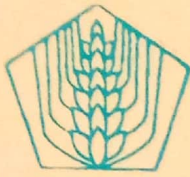


13.3

ISSN No. 0125-169X

ORYZA Vol. X, No.1 Maret 2011



# ORYZA

*majalah ilmiah universitas mataram*



Isi di dalam menjadi tanggung jawab penulis

# DAFTAR ISI

<b>I. BIDANG ILMU PERTANIAN</b>	
1. PEMBERDAYAAN MASYARAKAT TANI MELALUI PENERAPAN SISTEM BAGI HASIL DALAM PENGELOLAAN PENGGEMUKAN SAPI DI KABUPATEN BIMA NUSA TENGGARA BARAT oleh <i>Arifuddin Sahidu dan Efendy</i> .....	1
<b>II. BIDANG ILMU PETERNAKAN</b>	
2. OPTIMASI TARAF SUPLEMENTASI PREMIX-PROTEIN DALAM PAKAN BASAL RUMPUT LAPANGAN DAN DEDAK PADI UNTUK PENGGEMUKAN SAPI BALI SECARA PAKAN KURUNG oleh L. Wira Pribadi .....	13
3. PENINGKATAN PRODUKSI MADU MELALUI INTRODUKSI LEBAH IMPOR <i>Apis mellifera</i> oleh Wahid Yulianto & Erwan .....	25
4. PEMANCINGAN LEBAH HUTAN MELALUI PENGEMBANGAN TEHNIK PEMBUATAN TEMPAT BERSARANG oleh Erwan .....	33
<b>III. BIDANG ILMU TEKNIK</b>	
5. PENGARUH PEMAKAIAN CAMPURAN SOLAR-ETANOL TERHADAP UNJUK KERJA MOTOR DIESEL oleh Ida Bagus Alit .....	41
6. DATA BASE SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN SD/MI DI KABUPATEN LOMBOK UTARA oleh Rini S. Saptaningtyas & Hariadi .....	51
7. VARIASI BEBAN PADA MESIN DIESEL BERBAHAN BAKAR CAMPURAN SOLAR DENGAN MINYAK DESTALASI BEKAS GORENG KFC oleh I Made Nuarsa .....	69
8. ANALISA PENGARUH PERBEDAAN DAYA DAN USIA TERHADAP EFISIENSI TRANSFORMATOR 3 FASA DI PT PLN (PERSERO) CABANG MATARAM oleh Ida Bagus Fery Citarsa .....	79
<b>IV. BIDANG ILMU KEDOKTERAN</b>	
9. PENGARUH PELATIHAN AYUNAN TUNGKAI BERBEBAN 8 Kg 8 REPETISI 3 SET TERHADAP PENINGKATAN KEKUATAN OTOT TUNGKAI oleh Ida Ayu Eka Widiastuti .....	93
10. PROFIL FUNGSI PARU PENDERITA TUBERKULOSIS PARU YANG SEMBUH PASCA PENGOBATAN KOMPLIT oleh Herpan Syafii Harahap, Nurhidayati, Dian Puspitasari, Dyah Purnaning .....	103
11. PROFIL FUNGSI PARU PADA PRIA PEROKOK BERUSIA 40 TAHUN ATAU LEBIH DI KOTA MATARAM oleh Indah Sapta Wardani, Herpan Syafii Harahap.....	113
<b>V. BIDANG ILMU MIPA</b>	
12. OPTIMASI pH REAKSI OKSIDASI FENTON PADA PROSES <i>PRE-TREATMENT</i> LIMBAH CAIR INDUSTRI TEKSTIL MENGGUNAKAN MEMBRAN ULTRAFILTRASI oleh Nita Kusumawati .....	121
<b>VI. BIDANG ILMU PENDIDIKAN</b>	
13. PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE <i>NUMBERED HEADS TOGETHER</i> (NHT) UNTUK MENINGKATKAN KETUNTASAN BELAJAR MATA KULIAH ANALISA KOMPLEKS MAHASISWA SEMESTER VIIB IKIP MATARAM TAHUN AJARAN 2009 / 2010 Nani Kurniati dan Laila Hayati	131



