret 1969 No.Odes.25/1/8 Tahun 1968. Menteri Dalam Negeri merestui kebijakan Gubernur Maluku dalam surat tanggal 15 April 1969 No. Pemda 2/1/33. sehingga sejak tahun 1969 secara de facto daerah Kota Tidore Kepulauan telah mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sejajar dengan Daerah Tingkat II lainnya dalam Propinsi Maluku. Untuk kepentingan pelayanan dan pembangunan sejak tahun 1956 di wilayah Tidore telah terbentuk perangkat daerah dan instansi-instansi selaku perangkat pemerintah pusat di daerah. Kemudian pada tahun 1990 melalui Undang-undang nomor 6 Tahun 1990 Wilayah Tidore Kepulauan ditetapkan menjadi Kota, yang

membawahi 5 kecamatan yaitu Tidore Utara, Tidore Selatan, Tidore, Oba, dan Oba Utara dengan jumlah desa/kelurahan sebanyak 113 buah.

2. Fisik Wilayah

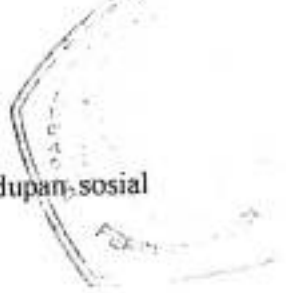
Luas wilayah yang didominasi oleh lautan, maka karakteristik wilayah Kota Tidore Kepulauan adalah wilayah pulau, dengan jumlah pulau sebanyak 75 buah besar dan kecil. Pulau besar adalah bagian tengah pulau Halmahera dan Gugusan Pulau Tidore (Pulau Tidore, Mare, Maitara) dan Gugusan Pulau Gebe (Pulau Gebe, Pulau Sain). Gugusan pulau yang didiami penduduk/berpenghuni adalah gugusan Pulau Tidore dan Gebe serta Pulau Halmahera. Sedangkan lainnya adalah pulau karang yang tidak berpenghuni.

3. Kependudukan

Jumlah penduduk Kota Tidore Kepulauan tahun 2007 sebanyak Penduduk = 90174 jiwa yang terdiri dari laki-laki 18.907 jiwa dan perempuan 71.267 jiwa dengan laju pertumbuhan rata-rata per tahun 0,45 %.

4. Sosial Budaya

Sebagai wilayah bekas wilayah kesultanan moloko kue raha, nilai-nilai kebudayaan dan kebudayaan Islam masih sangat mendominasi pola hidup masyarakat di Tidore Kepulauan. Meskipun kepemimpinan Sultan secara formal sudah tidak berjalan, namun kepatuhan masyarakat terhadap tradisi kesultanan masih kuat. Hingga kini, keturunan (trah) para sultan masih dipandang sebagai pemimpin informal bagi masyarakat di daerah ini terutama



peran mereka dalam masalah-masalah yang terkait dengan kehidupan, sosial budaya di Kota Tidore Kepulauan.

Penduduk Kota Tidore Kepulauan terdiri dari beberapa sub etnis yang terbagi dari 5 wilayah kebudayaan dengan 28 suku bangsa dan 29 bahasa daerah. Dari berbagai suku bangsa dan bahasa itu, beragam pula budaya dan adat istiadat serta kebiasaannya. Kebiasaan yang sangat menonjol adalah yang dikenal dengan *mayae bari*, *marong* yang sepadan dengan istilah gotong-royong dan tolong-menolong.

5. Potensi Sumberdaya Alam

a. Kehutanan

Hasil hutan yang dihasilkan di daerah ini adalah kayu matoa, agathis, mersawa, nyato, bintanggur, merbau, benuang, serta hasil hutan ikutan berupa rotan dan kayu. Secara keseluruhan realisasi target produksi kayu bulat yang dihasilkan dari 2 (dua) unit HPH, 1 HTI, 1 unit IPK 1 unit IPHHK pada tahun 2002 adalah sebanyak 86.902,12 M³.

b. Pertanian

Kota Tidore Kepulauan memiliki lahan potensial baik untuk pengembangan pertanian tanaman pangan seluas 26,316 Ha maupun tanaman perkebunan seluas 52,697 Ha. Sedangkan lahan potensial yang belum dimanfaatkan seluas 288.449 Ha.

Potensi tanaman perkebunan meliputi kelapa dengan luas tanam 391.73 Ha dan produksi mencapai 391.23 ton, cengkeh dengan luas tanam 1.792 Ha dan produksi, mencapai 812 ton, kakao dengan luas tanam 6.999

Ha dan produksi mencapai 635 ton, kopi dengan luas tanam 1,48 Ha dan produksi mencapai 199 ton dan jambu mete dan luas tanam 74 Ha dan produksi mencapai 19 ton.

Potensi pertanian tanaman pangan meliputi pada dengan luas tanam 3.420 Ha dan produksi mencapai 9.604 ton, jagung dengan luas tanam 145 Ha dan produksi mencapai 316 ton, kacang tanah dengan luas tanam 111 Ha dan produksi mencapai 158,2 ton, kacang kedele dengan luas tanam 103,5 Ha dan produksi mencapai 105,7 ton. Kacang lainnya dengan luas tanam 50 Ha dan produksi mencapai 64,3 ton, ubi kayu dengan luas tanam 1.299 Ha dan produksi 13.130 ton, ubi jalar dengan luas tanam 131 Ha dan produksi mencapai 1.036 ton, ubian lainnya dengan luas tanam 84 Ha dan produksi mencapai 119,5 ton serta sayur-sayuran dengan luas tanam 108.5 Ha dan produksi mencapai 164.1 ton.

c. Perikanan

Potensi perikanan lestari sebesar 239.191,25 ton pertahun yang tersebar sebagian besar (90%) di sebelah timur dan utara kabupaten halmahera tengah yaitu di laut Tidore Kepulauan pada wilayah kecamatan Tidore Utara dan Tidore Selatan sedangkan. 10 % potensi lestari berada pada sebelah barat kabupaten barat Kota Tidore Kepulauan yaitu pada kecamatan oba dan Tidore. Jenis ikan yang dihasilkan adalah cakalang, tun, tongkol, julung, kembung, lemuru, selar, ekor kuning, teri dan jenis ikan karang dengan tingkat pemanfaatan baru mencapai 40 %.

B. Kondisi Umum (Informasi) Setelah Pemekaran Wilayah

Pemekaran Kota Tidore Kepulauan merujuk pada ditetapkannya undang-undang nomor 1 tahun 2003 dan disahkan pada tanggal 25 februari 2003. dalam pemekaran ditetapkan pula, bahwa kabupaten halmahera timur ibukota dimaba (kecamatan maba selatan) berasal dari sebagian wilayah kabupaten halmahera tengah yang terdiri dari ; (1) kecamatan wasile, (2) kecamatan maba, (3) kecamatan maba selatan; (4) kecamatan wasile selatan. Sedangkan kota Tidore kepulauan berasal dari sebagian wilayah kabupaten halmahera tengah yang terdiri dari, (1) kecamatan tidore (2) kecamatan oba utara, (3) kecamatan oba, (4) kecamatan tidore selatan; dan (5) kecamatan tidore utara. Kemudian setelah pemakaran wilayah tahun 2003, maka kabupaten halmahera tengah sebagai kabupaten induk ibukota dipindahkan ke weda yang wilayahnya meliputi; (1) kecamatan Weda, (2) kecamatan Patani, (3) kecamatan pulau Gebe.

Kota Tidore Kepulauan setelah pemekaran wilayah, batas-batas wilayah berupa menjadi, sebelah utara berbatasan dengan Halmahera Timur dan teluk Buli, selatan berbatasan dengan kabupaten Halmahera Selatan dan teluk Weda, barat berbatasan dengan Halmahera Tengah, dan timur berbatasan dengan provinsi Papua.

