

**ANALISIS KESESUAIAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA  
MANUSIA APARATUR DENGAN PERSYARATAN JABATAN  
DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

*An Analysis On The Suitability Between Official Human Resources And  
Position Requirements In Sidenreng Rappang Regency*

**ANDI NILWANA**



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2007**

**ANALISIS KESESUAIAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA  
MANUSIA APARATUR DENGAN PERSYARATAN JABATAN  
DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

**T e s i s**

Sebagai Salah satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi  
Administrasi Pembangunan

Disusun dan diajukan oleh

**ANDI NILWANA**

K e p a d a

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2007**

**ANALISIS KESESUAIAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA  
MANUSIA APARATUR DENGAN PERSYARATAN JABATAN  
DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

Diajukan dan Disusun Oleh :

**ANDI NILWANA  
P.0800205015**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
pada tanggal 7 Agustus 2007  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui  
Komisi Penasehat

**Prof.Drs.H.Sadly AD, MPA**  
Ketua

Ketua Program Studi  
Administrasi Pembangunan

---

**Prof.Dr.Muh.Nur Sadik, MPM**

**Dr.Suratman, M.Si**  
Anggota

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Hasanuddin

---

**Prof.Dr.dr.A.Rasak Thaha, M.Sc**

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Nilwana

Nomor Pokok : P.0800205015

Program Studi : Administrasi Pembangunan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebahagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Agustus 2007

Yang Menyatakan

Andi Nilwana

## PRAKATA

Tiada kata yang patut dan indah untuk diucapkan kecuali ‘Puji syukur Alhamdulillah” Kehadirat Allah SWT karena atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis **Analisis Kesesuaian Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Dengan Persyaratan Jabatan di Kabupaten Sidenreng Rappang** tepat pada waktunya.

Tesis ini merupakan tugas akhir sebagai Mahasiswi Administrasi Pembangunan, dalam meraih gelar sebagai Magister (M.Si) pada program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Untuk itu dengan penuh ketulusan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Prof. Drs. H. Sadly AD, MPA** selaku ketua komisi pembimbing dan **Dr. Suratman, M. Si** selaku anggota komisi pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan kepada penulis dari awal hingga selesainya tesis ini.
2. **Prof. Dr. H. Muh. Tahir Kasnawi, SU, Prof. Dr. Muh. Nur Sadik, MPM dan Prof. Dr. Rakhmat, M. S** selaku penguji yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berarti bagi kesempurnaan tesis penulis.
3. **Seluruh Dosen Pengajar Pascasarjana**, yang telah ikhlas membagi ilmu, sehingga membuka cakrawala dan wawasan dalam konsep berpikir penulis, semoga ilmu tersebut kelak dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

4. **Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang** beserta seluruh jajarannya yang telah banyak membantu penulis selama dalam penelitian, dengan memberikan data-data yang sangat penting dalam penyusunan tesis ini.
5. **Ayahanda Alm. H. A. Muhammad Arief dan Ibunda Hj. A. Sitti Hasdah** tercinta yang telah mendidik dengan penuh semangat, kasih sayang, dan doa kepada penulis secara tulus dan ikhlas. Semoga Allah SWT membalas segala jerih payah yang telah diberikan penulis.
6. **Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Muhammadiyah Sidrap Drs. H. Lahibu Tuwu, M. Si** yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
7. **Rekan-rekan STISIP khususnya Dra. Hj. Nurjannah Nonci, dan Muliani S, S.Ip, M.Si** serta Seluruh mahasiswa Program Studi Administrasi Pembangunan Angkatan 2005, Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan, dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya.
8. **Saudara-Saudaraku tercinta A. Yusran Arief, A. Tri Agus Arief, Ir. A. Fahrudin Arief, A. Majnah Arief, S.E, A. Nur Arifah Arief, SKM dan A. Muhammad Yusuf, S.E.** yang selalu memberikan motivasi dan dukungan selama penulis melanjutkan studi.

**9. Anakku tercinta dan tersayang Rezki Nasrullah, dan Nur Aisyah** yang penuh kesabaran dan pengertian atas kurangnya perhatian yang bunda berikan selama menempuh pendidikan.

**10.Seluruh sahabat L'Club** yang telah banyak membantu memberikan nasehat, motivasi dengan mottonya "Mengatasi masalah dengan masalah"

**11.Adinda Syamsinar, S.P, M. Si** yang telah banyak membantu dalam proses pengeditan, semoga Allah senantiasa melimpahkan berkat dan rakhmatnya.