14.	MENDESKRIPSI KEPERIBADIAN BERDASARKAN KONSELING REALITA oleh <i>Lalu Furkan Mahdan</i> .....	141
15.	ANALISIS MATERI KELIPATAN DAN FAKTOR BILANGAN PADA BUKU PELAJARAN MATEMATIKA SD KELAS IV oleh Syahrul Azmi .....	153
16.	PEMBANGUNAN; DEHUMANISASI SOSIO-KULTURAL oleh Syafruddin .....	163
17.	KEANEKARAGAMAN SERANGGA PADA EKOSISTEM MANGROVE DI PANTAI ENDOK LOMBOK BARAT oleh Agil Al Idrus, M. Liwa Ilhamdi .....	171
 <b>VII. BIDANG ILMU HUKUM</b>		
18.	MEDIASI PENAL DALAM SISTEM PERADILAN PIDANA INDONESIA Oleh Lalu Parman .....	177
 <b>VIII. BIDANG ILMU EKONOMI</b>		
19.	SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT BISNIS DI KAB. LOMBOK TENGAH oleh Helmy Fuadi & Dwi Putra Buana Sakti .....	193
20.	KAJIAN TENTANG MUTU MODAL MANUSIA DARI ASPEK PENDIDIKAN SEBAGAI FAKTOR STRATEGIS DALAM PEMBANGUNAN DAERAH NUSA TENGGARA BARAT oleh St Maryam .....	217
21.	STUDI TENTANG PROGIL SOSIAL EKONOMI NELAYAN DI PESISIR PANTAI TANJUNG KARANG KECAMATN SEKARBELA KOTA MATARAM oleh MUHAMMAD ALWI .....	237
22.	ANALISIS KEBUTUHAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR PEMERIN- TAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH oleh Agusdin .....	249

# **ANALISIS KEBUTUHAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

**Agusdin**

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Unram

## **ABSTRACT**

*The objectives of this research are to identify further education needed (S1, S2, and S3) by apparatus in Lombok Tengah Regency to fulfill their competency to do their job and function as government official. The type of research is explorative-descriptive and data were collected through conducting Focus Group Discussions (FGD) and In Depth Interview with related parties including relevant government institutions and government officials such as: BAPPEDA, BKD, and Organization Department within Local Government Secretariat in Lombok Tengah Regency. This research has identified 7 (seven) issues or main constraints related to human resources (apparatus) development, some of them are limited role of BKD to determine human resources development policy, understaffed and overstaffed condition of apparatus in most SKPD. Based on those constraints and also considering human resource development strategies in RPJP and RPJM, this research suggested various further study (S1, S2, and S3) needed in each SKPD. This research has recommended in order to effectively formulate human resources development strategy, comprehensive workload analysis and training and education needs analysis are needed*

---

**Keyword:** *human resource development and planning, understaffed and overstaffed, training needs analysis, workload analysis.*

## **I. LATAR BELAKANG**

Standar Kompetensi Pegawai adalah kemampuan minimal yang dimiliki pegawai yang diharapkan untuk mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Standar kompetensi dijadikan sebagai acuan untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi. Tuntutan kapasitas SDM sebagai pemberi pelayanan yang profesional semakin meningkat, sementara tingkat dan jenis kapasitas pelayanan yang dituntut dari aparatur sangat beragam dan belum diketahui dengan tepat dan akurat. Demikian pula standar kompetensi minimal yang diperlukan oleh



SDM dalam berbagai tingkatan dan ragam fungsi tugas belum dikembangkan dengan lengkap dan akurat. Untuk memenuhi kompetensi dari suatu jabatan, dapat dilakukan pengembangan kapasitas melalui program pendidikan dan pelatihan-pelatihan. Selama ini program-program pendidikan dan pelatihan telah banyak dilakukan baik oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah maupun oleh lembaga-lembaga yang memiliki perhatian pada pengembangan SDM aparatur daerah, namun dalam kenyataannya perencanaan pengembangan SDM belum menjadi perhatian utama bagi instansi pembina, apalagi oleh pemerintah daerah sehingga penyelenggaraan pengembangan SDM sebagian besar belum sesuai harapan untuk menghasilkan aparatur yang kompeten dan profesional.

Pendidikan dan pelatihan memang bukanlah satu-satunya strategi dalam rangka mengembangkan profesionalitas aparatur daerah, namun paling tidak melalui pengembangan SDM yang relevan kompetensi aparatur semakin mendekati ideal dan semakin tanggap terhadap fungsi dan perannya sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat. Pendidikan dan pelatihan akan memberi dorongan dan akan menghasilkan aparatur yang kompeten apabila ada kesesuaian antara kebutuhan pengembangan SDM dengan pemenuhan pengembangan itu sendiri. Untuk mendapatkan kesesuaian tersebut maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pengembangan SDM dalam bentuk kegiatan pendidikan maupun pelatihan-pelatihan. Kegiatan yang dapat menghasilkan program-program pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan baik pada saat ini maupun dimasa mendatang, dikenal dengan istilah Analisa Kebutuhan pendidikan dan pelatihan atau sering dikenal dengan istilah Training Needs Assesment (TNA).

Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan adalah analisis kesenjangan antara kemampuan SDM yang ada dan kemampuan yang diharapkan dalam melaksanakan TUPOKSI-nya untuk memberi pelayanan yang terbaik, cepat, efektif dan efisien kepada warga masyarakat yang membutuhkan. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan ini harus memadukan kebutuhan pelaksanaan fungsi tugasnya dalam jabatan tertentu, kapasitas (pengetahuan, keterampilan dan sikap) yang diperlukan aparatur yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugasnya.

Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan dapat membantu para pengambil keputusan terutama yang berwenang dalam penempatan pegawai dan pemenuhan kompetensi bagi jabatan tertentu. Kegiatan ini sangat bermanfaat terutama berkaitan dengan penerapan PP 41 tahun 2007 yang membawa perubahan struktur organisasi dan tentunya jabatan-jabatan baru baik hasil penggabungan dari beberapa jabatan maupun pengurangan dari jabatan tertentu atau jabatan yang sama sekali baru dibentuk.



Selain adanya jabatan-jabatan baru sebagai konsekuensi dari tugas-tugas baru analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan apabila ada indikator-indikator yang mengemuka berkaitan dengan kinerja pemerintah daerah, sebagai berikut:

1. Keluhan-keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat
2. Penggunaan waktu yang kurang efisien
3. Mutu kerja rendah dan hasil kerja menurun
4. Terjadi pemborosan dan tidak efisien
5. Tidak ada pengukuran standar pengukuran kerja
6. Lemahnya koordinasi
7. Rencana mutasi dan rencana pensiun
8. Disiplin menurun
9. Konflik internal dan eksternal
10. Perluasan dan pendirian organisasi baru.

Untuk melihat indikasi-indikasi diatas, tidaklah mudah karena diperlukan suatu kegiatan evaluasi yang komprehensif. Untuk itu alasan yang paling relevan dalam melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak lain dalam rangka mengembangkan suatu sistem informasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat). Adanya sistem informasi kebutuhan diklat akan sangat membantu pemerintah daerah dalam menyusun program-program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan aparatur. Lebih khusus lagi, analisis ini difokuskan pada analisis kebutuhan pendidikan formal (S1, S2, S3) bagi aparatur pemerintah kabupaten Lombok Tengah untuk jangka waktu 5 tahun ke depan. Adapun tujuan kegiatan Analisis Kebutuhan Pendidikan Formal (S1, S2, dan S3) ini adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pendidikan formal (s1, s2, s3) bagi aparatur kabupaten Lombok Tengah dalam meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diembannya.



## II. LANDASAN TEORI

### 2.1. Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Jangka Menengah Lombok Tengah tahun 2005 - 2010.

#### 2.1.1. Arah Kebijakan Umum

Arah kebijakan umum pembangunan kabupaten Lombok Tengah tahun 2005 – 2010 diharapkan dapat mewujudkan 3 (tiga) agenda pembangunan yaitu sebagai berikut :

1. Agenda mewujudkan masyarakat Lombok Tengah yang beriman, bertaqwa, berbudaya luhur dan aman selaras dengan misi mewujudkan Indonesia yang aman dan damai. Untuk mewujudkan agenda ini maka ditetapkan arah kebijakan :
  - a. Peningkatan rasa saling percaya dan harmonisasi antar kelompok masyarakat;
  - b. Pengembangan kebudayaan yang berlandaskan pada nilai-nilai luhur; dan
  - c. Peningkatan ketertiban dan penanggulangan kriminalitas.
2. Agenda mewujudkan masyarakat Lombok Tengah yang demokratis dan berkesadaran hukum selaras dengan misi mewujudkan Indonesia yang adil dan demokratis. Untuk mewujudkan agenda ini maka ditetapkan arah kebijakan :
  - a. Penegakan hukum;
  - b. Penghapusan diskriminasi; dan
  - c. Penghormatan dan pengakuan atas Hak Azasi Manusia.
3. Agenda mewujudkan masyarakat Lombok Tengah yang mandiri, produktif dan sejahtera selaras dengan misi mewujudkan Indonesia yang sejahtera. Untuk mewujudkan agenda ini maka ditetapkan arah kebijakan :
  - a. Peningkatan Investasi Daerah;
  - b. Peningkatan Daya Saing Industri;
  - c. Peningkatan kemampuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
  - d. Revitalisasi Pertanian;
  - e. Pemberdayaan Koperasi dan UKM;
  - f. Penanggulangan kemiskinan;
  - g. Pembangunan Perdesaan;
  - h. Peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan yang lebih berkualitas;