C. Gambaran Umum Sekretariat Kantor Bupati Kota Tidore Kepulauan

a. Latar Belakang Terbentuknya Bappeda Kota Tidore Kepulauan

Bahwa dalam upaya peningkatan kegiatan pelaksanaan pembangunan yang berskala nasional, maka keberhasilan yang dicapai ditunjang oleh pelaksanaan pembangunan di daerah, karena pembangunan yang sedang digalakan di daerah tidak lain adalah sub sistem dari sistem pembangunan nasional. Keberhasilan pembangunan nasional sebagai suatu hal yang sangat ditentukan oleh sub-sub dalam hal ini adalah pembangunan daerah.

Sehubungan dengan hal tersebut maka berdasarkan keputusan Presiden No 15 tahun 1974 dibentuklah suatu wadah atau badan yang disebut dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Yang ditugaskan untuk mengkoordinir kebijaksanaan dalam perencanaan pembangunan di daerah serta mengevaluasi hasil-hasil pelaksanaan pembangunan tersebut.

Untuk meningkatkan keselarasan antara pembangunan daerah dan pembangunan sektoral serta pembangunan lainnya yang dari tahun ke tahun semakin meningkat maka diterbitkanlah keputusan Presiden No. 27 Tahun 1980 tanggal 29 Maret 1980 tentang pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II. Di dalam keputusan Presiden tersebut dinyatakan bahwa di Propinsi Dati I dibentuk Bappeda Tingkat I dan di Kabupaten di bentuk Bappeda tingkat II. Dengan diberlakukannya Kepres no 27 tahun 1980 maka KepresNo. 15 tahun 1974 tentang pembentukan Bappeda secara resmi dinyatakan tidak berlaku lagi.

Kepres No. 27 tahun 1980 tersebut diperjelas dengan keputusan menteri Dalam Negeri Nomor 185 tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata kerja Badan perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dan Badan Perencanaan Pembangunan daerah Tingkat II.

Sebagai realisasi dari keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 185 tahun 1980, maka dianggap perlu segera membentuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Tidore Kepulauan. Atas dasar tersebut maka keluarlah peraturan daerah (Perda) Kota Tidore Kepulauan Nomor 32 Tahun 2001 tentang susunan organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. Pembentukan Bappeda Kota Tidore Kepulauan dilakukan dengan pertimbangan :

- Dalam rangka peningkatan keserasian pembangunan di Kota Tidore Kepulauan diperlukan peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan daerah.
- Dalam rangka usaha menjamin laju perkembangan, kesinambungan dan diperlukan perencanaan yang menyeluruh, terarah dan terpadu.

Adapun kedudukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tidore Kepulauan adalah badan staf langsung berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota Kota Tidore Kepulauan, yang berfungsi sebagai pembantu walikota dalam bidang perencanaan pembangunan.

b. Kedudukan, tugas dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan daerah Kota Tidore Kepulauan

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan di daerah yang kini ditingkatkan tentunya diperlukan adanya suatu rencana pembangunan yang

menyeluruh, terarah dan terpadu dan merupakan mengintegrasikan dari segala kegiatan pembangunan di daerah . usaha-usaha pembangunan akan lebih lancar dan mencapai hasil maksimal apabila hal itu di laksanakan secara simultan, harmonis dan terpadu oleh pemerintah pusat. Pemerintah daerah dan masyarakat, dengan berpedoman dan tetap berada dalam kerangka sistem pembangunan nasional

Dalam kerangka itu keselarasan dan keterpaduan dalam menyusun rencana pembangunan yang ada di daerah, khususnya di Kota Tidore Kepulauan yang tentunya harus disadari sejak awal oleh semua pihak, agar dapat berdaya guna dan berhasil guna, maka dibentuklah Badan Perencanaan pembangunan Daerah Kota Tidore Kepulauan.

1. Kedudukan

Kedudukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tidore Kepulauan dimaksudkan untuk memberikan petunjuk, pedoman persyaratan dan ketentuan-ketentuan dalam menyusun dan memudahkan pelaksanaan Perencanaan Pembangunan di daerah, serta Bappeda Kota Tidore Kepulauan juga merupakan penunjang Pemerintah kota.

2. Tugas dan fungsi

Sebagaimana yang telah dijelaskan lebih awal bantuan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tidore Kepulauan adalah merupakan Badan staf langsung yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota, maka atas dasar tersebut tugas dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Tidore Kepulauan

adalah melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dalam menentukan kebijakan di bidang Perencanaan Pembangunan daerah.

Sedangkan fungsi perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tidore Kepulauan adalah :

- Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
- Pelayanan penunjang penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

c. Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Tidore Kepulauan.

Dalam rangka peningkatan kelancaran penyelenggaraan tugas di bidang Perencanaan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna maka Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Tidore Kepulauan sebagai suatu organisasi yang dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya secara terorganisir sudah barang tentu harus memiliki struktur organisasi dan tata kerja yang jelas dan rapi.

Suatu organisasi pada prinsipnya adalah menghimpun orang-orang untuk bekerja sama dalam wadah tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika orang-orang telah menghimpun dalam suatu wadah selanjutnya disebut kelompok, sehingga secara organisatoris dimanapun manusia selalu ingin bersama dan bekerja secara kooperatif di berbagai bidang kehidupan untuk mencapai tujuan tertentu atau memenuhi kebutuhan baik secara individu maupun secara kelompok.

Struktur organisasi Bappeda Kota Tidore Kepulauan tidak terlepas dari keputusan Mendagri No 185 Tentang Pedoman organisasi dan tata

adalah melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dalam menentukan kebijakan di bidang Perencanaan Pembangunan daerah.

Sedangkan fungsi perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tidore Kepulauan adalah :

- Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
- Pelayanan penunjang penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

c. Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Tidore Kepulauan.

Dalam rangka peningkatan kelancaran penyelenggaraan tugas di bidang Perencanaan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna maka Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Tidore Kepulauan sebagai suatu organisasi yang dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya secara terorganisir sudah barang tentu harus memiliki struktur organisasi dan tata kerja yang jelas dan rapi.

Suatu organisasi pada prinsipnya adalah menghimpun orang-orang untuk bekerja sama dalam wadah tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika orang-orang telah menghimpun dalam suatu wadah selanjutnya disebut kelompok, sehingga secara organisatoris dimanapun manusia selalu ingin bersama dan bekerja secara kooperatif di berbagai bidang kehidupan untuk mencapai tujuan tertentu atau memenuhi kebutuhan baik secara individu maupun secara kelompok.

Struktur organisasi Bappeda Kota Tidore Kepulauan tidak terlepas dari keputusan Mendagri No 185 Tentang Pedoman organisasi dan tata

kerja Badan perencanaan Pembangunan daerah tingkat I dan Badan perencanaan Pembangunan daerah tingkat II di seluruh wilayah Indonesia.