Semoga **ALLAH SWT** membalas semua doa, kesabaran, dorongan serta amal dan kebaikan yang telah diberikan menjadi ibadah dan kemudian mendapat ridho-Nya. Amiin...

Penulis menyadari sepenuhnya kesempurnaan hanya milik **ALLAH SWT** dan kelemahan milik makhluknya. Substansi tesis ini masih jauh dari yang diharapkan, karenanya kritik dan saran demi kesempurnaan tesis ini sangat dinantikan. Semoga setitik karya ini dapat bermanfaat.

Makassar, Agustus 2007

Penulis

## ABSTRAK

**ANDI NILWANA.** *Analisis Kesesuaian Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Dengan Persyaratan Jabatan di Kabupaten Sidenreng Rappang* (dibimbing oleh Sadly AD, dan Suratman).

Studi ini bertujuan menganalisis kemampuan sumber daya manusia aparatur dan ketidaksesuaian kemampuan sumber daya aparatur dengan *job spesification* yang ada di lingkup pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka, dengan sumber daya manusia aparatur yang ada di lingkup Pemerintah Kabupaten Sidrap.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia aparatur di lingkup Pemerintah Kabupaten Sidrap tergolong *rendah*. Dan masih didapatkan ketidaksesuaian antara persyaratan jabatan (*Job Specification*) dengan kemampuan sumber daya manusia aparatur pada lembaga pemerintahan tersebut.



## **ABSTRACT**

**ANDI NILWANA.** *An Analysis On The Suitability Between Official Human Resources and Position Requirements in Sidenreng Rappang Regency* (Supervised by Sadly A.D. and Suratman).

This research aimed to analyze the ability of official human resources and its unsuitability with job specification in the government of Sidenreng Rappang Regency.

The primary and secondary data were obtained through observation, interview, documentations, and library study.

The results show that the ability of official human resources in the government of Sidenreng Rappang Regency is low. Besides, it is still found the unsuitability between job specification and the ability of official human resources in that government institution.

## DAFTAR ISI

	Hal
PRAKATA	i
ABSTRAK	ii
ABSTRAC	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Analisis	7
A. Kemampuan sumber daya Aparatur	8
C. Spesifikasi Jabatan ( <i>Job Specification</i> )	15
D. Kerangka Pikir	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21

C.	Populasi dan Sampel	22
D.	Jenis dan Sumber Data	22
E.	Teknik Pengumpulan Data	24
F.	Defenisi Operasional	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	30
B.	Keadaan Umum Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang	35
C.	Identitas Responden	49
D.	Analisis Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintahan Kabupaten Sidrap	51
E.	Analisis Kesesuaian Kemampuan Pegawai Dengan Persyaratan Jabatan ( <i>Job Specification</i> ) Pada Pemerintah Kabupaten Sidrap	68
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	104
B.	Saran	105
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Keadaan Pegawai Berdasarkan Pangkat, Golongan Ruang Pada Pemerintah Kabupaten Sidrap	44
2. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Pemerintah Kabupaten Sidrap	46
3. Keadaan Pegawai Berdasarkan Eselon Pada Pemerintah Kabupaten Sidrap	47
4. Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintah Kabupaten Sidrap	48
5. Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pemerintah Kabupaten Sidrap	49
6. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Pemerintah Kabupaten Sidrap	50
7. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Eselon Pada Pemerintah Kabupaten Sidrap	51
8. Tanggapan Responden Menurut Tingkat Pendidikan	53
9. Nilai Rata-Rata Pendidikan	54
10. Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan Dan Pelatihan Penjurusan	57
11. Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan Dan Pelatihan Non Penjurusan/Teknis	58
12. Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan Dan Pelatihan Yang Dilakukan Di Luar Dinas	59
13. Nilai rata-rata pelatihan	60
14. Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja	62

15. Tanggapan Responden Terhadap Jabatan Struktural	63
16. Tanggapan Responden Terhadap Jabatan Fungsional	64
17. Nilai Rata-Rata Pengalaman	65
18. Nilai Rata-Rata Variabel Kemampuan Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Sidrap	66
19. Kesesuaian Kemampuan Pegawai Terhadap Persyaratan Jabatan Struktural	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Skema Kerangka Pikir	20

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia sebagai negara kesatuan kaya akan keanekaragaman sumber daya alam yang sangat menunjang dalam kelancaran proses pembangunan di segala sektor. Namun demikian tidaklah mungkin maksimalisasi output yang dihasilkan akan tercapai dengan baik tanpa dukungan dari pengelola hasil alam, dalam hal ini sumber daya manusia yang dimiliki. Intervensi sumber daya manusia akan sangat membantu menyusun prioritas pembangunan yang sesuai dengan visi dan misi yang diembang.