- i. Peningkatan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang lebih berkualitas;
- j. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan sosial;
- k. Peningkatan kualitas kehidupan dan peran perempuan serta kesejahteraan dan perlindungan anak;
- l. Pengendalian pertumbuhan penduduk, pembangunan kependudukan dan keluarga kecil berkualitas;
- m. Peningkatan kualitas kehidupan beragama;
- n. Perbaikan pengelolaan Sumber Daya Alam dan pelestarian mutu Lingkungan Hidup;
- o. Percepatan pembangunan Infrastruktur dan pariwisata;
- p. Peningkatan kapasitas aparatur;
- q. Perbaikan iklim ketenagakerjaan; dan
- r. Peningkatan efektivitas pembangunan daerah.

Prioritas pembangunan Kabupaten Lombok Tengah berdasarkan hasil analisis lingkungan strategis yaitu sebagai berikut :

1. Terwujudnya percepatan pembangunan desa-desa tertinggal dengan kebijakan prioritas meliputi :
  - a. Pembangunan Perdesaan;
  - b. Revitalisasi Pertanian;
  - c. Peningkatan ketertiban dan penanggulangan kriminalitas
2. Terwujudnya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dengan kebijakan prioritas meliputi :
  - a. Peningkatan kapasitas aparatur;
  - b. Penanggulangan kemiskinan;
  - c. Percepatan pembangunan Infrastruktur dan pariwisata;
  - d. Perbaikan pengelolaan Sumber Daya Alam dan pelestarian mutu Lingkungan Hidup;
3. Terwujudnya pelayanan kepada masyarakat yang lebih berkualitas dengan prioritas kebijakan meliputi :
  - a. Peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan yang lebih berkualitas;
  - b. Peningkatan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang lebih berkualitas;
  - c. Terwujudnya kerjasama bisnis dan pemasaran produk meliputi prioritas kebijakan :
  - d. Peningkatan daya saing industri.



### **2.1.2. Strategi Pembangunan Daerah**

Dalam rangka percepatan pembangunan Kabupaten Lombok Tengah tahun 2005 – 2010 maka strategi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan peningkatan rasa saling percaya dan harmonisasi antar kelompok masyarakat dilakukan dengan :
  - a. menumbuhkembangkan fungsi dan peran lembaga keagamaan, forum-forum kemasyarakatan, tokoh agama dan masyarakat;
  - b. melakukan pembinaan mental spiritual aparat dan masyarakat;
  - c. menciptakan kerukunan kehidupan antar umat beragama.
2. Kebijakan pengembangan kebudayaan yang berlandaskan pada nilai-nilai luhur dilakukan dengan :
  - a. melestarikan adat istiadat dan budaya daerah;
  - b. memfilter budaya asing yang tidak sesuai dengan nilai-nilai luhur masyarakat; dan
  - c. mengembangkan dan menanam nilai-nilai luhur daerah kepada seluruh komponen masyarakat.
3. Kebijakan peningkatan ketertiban dan penanggulangan kriminalitas dilakukan dengan :
  - a. mengembangkan sistem pengamanan lingkungan (Siskamling) secara terpadu;
  - b. menyelesaikan berbagai kasus kriminalitas secara adil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. mengidentifikasi daerah-daerah rawan untuk dilakukan pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif.
4. Kebijakan penegakan hukum dilakukan dengan :
  - a. menyelenggarakan pendidikan hukum bagi masyarakat;
  - b. melakukan pembinaan kaderkum;
  - c. menyelesaikan kasus-kasus secara adil tanpa memandang bulu.
5. Kebijakan penghapusan diskriminasi dilakukan dengan :
  - a. mengembangkan komunikasi secara intensif dengan semua komponen masyarakat, termasuk pembauran dengan etnis cina;
  - b. memperlakukan sama semua komponen masyarakat dalam berbagai kegiatan pembangunan;
  - c. menumbuhkembangkan sikap senasib sepenanggungan dalam membangun daerah.