Adapun struktur organisasi dan tata kerja Badan perencanaan Pembangunan daerah (Bappeda) Kota Tidore Kepulauan berpedoman pada surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 185 tahun 1980, dimana dalam surat Menteri Dalam Negeri tersebut menjelaskan bahwa struktur organisasi Bappeda di atas tiga tipe yaitu :

1. Bappeda Kabupaten Tipe A
2. Bappeda kabupaten Tipe B
3. Bappeda kabupaten Tipe C

Berdasarkan hal ini maka, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tidore Kepulauan dengan berdasarkan peraturan daerah (Perda) No 32 tahun 2001 termasuk dalam tipe A dengan struktur organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretaris
- c. Bidang Perencanaan Ekonomi
- d. Bidang Perencanaan Prasarana Wilayah
- e. Bidang Perencanaan Sosial budaya
- f. Bidang Penelitian
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun rincian susunan organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tidore Kepulauan secara terperinci adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Bidang
- b. Sekretaris terdiri dari :
 1. Sub Bagian Umum dan Perlengkapan
 2. Sub Bagian Kepegawaian
 3. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang perekonomian, terdiri atas :
 1. Sub Bidang Pertanian dan Pertambangan
 2. Sub Bidang Industri, Perdagangan dan Penanaman Modal
- d. Bidang Sosial Budaya, terdiri atas :
 1. Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur
 2. Sub Bidang Statistik
- e. Bidang Fisik dan Prasarana Wilayah terdiri atas :
 1. Sub Bidang Tata Ruang, Fisik dan Prasarana
 2. Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan
- f. Bidang Penelitian dan Statistik, terdiri dari :
 1. Sub Bidang Pengkajian dan Pengembangan
 2. Sub Bidang Kesejahteraan Sosial

Adapun tugas dan fungsi masing-masing bagian tersebut adalah sebagai tersebut :

Kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dibidang Perencanaan Pembangunan Daerah. Selanjutnya uraian tugasnya sebagai berikut :

- a. Mendelegasikan sebagian kewenangan kepada pejabat di bawahnya secara berjenjang guna kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. Membina penyelenggaraan tugas di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik.
- c. Mengarahkan dan memberi petunjuk kepada pejabat di bawahnya secara berjenjang agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Mengevaluasi dan memonitor Pelaksanaan kegiatan pembangunan daerah.
- e. Mengevaluasi Pelaksanaan Tugas Pejabat di bawahnya secara berjenjang sebagai bahan pembinaan karier dan pengukuran kinerja.
- f. Terlibat langsung dalam penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)
- g. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Walikota baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertanggungjawaban.
- h. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Walikota baik lisan maupun tertulis sebagai bahan penentuan kebijakan.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota baik lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas.

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Bappeda dalam merumuskan Program dan menyelenggarakan urusan administrasi dan ketatausahaan serta hubungan masyarakat lingkup badan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut sekretaris mempunyai fungsi perumusan program dan pembinaan pengelolaan urusan administrasi dan ketatausahaan yang meliputi urusan umum dan perlengkapan, kepegawaian, perencanaan dan keuangan serta hubungan masyarakat.

Sekretaris terdiri atas :

- a. Sub bagian umum dan perlengkapan yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan urusan umum dan perlengkapan.
- b. Sub bagian kepegawaian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan urusan kepegawaian dan berfungsi sebagai pengelolaan administrasi kepegawaian dilingkup badan.
- c. Sub bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan urusan perencanaan rutinitas Badan maupun administrasi keuangan.

Bidang perekonomian mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam mengkoordinasikan perumusan kebijakan perencanaan ekonomi. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut bidang perekonomian mempunyai fungsi perumusan program, pembinaan dan pengelolaan perencanaan pembangunan ekonomi. Uraian tugasnya sebagai berikut :

- a. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan di bidang ekonomi.
- b. Merumuskan program di bidang Ekonomi sebagai pedoman kerja.
- c. Mengkoordinasikan tugas dengan bidang lain dan instansi terkait guna kelancaran pelaksanaan tugas-tugas perencanaan.
- d. Membina penyelenggaraan tugas di lingkup bidang sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik.
- e. Mengarahkan dan memberi petunjuk kepada sub bagian di lingkup bidang agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- f. Mengevaluasi pelaksanaan tugas sub bidang di lingkup bidang sebagai bahan pembinaan karir.
- g. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertanggungjawaban.
- h. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan baik lisan maupun tertulis sebagai bahan masukan bagi penentuan kebijakan lebih lanjut.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan baik lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas.

Selanjutnya Bidang perekonomian ini terdiri dari beberapa sub bidang yaitu :

1. Sub Bidang Pertanian dan pertambangan yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam merencanakan operasional program perencanaan pembangunan bidang pertanian dan pertambangan.

Fungsinya pelaksanaan program perencanaan pembangunan bidang pertanian dan pertambangan.

- a. Memimpin pelaksanaan kegiatan sub bidang Pertanian dan Pertambangan.
- b. Merencanakan operasional kegiatan sub bidang Pertanian dan Pertambangan.
- c. Melakukan koordinasi dengan sub bidang lain di lingkup Bidang guna kelancaran pelaksanaan tugas.
- d. Membagi Tugas kepada bawahan di lingkup Sub bidang guna efisiensi dan efektifitas kerja.
- e. Mengatur dan memberi petunjuk kepada bawahan di lingkup sub bidang agar pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana.
- f. Menyelia, memeriksa, mengoreksi dan mengontrol pelaksanaan tugas bawahan untuk memperoleh hasil kerja maksimal.
- g. *Melaksanakan tugas perencanaan Pertanian dan Pertambangan.*
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkup Sub bidang sebagai bahan pembinaan karier dan pengukuran kinerja.
- i. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada kepala bidang baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertanggungjawaban.
- j. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang baik lisan maupun tertulis sebagai bahan penentuan kebijakan.
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bidang.

2. Sub Bidang Industri, Perdagangan dan Penanaman Modal yang mempunyai tugas membantu kepala bidang dalam merencanakan operasional program perencanaan pembangunan bidang Industri, Perdagangan dan Penanaman Modal. Fungsinya pelaksanaan program perencanaan pembangunan bidang Industri, Perdagangan dan Penanaman Modal. Uraian tugasnya yaitu sebagai berikut :
 - a. Memimpin pelaksanaan kegiatan sub Bidang Industri, Perdagangan dan Penanaman Modal.
 - b. Merencanakan operasional kegiatan sub Bidang Industri, Perdagangan dan Penanaman Modal.
 - c. Melakukan koordinasi dengan sub bidang lain di lingkup Bidang guna kelancaran pelaksanaan tugas.
 - d. Membagi Tugas kepada bawahan di lingkup Sub bidang guna efisiensi dan efektifitas kerja.
 - e. Mengatur dan memberi petunjuk kepada bawahan di lingkup sub bidang agar pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana.
 - f. Menyelia, memeriksa, mengoreksi dan mengontrol pelaksanaan tugas bawahan untuk memperoleh hasil kerja maksimal.
 - g. *Melaksanakan tugas perencanaan Bidang Industri, Perdagangan dan Penanaman Modal*
 - h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkup Sub bidang sebagai bahan pembinaan karier dan pengukuran kinerja.

- i. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada kepala bidang baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertanggungjawaban.
- j. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang baik lisan maupun tertulis sebagai bahan penentuan kebijakan.
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bidang.

Bidang sosial budaya mempunyai tugas menyusun dan mengkoordinasikan kegiatan perencanaan di bidang sosial budaya bagi pelaksanaan pembangunan daerah. Fungsinya yaitu pelaksanaan perencanaan pembangunan pemerintahan dan aparatur serta pelaksanaan perencanaan pembangunan kesejahteraan sosial.

Bidang Sosial Budaya terdiri atas :

- a. Sub Bidang Kesejahteraan Sosial yang mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pembangunan Bidang Kesejahteraan Sosial.
- b. Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur yang mempunyai tugas mempersiapkan bahan penyusunan rencana program dan kegiatan-kegiatan pembangunan bidang pemerintahan dan aparatur.

Bidang Fisik dan Prasarana Wilayah mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan perumusan kebijakan perencanaan fisik dan prasarana wilayah. Fungsinya yaitu perumusan program, pembinaan dan pengeloaan perencanaan pembangunan fisik dan prasarana wilayah.