Seiring argumen di atas, maka pengembangan sumber daya manusia aparatur merupakan suatu langkah strategis dalam upaya menciptakan sumber daya manusia aparatur yang lebih profesional, sinergis, dan berwibawa dalam proses pengembangan tugas-tugas, baik administratif maupun dalam kerangka proyek operasional di masing-masing unit kerja.

Sumber daya manusia aparatur merupakan asset negara yang harus mendapatkan perhatian secara serius terutama yang terkait dengan implementasi berbagai kebijakan mulai tingkat pusat sampai tingkat daerah.



Dengan demikian akan terwujud kelancaran program pembangunan sebuah wilayah secara keseluruhan yang disertai campur tangan manusia sebagai makhluk yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya yang mampu mengolah nilai sumber daya lain seperti teknologi, informasi, modal dan bahan lain yang dapat dilipatgandakan.

Pentingnya sumber daya manusia aparatur disebabkan karena adanya konsekuensi akan perlunya aparatur atau birokrasi yang kuat, sehingga keberadaan aparatur pemerintah daerah diharapkan mampu memainkan peranan sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana jalannya kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat.

Saat ini paradigma manajemen sumber daya manusia memandang bahwa organisasi pemerintah daerah merupakan organisasi jabatan dan informasi yang strukturnya mengacu pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Salah satu keharusan bagi organisasi pemerintahan khususnya pemerintah daerah seperti yang tersirat dalam Undang-Undang tersebut adalah harus terdapat spesifikasi jabatan yang menghendaki agar yang menduduki jabatan dalam struktur tersebut benar-benar orang yang *qualified* serta memenuhi syarat-syarat seperti : pengetahuan, pendidikan, pengalaman serta nilai-nilai apa saja yang perlu dimiliki oleh sumber daya manusia atau aparatur.

Secara tidak langsung mengarah pada perlunya ketegasan dalam menerapkan manajemen pegawai negeri sipil yang benar-benar sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga penyelenggaraan tugas dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat menjadi optimal karena dilandasi oleh sifat profesional, jujur dan adil. Ini berarti sumber daya manusia aparatur pemerintah dituntut untuk mengembangkan kualitas, keahlian, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik.

Penerapan sistem manajemen pegawai negeri sipil dilandasi oleh fenomena banyaknya sorotan publik akan rendahnya kemampuan sumber daya manusia aparatur dalam mengelola tugas pembangunan baik dalam bentuk responsibilitas maupun akuntabilitas. Hasil penelitian terhadap 26 daerah tingkat II yang dilakukan oleh Kaho 1998 menyatakan bahwa secara keseluruhan kemampuan aparatur pemerintah daerah Tingkat II di dalam menyelenggarakan urusan rumah tangga daerahnya rata-rata hanyalah 44,64 % (2001:103).

Penyebab ketidakmampuan ini menurut hasil penelitian Kaho 1998 adalah kecilnya kemampuan keuangan daerah (41,3 %), kurangnya kemampuan sumber daya manusia aparatur daerah (28,68 %) terlalu luasnya kewenangan Daerah Tingkat I (15,30%) serta keadaan infra struktur yang tidak mendukung pelaksanaan otonomi daerah (14, 99%). Dari hasil penelitian oleh Kaho (1998) dapat dikatakan bahwa kekurangmampuan

aparatur Pemerintah Daerah Tingkat II merupakan salah satu penyebab kedua dari tidak mampunya pemerintah Daerah dalam meyenggarakan urusan rumah tangga daerahnya (2001:108).

Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan, secara terus menerus berupaya meningkatkan kinerja lembaga pemerintahan terhadap tugas pembangunan di beberapa sektor secara optimal, namun dalam pelaksanaannya ada beberapa kendala yang menjadi penghambat diantaranya adanya kualitas sumber daya manusia aparatur yang cenderung kurang memadai pada berbagai unit organisasi pemerintahan, yang menyebabkan output dari kerja pegawai cenderung kurang mendukung kelancaran pelaksanaan program pembangunan daerah sebagai akibat kecenderungan ketidakmampuan sumber daya manusia aparatur dalam merencanakan dan menggali sumber-sumber baru yang mampu meningkatkan pendapatan asli daerahnya. Selain itu dipengaruhi oleh faktor ketidaksesuaian antara jabatan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Untuk kepentingan tersebut maka kemampuan aparatur perlu ditingkatkan dan dikembangkan pada semua tingkatan unit organisasi. Dengan alasan tersebut maka penulis memilih judul ***Analisis Kesesuaian Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Dengan Persyaratan Jabatan Di Kabupaten Sidenreng Rappang.***

## **B. Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah di atas, maka dalam penulisan tesis ini penulis membatasi masalah yang menjadi fokus penelitian, dengan maksud untuk memberikan batasan tertentu sehingga nantinya akan lebih terarah pada sasaran yang akan di capai yaitu:

1. Bagaimana kemampuan sumber daya manusia aparatur pemerintah di Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Seberapa besar kesesuaian antara kemampuan sumber daya manusia aparatur dengan persyaratan jabatan (*job spesification*) di Kabupaten Sidenreng Rappang.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kesesuaian kemampuan sumber daya manusia aparatur dengan *job spesification* di lingkup Kabupaten Sidenreng Rappang.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna :

1. Sebagai bahan masukan bagi aparatur pemerintah daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam merencanakan pengembangan kemampuan aparatur pemerintah daerah selanjutnya, sehingga tercipta sumber daya manusia aparatur yang handal serta mampu menghadapi berbagai tantangan dan perubahan.
2. Sebagai sumbangan pemikiran terhadap dunia praktisi, berupa data dan saran-saran bagi kepentingan penyempurnaan di antara peningkatan kualitas sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Analisis**

Analisis oleh Malo dan Trisnoningtias (1996:21) diartikan sebagai “ analisis dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai ciri-ciri atau karakteristik suatu keadaan (*variable*)”. Sedangkan Handoko (2000:32) nampak lebih spesifik mengemukakan pengertian analisis yaitu “analisis secara sistematis adalah mengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasi informasi tentang sesuatu pekerjaan. Ini biasa dilakukan oleh para spesialis yang disebut analis “.

Lebih tegas pengertian analisis dikemukakan oleh Soedjadi (1995:107) “ analisis dapat dirumuskan sebagai rangkaian kegiatan pemikiran yang logis, rasional, sistematis, dan objektif dengan menerapkan teknologi atau teknik ilmu pengetahuan untuk melakukan pengkajian, penelaan, penguraian, perincian, dan pemecahan suatu objek atau sasaran.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka kegiatan analisis mengandung tiga unsur penting, seperti yang dikemukakan oleh Soedjadi (1995:10) sebagai berikut :

1. suatu perbuatan atau rangkaian perbuatan yang didasari atas pemikiran yang logis mengenai suatu hal yang ingin diketahui ;

2. mempelajari bagian perbagian secara rinci dan cermat sehingga yang ingin diketahui menjadi gambaran yang utuh dan jelas ;
3. dilakukan dengan memanfaatkan teknologi untuk memudahkan kegiatan.

Dalam kegiatan analisis, ketiga unsur diatas harus diatas harus benar-benar diperhitungkan agar kegiatan yang dilakukan dapat mengungkap makna tujuan, dan masalah serta manfaat analisis dilakukan.

### **B. Kemampuan sumber daya Aparatur**

Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti bisa, dapat, berkecukupan, kaya, dan sanggup. Kemampuan dapat diartikan sebagai segala daya dan potensi yang dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu aktivitas.