6. Kebijakan penghormatan dan pengakuan Hak Azasi Manusia dilakukan dengan :
  - a. mengusulkan penghapusan berbagai peraturan yang bertentangan dengan prinsip Hak Azasi Manusia;
  - b. menumbuhkembangkan kesadaran masyarakat terhadap pengakuan dan penghormatan Hak Azasi Manusia; dan
  - c. melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan kaidah hukum, norma sosial dan pelanggaran Hak Asasi Manusia yang terjadi di dalam proses penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
7. Kebijakan peningkatan investasi daerah dilakukan dengan :
  - a. menyederhanakan prosedur perijinan investasi, termasuk bagi UKM;
  - b. menciptakan kepastian hukum yang menjamin kepastian usaha, termasuk mengurangi tumpang tindih kebijakan antar pusat dan daerah serta antar sektor;
  - c. menyempurnakan kelembagaan investasi yang berdaya saing, efisien, transparan, dan non-diskriminatif;
  - d. mendorong pemulihan fungsi intermediasi perbankan; serta
  - e. meningkatkan penyediaan infrastruktur investasi.
8. Kebijakan peningkatan daya saing industri dilakukan dengan :
  - a. meningkatkan mutu, desain dan kualitas produk ;
  - b. mendorong upaya diversifikasi dan spesifikasi produk;
  - c. mendorong optimalisasi penggunaan sumberdaya Lokal sebagai bahan dasar Industri;
  - d. menggerakkan Asosiasi dan Lembaga bisnis dalam penentuan pasar sasaran;
9. Kebijakan peningkatan kemampuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dilakukan dengan :
  - a. mendorong upaya kreatifitas masyarakat dalam pengembangan teknologi terapan;
  - b. melakukan identifikasi atas temuan dan pengembangan teknologi di masyarakat;
  - c. melakukan upaya apresiatif bagi penemu dan pengembang teknologi; dan melakukan kerja sama dengan pihak akademisi dan lembaga lain dalam upaya kajian, transfer dan introduksi teknologi.



10. Kebijakan revitalisasi pertanian dilakukan dengan :
  - a. mendorong diversifikasi, meningkatkan produktivitas, dan nilai tambah produk pertanian, peternakan, kehutanan, perkebunan, dan perikanan untuk perbaikan kesejahteraan petani;
  - b. meningkatkan produksi dan kualitas produksi pertanian dalam arti luas;
  - c. memfasilitasi penyediaan modal usaha pertanian dalam rangka menciptakan perluasan lapangan kerja bagi masyarakat petani;
  - d. mendorong perkembangan industri pengolahan produk pertanian dan perikanan;
  - e. memfasilitasi distribusi pemasaran produk untuk perluasan jaringan pemasaran pada waktu yang tepat;
  - f. menggalakkan gerakan menanam sejuta pohon pada lahan kritis baik di dalam hutan maupun di luar hutan.
11. Kebijakan pemberdayaan Koperasi dan UKM dilakukan dengan :
  - a. memperluas basis usaha serta penumbuhan wirausaha baru berkeunggulan;
  - b. memperkuat kelembagaan KUKM;
  - c. memfasilitasi penyediaan modal bagi pengembangan KUKM; dan
  - d. meningkatkan peran KUKM sebagai penyedia barang dan jasa pada pasar domestik khususnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat banyak.
12. Kebijakan penanggulangan kemiskinan dilakukan dengan :
  - a. memenuhi kebutuhan dasar penduduk miskin yang meliputi kebutuhan pangan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, perumahan, air bersih, dan rasa aman;
  - b. mendorong masyarakat agar memiliki semangat kesetiakawanan sosial; dan
  - c. mendorong masyarakat untuk hidup hemat.
13. Kebijakan pembangunan perdesaan dilakukan dengan :
  - a. mengembangkan wilayah-wilayah strategis dan cepat tumbuh, yaitu wilayah-wilayah yang memiliki potensi sumber daya tinggi dan/atau lokasi strategis;
  - b. mengembangkan wilayah-wilayah tertinggal dan terbelakang, yaitu wilayah-wilayah dengan sumber daya yang terbatas dan/atau terpencil;
  - c. meningkatkan akses petani terhadap sumber daya produktif dan permodalan;
  - d. meningkatkan produktivitas dan kualitas petani dan pertanian;
  - e. mengembangkan diversifikasi kegiatan ekonomi perdesaan, dan