Bidang Fisik dan Prasarana Wilayah terdiri atas :

- a. Sub Bidang tata ruang, fisik dan prasarana mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam merencanakan operasional program perencanaan pembangunan tata ruang, fisik dan prasarana.

Uraian tugas :

1. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan di bidang fisik dan prasarana wilayah.
2. Merumuskan program di bidang fisik dan prasarana wilayah sebagai pedoman kerja.
3. Mengkoordinasikan tugas dengan bidang lain dan instansi terkait guna kelancaran pelaksanaan tugas-tugas perencanaan.
4. Membina penyelenggaraan tugas di lingkup bidang sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik.
5. Mengarahkan dan memberi petunjuk kepada sub bagian di lingkup bidang agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
6. Mengevaluasi pelaksanaan tugas sub bidang di lingkup bidang sebagai bahan pembinaan karir.
7. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertanggungjawaban.
8. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan baik lisan maupun tertulis sebagai bahan masukan bagi penentuan kebijakan lebih lanjut.
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan baik lisan maupun tertulis guna memperlancar pelaksanaan tugas.

- b. Sub bidang sumber daya alam dan lingkungan mempunyai tugas membantu kepala bidang dalam merencanakan operasional program perencanaan pembangunan sumberdaya alam dan lingkungan.

Uraian tugas :

1. Memimpin pelaksanaan kegiatan sub bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan.
2. Merencanakan operasional kegiatan Sumber Daya Alam dan Lingkungan.
3. Melakukan koordinasi dengan sub bidang lain di lingkup Bidang guna kelancaran pelaksanaan tugas.
4. Membagi Tugas kepada bawahan di lingkup Sub bidang guna efisiensi dan efektifitas kerja.
5. Mengatur dan memberi petunjuk kepada bawahan di lingkup sub bidang agar pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana.
6. Menyelia, memeriksa, mengoreksi dan mengontrol pelaksanaan tugas bawahan untuk memperoleh hasil kerja maksimal.
7. *Melaksanakan tugas perencanaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan.*
8. *Melaksanakan perencanaan pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan.*
9. *Melaksanakan survey, evaluasi, monitoring pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan.*

10. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkup Sub bidang sebagai bahan pembinaan karier dan pengukuran kinerja.
11. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada kepala bidang baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertanggungjawaban.
12. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang baik lisan maupun tertulis sebagai bahan penentuan kebijakan.
13. Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bidang.

Bidang penelitian dan statistik mempunyai tugas menyusun dan mengkoordinasikan kegiatan perencanaan di Bidang penelitian dan statistik. Fungsinya yaitu

1. Mengumpulkan dan mengelola data dalam rangka perumusan kebijakan kegiatan penelitian dan pengkajian pembangunan.
2. Melakukan dan mengkoordinasikan penelitian pengembangan di bidang ekonomi, sosial budaya, sumber daya alam dan lingkungan serta mengadakan kerja sama penelitian pengembangan daerah dengan lembaga-lembaga lain.

Bidang Penelitian dan Statistik terdiri atas :

- a. Sub Bidang pengkajian dan pengembangan mempunyai tugas mempersiapkan bahan penyusunan program penelitian dan pengembangan di sub bidang pengkajian dan pengembangan. Fungsinya yaitu melakukan dan mengkoordinasikan penelitian dan pengembangan di sub bidang pengkajian dan pengembangan serta

mengadakan kerja sama penelitian dan pengembangan daerah dan lembaga lainnya.

- b. Sub Bidang statistik mempunyai tugas mempersiapkan bahan penyusun program penelitian dan menyediakan data statistik di sub bidang statistik. Fungsinya adalah melakukan pengumpulan dan pengelolaan data statistik serta mengadakan kerja sama penelitian dan pengkajian pembangunan daerah dengan lembaga-lembaga lainnya.

Kelompok jabatan fungsional dilingkungan Bappeda mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah daerah bidang perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Serta kelompok pelaksanaan dipimpin oleh seorang fungsional senior yang ditunjuk, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Bappeda, sedangkan jenis tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan beban kerja sesuai dengan peraturan perundang - undangan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Di Bappeda Kota Tidore Kepulauan

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Perubahan lingkungan yang begitu sangat cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai.

Pada penelitian ini beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas Di Bappeda Kota Tidore Kepulauan meliputi kemampuan spesialis, kemampuan metodik, kemampuan sosial dan kemampuan individu. Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Spesialis

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kompetensi juga sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. Salah satu komponen dalam penilaian kompetensi pegawai adalah kemampuan spesialis. Kemampuan spesialis ini meliputi kemampuan keterampilan dan pengetahuan menggunakan peralatan/teknologi dengan sempurna, serta mengorganisasikan dan menangani masalah.

Untuk lebih jelasnya masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan keterampilan penggunaan peralatan/teknologi

Dalam era teknologi saat ini, kemampuan keterampilan pegawai penggunaan peralatan atau teknologi merupakan suatu keharusan. Hal ini tidak terlepas dari upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Dengan penggunaan teknologi maka tugas atau pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Tanggapan responden terhadap kemampuan keterampilan penggunaan peralatan/teknologi dalam pelaksanaan tugas pokok pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Keterampilan
Penggunaan Peralatan/Teknologi dalam Pelaksanaan Tugas Pokok pada
Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sangat baik	9	26,47
2.	Cukup baik	21	61,76
3.	Tidak baik	4	11,76
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner, 2008.

Pada Tabel 1. terlihat bahwa secara keseluruhan kemampuan keterampilan penggunaan peralatan/teknologi pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dalam pelaksanaan tugas secara umum sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari tanggapan responden yang dominan menyatakan bahwa mereka memiliki kemampuan keterampilan penggunaan peralatan/teknologi dalam pelaksanaan tugas kategori cukup baik, dan hanya sebagian kecil yang menanggapi bahwa memiliki kemampuan tidak baik dalam menggunakan peralatan atau teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan diperoleh informasi bahwa secara umum kemampuan keterampilan penggunaan peralatan, khususnya teknologi komputer bagi pegawai dalam pelaksanaan tugas pada Kantor Bappeda Kota Tidore Kepulauan cukup baik. Hal ini tentunya sangat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Meskipun demikian masih terdapat beberapa atau sebagian kecil pegawai yang masih belum terampil dala penggunaan peralatan

atau teknologi komputer. Hal ini yang menyebabkan pegawai tersebut sangat lamban dalam pelaksanaan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain sebagai berikut :

- Kurang mengikuti pelatihan-pelatihan teknologi.
- Kurangnya pegawai Bappeda yang memiliki pendidikan sertifikat atau ijazah keterampilan komputer.

b. Kemampuan pengetahuan penggunaan peralatan/teknologi

Dengan meningkatnya teknologi atau peralatan kantor maka setiap pegawai perlu memiliki pengetahuan terhadap teknologi tersebut. Beberapa jenis teknologi informasi yang sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi harus diketahui oleh pegawai yaitu antara lain teknologi informasi, komputer dan lain sebagainya. Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan pengetahuan penggunaan peralatan/teknologi dalam pelaksanaan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pengetahuan Penggunaan Peralatan/Teknologi dalam Pelaksanaan Tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sangat baik	15	44,12
2.	Cukup baik	15	44,12
3.	Tidak baik	4	11,76
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner, 2008.