Sedangkan kemampuan aparatur adalah segala kemampuan atau segala daya dan potensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah, pegawai negeri, abdi masyarakat dalam menjalankan atau melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dalam penyelenggaraan urusan rumah tangga daerah (otonomi daerah), kemampuan sumber daya aparatur diakui sebagai salah satu pilar utama, disamping pilar-pilar yang lain, yaitu kemampuan keuangan daerah, partisipasi masyarakat dalam pembangunan, kemampuan ekonomi, kemampuan demografi serta kemampuan organisasi dan manajemen (Gaffar,1994). Karena itu tidak mengherankan kalau banyak pakar yang

mencurahkan pemikiran bagi kiat pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, mulai dari tahap perolehan sampai pada tahap pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu kemampuan aparatur sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Aparatur pemerintah mempunyai tugas ganda yaitu mengabdikan pada kepentingan negara, berarti aparatur pemerintah harus melaksanakan kewajiban mewujudkan Undang-Undang-Dasar 1945 alinea ke-4. Sisi lain aparatur pemerintah harus mengabdikan pada masyarakat, mempunyai arti bahwa setiap aparatur harus dapat mendengarkan, menelusuri, menghimpun setiap aspirasi dan kegiatan masyarakat untuk disalurkan kepada pemerintah.

Di samping itu aparatur pemerintah harus memberi semangat dalam urusan-urusan pemerintahan. Hal ini terlihat dalam UUD 1945 melalui penjelasannya telah mengamanatkan sebagai berikut: yang sangat penting dalam pemerintahan dan dalam hidupnya negara, ialah semangat para pemimpin pemerintahan. Meskipun dibuat Undang-Undang Dasar yang bersifat kekeluargaan, tapi semangat penyelenggara negara dan semangat para pemimpin pemerintahan yang bersifat perorangan, UUD tadi ternyata tidak ada artinya dalam prakteknya. Sebaliknya meskipun UUD itu tidak sempurna, akan tetapi jikalau semangat para penyelenggara pemerintahan baik, UUD itu tentu tidak akan merintang jalannya negara. Jadi semangat memiliki arti yang penting.



Menurut Nyakman dan Rasyid, dalam A.W,Widjaya (1992:36) adalah bahwa untuk mengukur penyelenggaraan otonomi suatu Daerah, ada empat variabel pokok yang dipergunakan yaitu:

1. Kemampuan berupa ratio, jumlah penduduk, masa kerja pegawai, golongan pegawai, pendidikan formal dan pendidikan fungsional aparat.
2. Kemampuan keuangan daerah nilainya ditentukan oleh berapa besar peranan pendapatan Asli Daerah (PAD) terhadap jumlah (total) pembiayaan daerah.
3. Kemampuan ekonomi, dengan mengukur indikator seperti nilai rata-rata pendapatan perkapita, berupa persentase( % ) sektor-sektor pertanian, pertambangan dan pemerintahan terhadap produk domestik national bruto (PDRB).
4. Kondisi demografi, indikasinya adalah berapa jumlah penduduk, pertumbuhan penduduk, jumlah penduduk yang buta aksara, ratio ketergantungan , tempat pendidikan penduduk, usia muda, pendidikan yang diutamakan dan kemungkinan tersedianya lapangan kerja.

A.M. Widjaya mengemukakan tolak ukur yang merupakan variabel-variabel pokok, penunjang dan khusus dalam pelaksanaan Otonomi daerah adalah sebagai berikut:

1. Variabel pokok yang terdiri dari:

Kemampuan keuangan.

Kemampuan aparatur.

Kemampuan partisipasi masyarakat.

Kemampuan ekonomi.

Kemampuan demografi.

Kemampuan organisasi dan administrasi.

2. Variabel penunjang terdiri dari:
  - a. Faktor geografi.
  - b. Faktor sosial budaya.
3. Variabel khusus yang terdiri dari:
  - a. sosial politik.
  - b. Hankam.
  - c. Penghayatan keagamaan.

Sedangkan Pengertian kemampuan yang dikemukakan oleh Hasibuan (1994:38) menyatakan bahwa:

“Kemampuan sumber daya manusia adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang d bebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pendapat tersebut, terlihat bahwa seseorang di anggap mampu apabila ia sanggup menyelesaikan pekerjaan sehingga diperoleh suatu hasil yang memuaskan dalam arti efektif, efesien,dan rasional, sedangkan kemampuan adalah tingkat kualitas, penguasaan yang di capai

dalam melakukan sesuatu aktivitas yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengetahuan umum lainnya yang dimiliki.