- f. membangun infrastruktur pertanian dan pedesaan.
14. Kebijakan peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan yang lebih berkualitas dilakukan dengan :
- a. meningkatkan pelaksanaan wajib belajar 9 tahun;
  - b. memberikan akses yang lebih besar kepada kelompok masyarakat yang selama ini kurang dapat terjangkau oleh layanan pendidikan seperti masyarakat miskin, masyarakat yang tinggal di daerah terpencil;
  - c. meningkatkan penyediaan pendidikan keterampilan dan kewirausahaan ataupun pendidikan non formal yang bermutu;
  - d. meningkatkan penyediaan dan pemerataan sarana pendidikan dan tenaga pendidik;
  - e. meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik;
  - f. meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik agar lebih mampu mengembangkan kompetensinya; dan
  - g. menyempurnakan manajemen pendidikan dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses perbaikan mutu pendidikan.
15. Kebijakan peningkatan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang lebih berkualitas dilakukan dengan :
- a. meningkatkan jumlah, jaringan dan kualitas pusat kesehatan masyarakat;
  - b. meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM tenaga medis;
  - c. mengembangkan sistem jaminan kesehatan, terutama bagi rakyat miskin;
  - d. meningkatkan sosialisasi kesehatan lingkungan dan pola hidup sehat;
  - e. meningkatkan pendidikan kesehatan kepada masyarakat yang dimulai sejak usia kanak-kanak; dan
  - f. meningkatkan pemerataan dan kualitas fasilitas kesehatan dasar.
16. Kebijakan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan sosial dilakukan dengan :
- a. mengembangkan sistem perlindungan sosial yang terpadu;
  - b. meningkatkan kualitas pelayanan dan bantuan dasar kesejahteraan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial; dan
  - c. meningkatkan pemberdayaan terhadap fakir miskin, penyandang cacat dan kelompok rentan sosial lainnya.
17. Peningkatan kualitas kehidupan dan peran perempuan serta kesejahteraan dan perlindungan anak dilakukan dengan :
- a. memajukan tingkat keterlibatan perempuan dalam proses politik dan jabatan publik;



- b. meningkatkan taraf pendidikan dan layanan kesehatan serta program-program lain untuk mempertinggi kualitas hidup dan sumberdaya kaum perempuan;
  - c. meningkatkan kampanye anti kekerasan terhadap perempuan dan anak-anak;
  - d. menegakkan hukum dalam melindungi setiap individu dari kekerasan dalam rumah tangga;
  - e. meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan anak; dan
  - f. memperkuat kelembagaan gender.
18. Kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk, pembangunan kependudukan dan keluarga kecil berkualitas dilakukan dengan :
- a. mengendalikan tingkat kelahiran penduduk;
  - b. meningkatkan pemberdayaan dan ketahanan keluarga;
  - c. meningkatkan kualitas kesehatan reproduksi remaja serta pendewasaan usia perkawinan;
  - d. memperkuat kelembagaan dan jaringan Keluarga Berencana.
19. Kebijakan peningkatan kualitas kehidupan beragama dilakukan dengan :
- a. meningkatkan kualitas pelayanan, pemahaman agama dan kehidupan beragama; dan
  - b. meningkatkan kerukunan intern dan antar umat beragama.
20. Kebijakan perbaikan pengelolaan Sumber Daya Alam dan pelestarian mutu Lingkungan Hidup dilakukan dengan :
- a. mengelola sumber daya alam untuk dimanfaatkan secara efisien, adil, dan berkelanjutan yang didukung dengan kelembagaan yang handal dan penegakan hukum yang tegas,
  - b. mencegah terjadinya kerusakan sumber daya alam dan lingkungan hidup yang lebih parah;
  - c. memulihkan kondisi sumber daya alam dan lingkungan hidup yang rusak; dan
  - d. mempertahankan sumber daya alam dan lingkungan hidup yang masih dalam kondisi baik untuk dimanfaatkan secara berkelanjutan, serta meningkatkan mutu dan potensinya.
21. Kebijakan percepatan pembangunan infrastruktur dan pengembangan pariwisata dilakukan dengan :
- a. memperbaiki infrastruktur yang rusak untuk menggerakkan roda perekonomian masyarakat;