Pada Tabel 2. terlihat bahwa kemampuan pengetahuan penggunaan peralatan/teknologi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar menyatakan sangat baik dan cukup baik dan hanya sebagian kecil yang menyatakan bahwa mereka memiliki kemampuan pengetahuan yang tidak baik dalam penggunaan peralatan/teknologi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan menyatakan bahwa secara umum kemampuan pengetahuan pegawai dalam penggunaan peralatan atau teknologi, khususnya teknologi komputer sudah cukup baik, meskipun demikian kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut umumnya hanya pengetahuan penggunaan saja untuk kemampuan dalam perbaikan teknologi umumnya diberikan kepada bagian teknis. Hal ini yang umumnya mendorong pegawai sangat tergantung pada bagian teknis sehingga pelaksanaan tugas-tugas yang mendesak dan jika terjadi kerusakan pada peralatan kantor akan terhambat.

c. Kemampuan mengorganisasikan dan menangani masalah

Kemampuan mengorganisasikan dan menangani masalah yang ada merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam lingkup kantor badan perencanaan pembangunan daerah. Tanggapan responden terhadap kemampuan mengorganisasikan dan menangani masalah dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengorganisasikan dan Menangani Masalah Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	22	64,71
2.	Kurang baik	10	29,41
3.	Tidak baik	2	5,88
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner, 2008.

Pada Tabel 3. terlihat bahwa berdasarkan tanggapan responden terhadap kemampuan mengorganisasikan dan menangani masalah dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar menyatakan baik dan hanya sebagian kecil yang menyatakan bahwa pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan memiliki kemampuan mengorganisasikan dan menangani masalah dalam pelaksanaan tugas yang tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam mengorganisasikan dan menangani masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan, menyatakan bahwa pegawai yang bertugas pada Kantor Bappeda Kota Tidore Kepulauan masih terdapat beberapa pegawai yang belum ada kesesuaian antara tugas dengan jenis pendidikan formal yang dimilikinya. Hal ini merupakan salah satu kendala yang dihadapi dalam

kemampuan mengorganisasi dan menangani masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas di Kantor Bappeda. Oleh karena itu berbagai upaya dilakukan oleh pihak Kepala Bappeda untuk peningkatan kemampuan atau kompetensi pegawai, khususnya kemampuan mengorganisasi dan menangani masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas antara lain melalui pendidikan lanjutan.

2. Kemampuan Metodik

Kemampuan metodik, meliputi kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi, mengevaluasi informasi, orientasi tujuan kerja, dan bekerja secara sistematis. Untuk lebih jelasnya masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi

Kemampuan dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menunjukkan sejauh mana pegawai dapat mengumpulkan informasi dan menganalisis informasi tersebut untuk tujuan organisasi yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan oleh pimpinan atau pemerintah dalam dalam perencanaan pengembangan daerah.

Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengumpulkan dan
Menganalisis Informasi dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada
Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	20	58,82
2.	Kurang baik	12	35,29
3.	Tidak baik	2	5,88
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner, 2008.

Pada Tabel 4. terlihat bahwa kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar menyatakan baik, artinya bahwa mereka mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi dengan baik dalam melaksanakan tugas dan hanya sebagian kecil dari pegawai tersebut yang memiliki kemampuan yang tidak baik dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi dalam pelaksanaan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan.

Menurut pihak Kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan, faktor kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi pegawai pada kantor Bappeda Kota Tidore Kepulauan merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Hal ini tidak terlepas dari fungsi Bappeda itu sendiri sebagai badan perencanaan pembangunan daerah yang tentunya sangat membutuhkan adanya data informasi dan disini dituntut karyawan untuk mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tersebut.

Dalam upaya peningkatan kemampuan mengumpulkan dan menganalisis data atau informasi maka pegawai diberikan upaya peningkatan kemampuan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan telah mampu meningkatkan kompetensi pegawai. Menurut Siagian (1997), bahwa ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan yaitu:

- Peningkatan produktivitas kerja organisasi keseluruhan.
- Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
- Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

b. Kemampuan mengevaluasi informasi

Setelah kegiatan pengumpulan dan analisis data, kemampuan metodik yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah kemampuan mengevaluasi

informasi yang diperoleh tersebut. Adapun Tanggapan Responden Terhadap kemampuan mengevaluasi informasi dalam pelaksanaan tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengevaluasi Informasi dalam Pelaksanaan Tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	23	67,65
2.	Kurang baik	9	26,47
3.	Tidak baik	2	5,88
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner, 2008.

Pada Tabel 5. terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan mengevaluasi informasi dalam pelaksanaan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar pegawai menanggapi bahwa mereka memiliki kemampuan yang baik dalam mengevaluasi informasi yang masuk dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dan hanya terdapat sebagian kecil pegawai yang memiliki kemampuan yang tidak baik dalam mengevaluasi informasi yang masuk dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan.

Menurut pihak kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan bahwa kemampuan dalam mengevaluasi informasi yang diperoleh pegawai dalam pelaksanaan tugas di Kantor Bappeda Kota Tidoere Kepulauan merupakan suatu hal harus dimiliki. Kemampuan yang baik dalam mengevaluasi

informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas akan memberikan hasil kerja yang lebih baik. Dengan evaluasi yang baik maka perencanaan pembangunan daerah akan semakin jelas dan terarah.

c. Orientasi tujuan kerja

Dalam pelaksanaan tugas, setiap pegawai diharapkan bekerja yang berorientasi pada tujuan kerja yang telah ditetapkan. Setiap bagian pada struktur organisasi masing-masing telah memiliki tugas dan tanggung jawab atau wewenang. Berdasarkan hal tersebut maka setiap pegawai harus berorientasi pada tujuan kerja masing-masing. Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan orientasi tujuan kerja dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Orientasi Tujuan Kerja dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	22	64,71
2.	Kurang baik	10	29,51
3.	Tidak baik	2	5,88
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner, 2008.

Pada Tabel 6. terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan orientasi tujuan kerja dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar menyatakan baik. Pegawai umumnya dalam melaksanakan tugas memiliki kemampuan orientasi

pada tujuan kerja yaitu berupaya agar pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan bekerja secara efektif dan efisien. Dan hanya sebagian kecil pegawai yang menanggapi bahwa kemampuan orientasi tujuan kerja dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan berada pada kategori tidak baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Bappeda Kota Tidore diperoleh bahwa secara keseluruhan atau pada umumnya pegawai pada kantor Bappeda Kota Tidore Kepulauan memiliki kemampuan orientasi tujuan kerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini disebabkan karena adanya kesadaran yang besar bagi setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas. Segala tugas yang dibebankan diorientasi pada tujuan dari masing-masing tugas tersebut tanpa adanya orientasi lain dibalik pekerjaan atau tugas tersebut. Dalam upaya peningkatan kemampuan orientasi pada tujuan pekerjaan maka kepada pegawai dilakukan pendidikan dan pelatihan fungsional atau pendidikan teknis dalam upaya peningkatan kemampuan orientasi tujuan kerja yang diharapkan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab. Jadi pelatihan yang dilakukan pihak Bappeda Kota Tidore Kepulauan merupakan usaha untuk memperbaiki kinerja (*performance*) karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Agar efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

d. Kemampuan bekerja secara sistematis

Kemampuan bekerja secara sistematis artinya bahwa pegawai harus memiliki kemampuan kerja secara terstruktur dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja secara sistematis dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Secara Sistematis dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	26	76,47
2.	Kurang baik	6	17,65
3.	Tidak baik	2	5,88
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner, 2008.

Pada Tabel 7. terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja secara sistematis dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu umumnya atau dominan menanggapi baik dan hanya sebagian kecil yang menanggapi bahwa pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan memiliki kemampuan bekerja secara sistematis dalam pelaksanaan tugas tidak baik. Kemampuan pegawai dalam bekerja secara sistematis tentunya akan memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang pada akhirnya akan berdampak

pada efektivitas pencapaian hasil kerja atau kinerja pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan.