Menurut ketentuan tersebut dikaitkan dengan kemampuan aparatur terdapat 4 ukuran yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Tingkat pendidikan.
2. Masa kerja.
3. Golongan kepangkatan; dan
4. Pendidikan teknis fungsional

Pendidikan sebagai salah satu wujud dari pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha untuk membina dan mengembangkan kemampuan manusia. Dari pengertian tersebut maka pendidikan mutlak dilaksanakan dalam meningkatkan kemampuan. Untuk lebih jelasnya dikemukakan pengertian pendidikan dari beberapa ahli sebagai berikut:

Flippo dalam Hasibuan (2003 : 71) mengemukakan bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum, dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh, di mana kecakapan atau kemampuan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan dan merupakan kumpulan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam melaksanakan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan

2. Kemampuan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang kesemuanya terlibat dalam penyusunan kebijakan manajemen khususnya pengkombinasian antara komponen perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengaturan (*directing*), penilaian (*evaluating*), dan pembaharuan (*innovation*).
3. Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

Melihat kemampuan sumber daya manusia aparatur dalam suatu organisasi, maka Hasibuan (2003 : 19) mengemukakan bahwa kemampuan pada dasarnya adalah sumber daya yang dimiliki seseorang yang memberikan kemungkinan seseorang untuk melakukan sesuatu. Secara tidak langsung dapat diterjemahkan sebagai hasil dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan atau skill.

Selanjutnya pengetahuan ditentukan oleh latihan, pengalaman kerja, dan pendidikan. Sementara keterampilan (skill) atau keahlian dipengaruhi oleh sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*).

Sikula dalam Hasibuan mengemukakan bahwa pendidikan mengacu pada pengetahuan konseptual dan teoritis.

Berdasarkan pengertian pendidikan yang dikemukakan tersebut di atas memberikan gambaran bahwa:

- a. Pendidikan lebih banyak menyangkut aspek teoritis dan lebih banyak ditujukan terhadap usaha pembinaan mental dan kejiwaan ( tingkah laku, kedewasaan berfikir dan kepribadian).

- b. Pendidikan mewakili suatu perluasan wawasan dari seorang aparatur sehingga aparatur tersebut mampu dan dapat menilai berbagai situasi dan memilih respons yang paling tepat.

Notoatmodjo (1992;132) mengemukakan bahwa, apabila proses pendidikan dan pelatihan di cermati lebih lanjut, maka akan terlihat bahwa hasil akhir yang diharapkan dari proses tersebut adalah perubahan tingkah laku. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya mengubah tingkah laku sasaran yang terdidik, tingkah laku baru. Hasil perubahan itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan (*educational objective*) di mana deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan memilih sasaran terdidik pada periode tertentu.

Tingkat pendidikan dijadikan ukuran dalam mengukur tingkat kemampuan aparat dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi tingkat kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menyelenggarakan otonomi, Masa kerja yang dimaksud adalah lamanya bekerja pada suatu instansi dengan asumsi bahwa semakin lama aparat bertugas semakin banyak pengalamannya. Demikian pula dengan golongan kepangkatan dan pendidikan teknis fungsional, dapat berpengaruh terhadap kemampuan aparat dengan asumsi semakin tinggi tingkat golongan dan semakin sering mengikuti pendidikan teknis fungsional akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja aparat.

Dengan demikian sangatlah mencerminkan bahwa pelatihan akan mempengaruhi peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tertentu yang merupakan bagian penting bagi organisasi di mana pekerjaan itu berada, sementara pendidikan sangat berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum dan keterampilan atas seluruh lingkup kerja. Adapun tujuan penyelenggaraan pendidikan dalam suatu organisasi adalah : (1) memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menyalurkan tugas, (2) menyalurkan keinginan pegawai untuk maju dari segi kemampuan dan memberi rasa kebanggaan kepada mereka.

### **C. Spesifikasi jabatan(*Job Specification*)**

Spesifikasi jabatan (*job specification*) adalah catatan yang menjelaskan persyaratan yang diperlukan oleh pegawai untuk memangku dan mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, Martoyo (1994:52).

Selanjutnya Nitisemito (1992:17) mengungkapkan bahwa spesifikasi jabatan merupakan suatu informasi tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap pegawai agar dapat memangku suatu jabatan dengan baik. Syarat-syarat dapat berupa pendidikan, kesehatan, dan syarat-syarat fisik serta persyaratan lainnya yang dibutuhkan. Spesifikasi jabatan dibuat agar

dapat diketahui kualifikasi apa yang dimiliki oleh setiap calon pegawai yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang dapat diterima.