- b. memperluas kapasitas infrastruktur dengan fokus pembangunan infrastruktur baru pada daerah sentra produksi diperdesaan dan infrastruktur yang menghubungkan antar daerah;
  - c. membangun infrastruktur yang mendukung berkembangnya pariwisata.
22. Kebijakan peningkatan kapasitas aparatur dilakukan dengan :
- a. melakukan pengkajian kebutuhan dan beban kerja aparatur;
  - b. memperbaiki sistem penataan kepegawaian;
  - c. melakukan pembinaan, bimbingan dan meningkatkan SDM aparatur; dan
  - d. meningkatkan sarana dan prasarana aparatur.
23. Kebijakan perbaikan iklim ketenagakerjaan dilakukan dengan :
- a. menciptakan fleksibilitas pasar kerja dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan;
  - b. menciptakan kesempatan kerja melalui investasi;
  - c. memperbaharui pelaksanaan berbagai program perluasan kesempatan kerja; dan
  - d. menyempurnakan program pendukung pasar kerja dengan mendorong terbentuknya informasi pasar kerja, membentuk berbagai bursa kerja, serta memperbaiki sistem pelatihan bagi pencari kerja.
24. Kebijakan peningkatan efektivitas pembangunan daerah dilakukan dengan :
- a. Meningkatkan kualitas perencanaan daerah;
  - b. Meningkatkan pengelolaan administrasi keuangan;
  - c. Meningkatkan kapasitas penerimaan keuangan daerah; dan
  - d. Meningkatkan kualitas pengawasan pembangunan daerah.

## **2.2. Perencanaan Sumberdaya Manusia**

Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan yang akan diraih selama periode waktu kedepan dan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan itu. Perencanaan haruslah mendahului semua aktivitas manajemen agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Ada beberapa alasan perlunya perencanaan, yaitu: (1) perencanaan membuahkan keberhasilan; (2) perencanaan membantu manajemen menanggulangi perubahan teknologi, sosial, politik, dan lingkungan; (3) perencanaan mewajibkan manajemen menentukan tujuan organisasi, tanpa ada tujuan organisasi, pengendalian yang efektif tidak akan mungkin terselenggara.

Perencanaan SDM menghimpun dan menggunakan informasi untuk menunjang keputusan investasi sumberdaya dalam berbagai aktivitas SDM.



Informasi ini meliputi tujuan dimasa depan, trend, dan kesenjangan hasil aktual dan yang direncanakan. Perencanaan SDM lebih dipandang sebagai proses manajemen daripada fungsi staf personalia. Pada dasarnya perencanaan merupakan proses untuk menganalisis kebutuhan SDM organisasi ditengah kondisi yang berubah dan melakukan aktivitas yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan itu. Karena organisasi harus adaptif terhadap kondisi yang senantiasa berubah (seperti pertumbuhan, teknologi baru, atau keragaman pasar), perencanaan SDM merupakan kegiatan yang berkesinambungan. Melalui perencanaan SDM yang efektif dilakukan analisis terhadap kebutuhan SDM organisasi dalam kondisi yang selalu berubah, serta mengembangkan aktivitas untuk mencapai tujuan itu.

Perencanaan SDM yang efektif mencakup perencanaan kepegawaian dan perencanaan program. Perencanaan kepegawaian merupakan penentuan tipe SDM yang dibutuhkan organisasi dalam jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang dalam rangka mencapai tujuan organisasi dimasa depan. Untuk menyusun rencana kepegawaian dilakukan proyeksi suplai dan permintaan terhadap SDM. Rencana kemudian menentukan perbedaan antara permintaan dan suplai apakah ada kelebihan atau kekurangan suplai atau berapa jumlah suplai SDM yang akurat untuk tipe kepegawaian tertentu. Rencana kepegawaian sangat erat dengan rencana strategik organisasi. Perencanaan program mengikuti penyusunan rencana kepegawaian, dimana rencana ini menyangkut pemilihan alat SDM yang paling efektif yang terpusat pada kelebihan maupun kekurangan SDM. Perencanaan program meliputi pengkoordinasian beragam program untuk memenuhi rencana kepegawaian dalam bidang personalia yang berbeda (Simamora, 2004)

### **2.3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Peran Sumberdaya Manusia (SDM) sangat penting terhadap keberadaan dan kemajuan suatu organisasi. Untuk itu SDM yang cakap dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan kerja para pegawai, organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan pegawai. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, ketrampilan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tidak efektif. Pemborosan waktu, bahan dan tenaga sehingga dapat mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain,



pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat sesuatu yang merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Ketrampilan pegawai, merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu bagi pegawai baru atau yang menduduki jabatan baru diperlukan tambahan ketrampilan guna melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Pengetahuan dan ketrampilan belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan organisasi, sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Untuk itu pengembangan sikap juga sangat perlu diusahakan dalam pengembangan SDM.