Secara umum menurut pihak kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan bahwa kemampuan bekerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Tidore Kepulauan sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan bekerja secara sistematis yaitu secara terstruktur dan sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga tidak terjadi adanya tumpang tindih antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Hal ini akan menjadikan tugas pegawai dapat tercapai atau terlaksana secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan Sosial

Kemampuan sosial, meliputi kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja kelompok, dan bekerjasama. Untuk lebih jelasnya mengenai kemampuan sosial pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan untuk berkomunikasi

Proses komunikasi dapat diartikan sebagai transfer informasi atau pesan-pesan (*messages*) dari pengirim pesan sebagai komunikator dan kepada penerima pesan sebagai komunikan, dalam proses komunikasi tersebut bertujuan (*Feed Back*) untuk mencapai saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Sebelum komunikator mengirimkan pesan/informasi kepada pihak komunikan, terlebih dahulu dalam proses komunikasi tersebut memberikan makna dalam pesan-pesan tersebut (*decode*)

pesan tersebut ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*)

Komunikasi organisasi lebih daripada sekedar apa yang dilakukan orang-orang. Komunikasi organisasi adalah suatu disiplin studi yang dapat mengambil sejumlah arah yang bermanfaat. Meskipun kita mengakui nilai keberadaan teoritis, praktisi, dan pengkritik, dalam suatu buku pengantar semua kebutuhan tidak dapat dibahas secara merata.

Tanggapan Responden Terhadap kemampuan berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Berkomunikasi dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	19	55,88
2.	Kurang baik	12	35,29
3.	Tidak baik	3	8,82
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner, 2008.

Pada Tabel 8. terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar atau umumnya menanggapi baik dan hanya sebagian kecil yang menanggapi kemampuan berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan tidak baik.

Kemampuan komunikasi yang baik ini merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik atau meningkatkan kinerjanya. Kemampuan komunikasi yang baik pula akan menghindari kekeliruan dalam menginterpretasikan setiap pesan/informasi yang diperoleh sehingga kesalahpahaman dapat dihindari.

b. Kemampuan bekerja kelompok

Sebagai suatu organisasi maka Bappeda tentunya melibatkan sejumlah orang atau manusia yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu maka setiap pegawai harus memiliki kemampuan bekerja secara kelompok. Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja kelompok dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Kelompok dalam Pelaksanaan Tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	14	41,18
2.	Cukup baik	16	47,06
3.	Tidak baik	4	11,76
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner, 2008.

Pada Tabel 9. terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja kelompok dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu cukup baik dan hanya sebagian kecil

yang menanggapi bahwa kemampuan bekerja kelompok dalam pelaksanaan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan tidak baik.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada kantor Bappeda Kota Tidore Kepulauan menurut pihak kepala Bappeda dilaksanakan dengan melibatkan seluruh pegawai atau staf yang ada. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya berbagai kendala yang dapat menyebabkan belum maksimal pelaksanaan tugas disebabkan oleh berbagai hal antara lain :

- Karena dalam pelaksanaan tugas Bappeda ini selalu di alihkan ke bidang lain yang seharusnya menjadi tugas dari Bappeda itu sendiri.
- Tidak berjalan sesuai dengan mekanisme kerja.
- Perencanaan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Bappeda dilaksanakan oleh bidang lain.

c. Kemampuan bekerjasama

Kerjasama merupakan salah satu modal yang harus dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan bekerjasama maka seluruh tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat. Kemampuan kerjasama merupakan salah satu upaya dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan.

Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan bekerjasama dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerjasama dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	20	58,82
2.	Kurang baik	12	35,29
3.	Tidak baik	2	5,88
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner, 2008.

Pada Tabel 10, terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan bekerjasama dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar menyatakan baik dan hanya sebagian kecil responden yang menyatakan bahwa kemampuan bekerjasama dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan tidak baik. Faktor kemampuan bekerjasama antara pegawai dengan pegawai lainnya atau antara pegawai dengan pihak pimpinan merupakan salah satu faktor yang mendorong pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan secara maksimal, dalam hal ini tujuan dari pelaksanaan tugas tersebut akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan, diperoleh bahwa kemampuan kerjasama pegawai pada lingkup Bappeda Kota Tidore Kepulauan sudah cukup baik. Berbagai upaya dilakukan pihak pimpinan dalam upaya peningkatan kemampuan kerja sama yang lebih baik. Meskipun demikian masih terdapat berbagai faktor yang

umumnya mendorong kurangnya kerjasama antar pegawai, antara lain disebabkan oleh sikap ego yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan bahwa pemberian penghargaan secara berkelompok pada pegawai merupakan salah upaya untuk memotivasi kerja pegawai lebih baik dan untuk mendorong kerjasama yang lebih baik. Selain hal tersebut beberapa hal yang dilakukan pihak kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan dalam meningkatkan kerjasama pegawai yaitu antara lain :

- a. 1 (satu) bulan kepala bappeda melakukan pertemuan dengan para staf untuk mengetahui sejauh mana kinerja staf pada setiap bidang dan sub bidang.
- b. Sering teguran yang diberikan secara lisan mau puntulisan apa bila melakukan kesalahan secara kelompok.
- c. Meningkatkan kegiatan-kegiatan secara kelompok untuk meningkatkan kerjasama.

4. Kemampuan Individu

Kemampuan individu merupakan kemampuan pribadi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, kemampuan individu ini meliputi kemampuan untuk inisiatif, dipercaya, motivasi, dan kreatif. Adapun kemampuan individu pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan untuk inisiatif

Kemampuan inisiatif pegawai merupakan salah satu bentuk kemampuan individu yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Kemampuan dalam mengambil suatu keputusan akan memberikan dampak positif terhadap

pelaksanaan tugas. Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan untuk inisitif dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Untuk Inisitif dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	16	47,06
2.	Cukup baik	8	23,53
3.	Tidak baik	10	29,41
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner, 2008.

Pada Tabel 11. terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan untuk inisitif dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar menyatakan menanggapi baik dan hanya sebagian kecil yang menanggapi cukup baik. Meskipun demikian masih terdapat pula responden yang menyatakan bahwa kemampuan untuk inisitif dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan tidak baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepala Bappeda Kota Tidore Kepulauan menunjukkan bahwa secara umum kemampuan pegawai dalam hal inisiatif baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai tidak hanya berdasarkan pada tuntutan

pimpinan, artinya dengan penuh kesadaran para pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

b. Kemampuan dipercaya

Kepercayaan merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh seseorang. Kepercayaan merupakan modal bagi seseorang dalam bertindak, tanpa kepercayaan maka sulit bagi orang lain memberikan tugas dan tanggung-jawab. Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan dipercaya dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Dipercaya Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Baik	10	29,41
2.	Cukup baik	18	52,94
3.	Tidak baik	6	17,65
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner, 2008.

Pada Tabel 12. terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan dipercaya dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar responden menanggapi cukup baik dan hanya sebagian kecil yang menanggapi bahwa kemampuan dipercaya dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan tidak baik.

Kenyataan tersebut tidak terlepas dari sikap jujur yang dimiliki oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas.

c. Kemampuan motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja atasan, rekan, sarana fisik kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua teori kepuasan (*content theories*) dan teori motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang motivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana memotivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan.

Adapun tanggapan terhadap kemampuan motivasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Motivasi Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Baik	15	44,12
2.	Cukup baik	10	29,41
3.	Tidak baik	9	26,47
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner, 2008.