Spesifikasi jabatan menggambarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan atas para karyawan yang melakukannya dan keahlian-keahlian manusia yang disyaratkan ;merupakan profil manusia yang yang dibutuhkan oleh orang yang melakukan pekerjaan atau jabatan tersebut. Persyaratan-persyaratan manusia meliputi pengalaman, pelatihan, pendidikan dan kemampuan memenuhi tuntutan fisik dan mental: 1) persyaratan-persyaratan kualifikasi umum seperti pengalaman dan pelatihan; 2) persyaratan-persyaratan pendidikan, termasuk pendidikan menengah, universitas,atau pendidikan kejuruan; dan 3) pengetahuan, keahlian-keahlian dan kemampuan. (Batinggi 2001:17).

Menurut Moekijat ( 1998:117) persyaratan jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Jadi aplikasi jabatan merupakan persyaratan minimal yang dapat diterima dan dibutuhkan oleh pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya menurut Hasibuan ( 2000:34) spesifikasi jabatan disusun berdasarkan uraian jabatan dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan menyangkut karakteristik, pendidikan dan pengalaman orang yang akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mewujudkan persyaratan orang yang

akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi. Dengan demikian spesifikasi jabatan merupakan cirri manusia yang dibutuhkan untuk jabatan yang bertujuan dalam menentukan karakteristik pegawai yang akan dibutuhkan.

Bertitik tolak dari argumen sebelumnya nampak bahwa persyaratan jabatan (*Job Spesification*) dapat menjadi suatu landasan dalam mengefektifitaskan sebuah pekerjaan secara maksimal. Karena secara tidak langsung bilamana dalam sebuah lembaga pemerintahan jabatan dipegang sesuai dengan persyaratan jabatan yang telah ditentukan, maka optimalisasi sebuah pekerjaan akan diperoleh seiring dengan kemampuan sumber daya manusia aparatur yang dimiliki.

Gambaran ini mengidentifikasi bahwa sangat dibutuhkan adanya kesesuaian jabatan dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau Undang-Undang yang mengatur hal tersebut dan dilaksanakan sebaik-baiknya, sehingga kecendrungan terjadinya ketumpang tindihan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya tidak didapatkan atau *Double Job* dapat dihindari.

Sebagaimana sistem yang diterapkan dalam pengangkatan pertama pegawai yang didasarkan pada persyaratan seperti tingkat pendidikan yang dibutuhkan, usia, pengalaman kerja dan lain-lain. Halnya dengan persyaratan jabatan senantiasa mengedepankan persyaratan yang meliputi : Pendidikan



Formal, Kepangkatan, Pengalaman Jabatan, Keahlian, Masa Kerja, dan Diklat.

Melalui pemenuhan syarat-syarat jabatan bagi pegawai untuk menduduki suatu jabatan serta ditunjang oleh kemampuan sumber daya aparatur tersebut, diharapkan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

### E. Kerangka Pikir

Kemampuan sumber daya aparatur merupakan sumber daya utama yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas urusan rumah tangga daerah (Otonomi daerah). Ini berarti bahwa kemampuan aparatur Pemerintah Daerah sangat berperan dalam keseluruhan proses penyelenggaraan Otonomi daerah dan kesesuaian antara *job specification* aparat.

Dengan demikian mengindikasikan bahwa pada dasarnya **indikator** dari kemampuan sumberdaya aparatur meliputi bagaimana kemampuan sumberdaya yang dimiliki oleh suatu instansi dalam mengaplikasikan semua pekerjaan yang diberikan, dalam hal ini **kemampuan** sumberdaya aparatur meliputi : tingkat pendidikan, pelatihan, dan Pengalaman Kerja, serta sejauhmana **persyaratan jabatan (*Job Specification*)** yang telah ditentukan oleh suatu aparatur dalam merekrut pegawai yang sesuai untuk mengembang tugas negara, di mana terdiri dari : bagaimana pendidikan

formal, pengalaman jabatannya, kepangkatan, masa kerja, keahlian dan masa kerja.

Berdasar dari dua indikator tersebut maka kemampuan sumberdaya aparatur dapat dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif yang hasilnya dapat memberikan gambaran seberapa besar hubungan antara kemampuan sumberdaya aparatur dan kesesuaian *Job Specification*, secara tidak langsung akan memberikan dampak pada lembaga pemerintahan daerah, khususnya Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Secara jelas di gambarkan pada skema kerangka pikir berikut :

**SKEMA KERANGKA PIKIR**