Pada Tabel 13, terlihat bahwa tanggapan terhadap kemampuan motivasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar menanggapi baik dan hanya sebagian kecil responden yang menanggapi bahwa kemampuan motivasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan tidak baik. Kemampuan motivasi dalam diri pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi yang dimiliki tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan. Kinerja (*Job Performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Oleh karena itu untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memikirkan mereka bekerja optimal ciri-ciri individu yang produktif adalah :

- Tindakan konstruktif dan percaya diri
- Mempunyai rasa tanggung jawab
- Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- Mempunyai pandangan kedepan
- Mampu menyelesaikan persoalan
- Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya
- Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan

d. Kemampuan kreativitas

Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang sangat cepat, maka agar organisasi dapat berjalan dengan baik diharapkan daya kreativitas pegawai yang lebih tinggi. Salah satu bentuk kreativitas adalah memanfaatkan semua peluang dan tantangan yang ada secara maksimal. Adapun tanggapan responden terhadap kemampuan kreativitas dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Kreativitas Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Baik	20	58,82
2.	Cukup baik	11	32,35
3.	Tidak baik	3	8,82
Jumlah		34	100,00

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisioner, 2008.

Pada Tabel 14. terlihat bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan kreativitas dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu sebagian besar menanggapi baik dan hanya sebagian kecil yang menanggapi bahwa kemampuan kreativitas dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan tidak baik. Kemampuan kreativitas pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki

merupakan salah satu faktor pendorong atau modal utama dalam pencapaian kinerja yang lebih baik.

Menurut pihak pimpinan Bappeda Kota Tidore Kepulauan yaitu bahwa pegawai pada Kantor Bappeda Kota Tidore Kepulauan dalam hal kemampuan kreativitas dalam pelaksanaan tugas pegawai sudah cukup baik. Hal ini tidak terlepas dari peran pimpinan yang terus berusaha meningkatkan kreativitas pegawai baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai analisis kompetensi pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan baik. Hal ini terlihat dari kemampuan spesialis meliputi kemampuan keterampilan dan pengetahuan menggunakan peralatan/teknologi dengan sempurna, serta mengorganisasikan dan menangani masalah; kemampuan metodik yang meliputi kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi, mengevaluasi informasi, orientasi tujuan kerja, dan bekerja secara sistematis; kemampuan sosial yang meliputi kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja kelompok, dan bekerjasama; dan kemampuan individu yang meliputi kemampuan untuk inisiatif, dipercaya, motivasi, dan kreatif yang cukup baik.
2. Kompetensi yang baik tersebut tidak terlepas dari upaya pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk peningkatan kemampuan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai selain itu pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk peningkatan kemampuan spesialis, metodik, sosial dan individual.

B. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan pada penelitian di atas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak pemerintah daerah atau kepala Bappeda untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, serta harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang semakin meningkat. Peningkatan kompetensi tersebut dilakukan dalam upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku dan lain sebagainya.
2. Pendidikan, pelatihan dan pengembangan pegawai Bappeda dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan utama lembaga atau organisasi, juga dengan memperhatikan keinginan dan pengembangan karir pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2007, "*Peraturan Daerah Nomor 18, 19, 20 Tahun 2007*", Pemerintah Kota Tidore Kepulauan, Bagian Organisasi
- _____, 2007, "*Uraian Tugas dan Fungsi Bappeda Kota Tidore Kepulauan*".
- Arikunto, Suharsimi, "*(Manajemen Penelitian)*", Jakarta, Rineka Cipta, Cetakan Ketiga.
- A.S. Moenir, (1991), "*Manajemen Personalia*", Jakarta, Bumi Aksara.
- Benis, (1991), "*Kepemimpinan dalam Organisasi*", Jakarta, Gramedia.
- Dahlan, Alwi (1989), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung, Bandar Maju.
- Dharma, Surya, dkk, (2002) "*Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta, Amara Books.
- Gibson, J. Dkk (1990), "*Creating Training Miracles*", AIM Australia,
- Hasibuan, Malayu, (1984), "*Pengantar Manajemen*", Jakarta, Haji Masagung.
- Handyaningrat, Soewarno, (1995) "*Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*", Jakarta, Gunung Agung.
- Handoko, Hani, (1984) "*Administrasi pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*", Jakarta, Gunung Agung.
- Indra Wjaya, (1996), "*Motif dan Motifasi*", Bandung, Bandar Maju.
- Kunarjo, 1996, "*Perencanaan dan Pembayaran Pembangunan*", Jakarta UI Press
- Manullang, (1993), "*Administrasi Kepegawaian*", Jakarta Haji Masagung
- Martoyo, S, (1994), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta, BPFE.
- Masri Singaribun (1993), "*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*", Jakarta, LPFEUI.
- Moekijat, (1981), "*Administrasi Kepegawaian*", Jakarta Haji Masagung.

Pangestu, Mari dan Scinti, Ira. (1997), "Mencari Paradigma Baru Pembangunan Indonesia". Jakarta, Center For Strategic and International Studies.

Priyono Tjiptoheryanto, "Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional". Jakarta Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Poerwadarminta W.J.S. (1991). "Kamus Umum Bahasa Indonesia" Jakarta Balai Pustaka.

Soekidjo Notoatmojo, (1997). "Pengembangan Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Jakarta, Rineka Cipta.

Sondang P. Siagian, (1994), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Bumi Aksara.

Sugyono, (1997), "Metode Penelitian Administrasi", Bandung Alfabeta.

Sudriamunawar, Haryono,(2002). "Pengantar Studi Administrasi Pembangunan". Bandung Bandar Maju.

Suprpto, M, (2002) "Manajemen Sumber Daya Manusia:Strategi Keunggulan Kompetitif", Yogyakarta, BPFE.

Syarifuddin, Ateng,(1993), "Pengantar Kordinasi di Daerah", Bandung, Citra Aditya Bakti.

Terry (1975), "Pricple of Manajemen", disadur oleh Rachmat, Bandung, Alumni

Tjokroamidjojo, Bintoro, (1993), "Perencanaan Pembangunan", Jakarta. Inti Adayu Press.

Parieta, Westra dkk, (1991), "Ensiklopedia Administrasi", Jakarta, Haji Masagung.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah

UU No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang No. 8 tahun 1974

Lampiran I. Tabulasi Data Hasil Penelitian

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	c	b	b	b	a	b	a	b	b	b	c	b	c	c
2	b	c	b	b	b	a	a	b	b	b	c	c	c	a
3	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
4	b	c	a	a	b	a	b	b	a	a	a	a	a	b
5	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
6	b	b	a	a	a	a	a	b	b	b	c	b	b	b
7	b	b	a	c	b	c	c	b	c	b	c	b	c	a
8	b	c	b	a	a	b	b	b	a	b	c	c	a	a
9	b	b	a	b	a	a	a	b	a	a	b	b	b	b
10	b	a	a	b	a	a	a	a	a	a	a	b	b	b
11	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	b	b	a
12	b	a	b	a	a	a	a	b	b	b	a	a	b	a
13	a	b	a	a	a	a	a	a	b	a	a	b	a	a
14	c	a	c	b	b	b	a	b	c	c	c	c	c	a
15	b	a	b	b	a	b	b	a	a	a	a	b	a	b
16	b	b	a	a	b	a	a	b	b	a	a	b	a	b
17	b	a	a	b	a	a	a	b	a	a	a	b	c	c
18	b	a	b	b	a	b	b	a	a	a	b	a	a	b
19	b	b	a	a	b	b	a	a	b	a	b	b	b	b
20	b	b	b	a	a	b	a	b	b	b	b	b	a	a
21	b	b	b	b	a	a	a	c	b	b	b	b	a	a
22	c	a	a	a	a	b	b	b	b	a	b	b	b	a
23	a	b	a	b	a	a	a	c	b	b	b	b	a	a
24	b	b	b	b	a	a	a	c	b	a	c	b	a	a
25	b	b	a	a	b	b	a	b	b	a	a	b	b	a
26	a	a	a	a	a	a	a	a	b	b	a	a	b	a
27	b	a	b	a	a	a	a	a	b	a	a	b	a	a
28	a	b	a	a	a	a	a	b	c	c	c	c	c	a
29	c	a	c	b	b	b	a	a	a	a	a	a	a	a
30	a	a	a	a	a	a	a	b	b	a	a	a	a	b
31	b	c	a	a	b	a	a	a	a	a	a	a	a	a
32	a	a	a	a	a	a	a	b	b	b	c	b	b	b
33	b	b	a	a	a	a	a	c	c	b	c	b	c	a
34	b	b	a	c	b	c	c	c	c	b	c	b	c	a

ANGKET/KUESIONER

KETERANGAN

Penyebaran angket ini, sifatnya murni ilmiah dan tidak terkandung maksud-maksud lain di dalamnya. Tujuan angket adalah untuk mengumpulkan data dan informasi khususnya dari Bapak/Ibu mengenai kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas di BAPPEDA Kota Tidore Kepulauan untuk penyusunan skripsi penulis. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu akan kami rahasiakan, oleh karena itu sangat diharapkan partisipasi Bapak/Ibu memberikan jawaban dengan sebenar-benarnya sesuai pengalaman dan pengamatan Bapak/Ibu. Jawaban Bapak/Ibu yang obyektif akan sangat menentukan keberhasilan kami untuk mengumpulkan data dan informasi yang kami butuhkan.

Identitas Responen

Nama :
Unit Kerja :
Pendidikan akhir :
Golongan :

Daftar Kuesioner

A. Kompetensi Spesialis

1. Bagaimana menurut anda kemampuan keterampilan penggunaan peralatan/teknologi dalam pelaksanaan tugas pokok pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan ?
 - a. Sangat baik
 - b. Cukup baik
 - c. Tidak baik
2. Bagaimana menurut anda kemampuan pengetahuan penggunaan peralatan/teknologi dalam pelaksanaan Tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
 - a. Sangat baik



- b. Cukup baik
 - c. Tidak baik
3. Bagaimana menurut anda kemampuan Mengorganisasikan dan Menangani Masalah Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai pada pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
- a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik

B. Kemampuan Metodik

4. Bagaimana menurut anda kemampuan mengumpulkan dan menganalisis informasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
- a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik
5. Bagaimana menurut anda kemampuan mengevaluasi informasi dalam pelaksanaan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
- a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik
6. Bagaimana menurut anda kemampuan orientasi tujuan kerja dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
- a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik

7. Bagaimana menurut anda kemampuan bekerja secara sistematis dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
- a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik

C. Kemampuan Sosial

8. Bagaimana menurut anda kemampuan berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?

- a. Baik
- b. Kurang baik
- c. Tidak baik

9. Bagaimana menurut anda kemampuan bekerja kelompok dalam pelaksanaan tugas pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?

- a. Baik
- b. Kurang baik
- c. Tidak baik

10. Bagaimana menurut anda kemampuan bekerjasama dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?

- a. Baik
- b. Kurang baik
- c. Tidak baik

11. Bagaimana menurut anda kemampuan untuk inisiatif dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?

- a. Baik
- b. Kurang baik
- c. Tidak baik

12. Bagaimana menurut anda kemampuan dipercaya dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
 - a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik

13. Bagaimana menurut anda kemampuan motivasi dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
 - a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik

14. Bagaimana menurut anda kemampuan kreativitas dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
 - a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik

PADUAN WAWANCARA

1. Bagaimana menurut bapak kualitas SDM aparatur saat ini ?
2. Apakah kinerja pegawai Bappeda Kota Tidore Kepulauan ditunjang oleh pendidikan formal pegawai ?
3. Bagaimana menurut bapak pengalaman pegawai Bappeda Kota Tidore Kepulauan ?
4. Apakah menurut bapak, pelaksanaan diklat baik teknis maupun fungsional dapat meningkatkan kompetensi pegawai di Bappeda Kota Tidore Kepulauan ?
5. Apakah menurut bapak visi dan misi yang ditetapkan dapat diwujudkan dengan baik ?

6. Apakah untuk mewujudkan visi dan misi, rencana sudah disusun dengan baik ?
 7. Bagaimana menurut bapak pengambilan keputusan selama ini di Bappeda Kota Tidore Kepulauan ?
 8. Apakah menurut bapak pelaksanaan fungsi Bappeda sudah berjalan dengan baik ?
 9. Apakah hubungan yang dibina oleh pimpinan dan pegawai sudah harmonis ?
 10. Bagaimanakah peran pimpinan dalam memotivasi pegawai di Bappeda Kota Tidore Kepulauan ?
1. Apakah kompetensi pegawai pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan sudah baik?
 - a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik
 2. Bagaimana menurut saudara koordinasi antara pegawai Bappeda Kota Tidore Kepulauan sudah baik?
 - a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik
 3. Apakah latar belakang pendidikan saudara sesuai dengan tugas dan fungsi Bappeda Kota Tidore Kepulauan?
 - a. Sesuai
 - b. Kurang Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 4. Apakah Visi dan Misi Bappeda Tidore Kepulauan sudah sesuai dengan rencana Pembangunan Daerah?
 - a. Sesuai
 - b. Kurang Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 5. Apakah Pimpinan melaksanakan tugas dalam pengambilan keputusan dengan baik
 - a. Baik
 - b. Kurang Baik
 - c. Tidak Baik

6. Apakah menurut saudara, pimpinan berperan dalam pemberian penghargaan kepada pegawai ?
 - a. Berperan
 - b. Kurang berperan
 - c. Tidak berperan
7. Apakah selama ini, pemberian penghargaan kepada pegawai sudah mempertimangkan masa kerja ?
 - a. Dipertimbangkan
 - b. Kurang dipertimbangkan
 - c. Tidak dipertimbangkan
8. Bagaimana menurut saudara prestasi kerja pegawai Bappeda Kota Tidore Kepulauan ?
 - a. Baik
 - b. Kurang baik
 - c. Tidak baik
9. Bagaimana menurut saudara alokasi dana bagi pegawai yang akan melaksanakan pendidikan formal ?
 - a. Cukup
 - b. Kurang cukup
 - c. Tidak cukup
10. Apakah pelaksanaan diklat fungsional cukup dalam meningkatkan kinerja Bappeda Kota Tidore Kepulauan ?
 - a. Cukup
 - b. Kurang cukup
 - c. Tidak cukup
11. Apakah menurut saudara pelaksanaan diklat teknik sudah cukup untuk meningkatkan kompetensi pegawai Bappeda Kota Tidore Kepulauan ?
 - a. Berubah
 - b. Kurang berubah
 - c. Tidak berubah
12. Apakah menurut saudara, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan structural/pimpinan sudah dilaksanakan ?
 - a. Cukup
 - b. Kurang
 - c. Sangat kurang
13. Apakah menurut saudara, kompetensi pegawai berubah melalui diklat struktural ?
 - a. Berubah

- b. Kurang berubah
 - c. Tidak berubah
14. Apakah menurut saudara, kinerja dan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sudah cukup ?
- a. Cukup
 - b. Kurang cukup
 - c. Tidak cukup
15. Bagaimana menurut saudara peningkatan kompetensi pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan ?
- a. Meningkatkan
 - b. Kurang meningkat
 - c. Tidak meningkat

1. Tanggapan responden tentang penyelesaian pekerjaan tepat waktu pada Bappeda Kota Tidore Kepulauan
2. Tanggapan responden tentang kerjasama antara unit kerja Bappeda Tidore Kepulauan
3. Tanggapan responden tentang peran kepemimpinan dalam pemberian penghargaan pada pegawai
4. Tanggapan responden terhadap pemberian penghargaan mempertimbangkan masa kerja
5. Tanggapan responden tentang prestasi kerja pegawai

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KOTA TIDORE KEPULAUAN**