Pengembangan pegawai atau lebih dikenal dengan 'Pengembangan sumber daya manusia' sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

### **2.3.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama Sumber Daya Manusia Aparatur Negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengembangkan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kualitas PNS yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah PNS yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, professional, berbudi luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, abdi masyarakat dan abdi di dalam Negara hukum yang demokratis.

Untuk membentuk sosok PNS seperti tersebut di atas diperlukan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pelatihan itu sendiri adalah proses belajar yang dimaksudkan untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga ia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya atau dalam melaksanakan pekerjaan.

Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS ( PP 101 Tahun 2000 pasal 1) yang mengarah kepada:

- 1) peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi kepentingan masyarakat,
- 2) peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya, peningkatan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.



Adapun tujuan diklat adalah:

- a) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat,
- c) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan, umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik (PP No. 101 tahun 2000 Pasal 2).

Untuk mencapai tujuan diklat tersebut maka sebelum dilakukan diklat dibutuhkan identifikasi kebutuhan diklat. Identifikasi ini untuk menentukan jenis diklat yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya dan kebutuhan individu PNS sesuai dengan kompetensinya. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (PP No.101 tahun 2000). Jenis diklat terdiri dari Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Pembinaan Diklat itu sendiri diarahkan pada:

1. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air.
2. Peningkatan kompetensi fungsional, teknis, manajerial dan/atau kepemimpinan.
3. peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai tuntutan tugas dan organisasi. ( Lembaga Administrasi Negara, 2006).

### **III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian dengan melakukan analisis dan mendeskripsikan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kebutuhan pendidikan formal jenjang S1, S2, dan S3 pada aparatur pemerintah kabupaten Lombok Tengah untuk jangka waktu 5 tahun ke depan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer: Kepala BKD dan pejabat yang diberi otorisasi dan sumber lainnya yang relevan sedangkan data sekunder: Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), Rencana dan kebijakan Pengembangan SDM Aparatur



Peta dan kondisi SDM aparaturPopulasi yang dimaksud dalam kegiatan ini adalah seluruh aparatur pemerintah kabupaten Lombok Tengah yang berpendidikan SMA dan sederajat, strata 1 dan strata 2. Responden untuk data primer adalah pejabat yang berwenang dalam mengambil keputusan terkait pengembangan sumberdaya manusia pada semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan atau pejabat lain yang relevan memberikan informasi atau sebagai informan setingkat Kepala Bidang. Responden untuk data sekunder adalah semua SKPD yang ada pada wilayah kabupaten Lombok Tengah termasuk Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA) kabupaten Lombok Tengah.

Dengan pilihan tehnik analisis data sekunder dan mengedepankan dari orang yang melakukan diklat (terutama ulasan pimpinan), maka data dikumpulkan dari berbagai dokumen yang berkaitan dengan peraturan-peraturan tentang pengembangan SDM. Pengumpulan data atau informasi dalam rangka identifikasi kebutuhan pendidikan foremal jenjang S1, S2, dan S3 dilaksanakan melalui beberapa cara atau metode, yaitu i) penyigian (survai) dengan menggunakan teknik kuesioner atau wawancara, ii) pengamatan, atau iii) metode lain. Deskripsi masing-masing metode dan alat yang digunakan dalm mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Untuk mempermudah pelaksanaan wawancara disusun terlebih dahulu petunjuk. atau pedoman wawancara. Wawancara dilakukan untuk keperluan klarifikasi dan mencari penjelasan dari data sekunder yang dianalisis.

b. Dokumentasi

Metode ini diperlukan untuk melakukan penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang diperlukan dalam bentuk data sekunder seperti hasil publikasi maupun data yang sudah diolah oleh organisasi untuk kepentingan arsip dan penyebarluasan informasi kepada publik maupun untuk kepentingan analisis yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerjaannya. Data yang diperoleh dengan menggunakan metode ini sangat membantu peneliti untuk melakukan analisis terhadap kebutuhan pendidikan formal bagi aparatur.

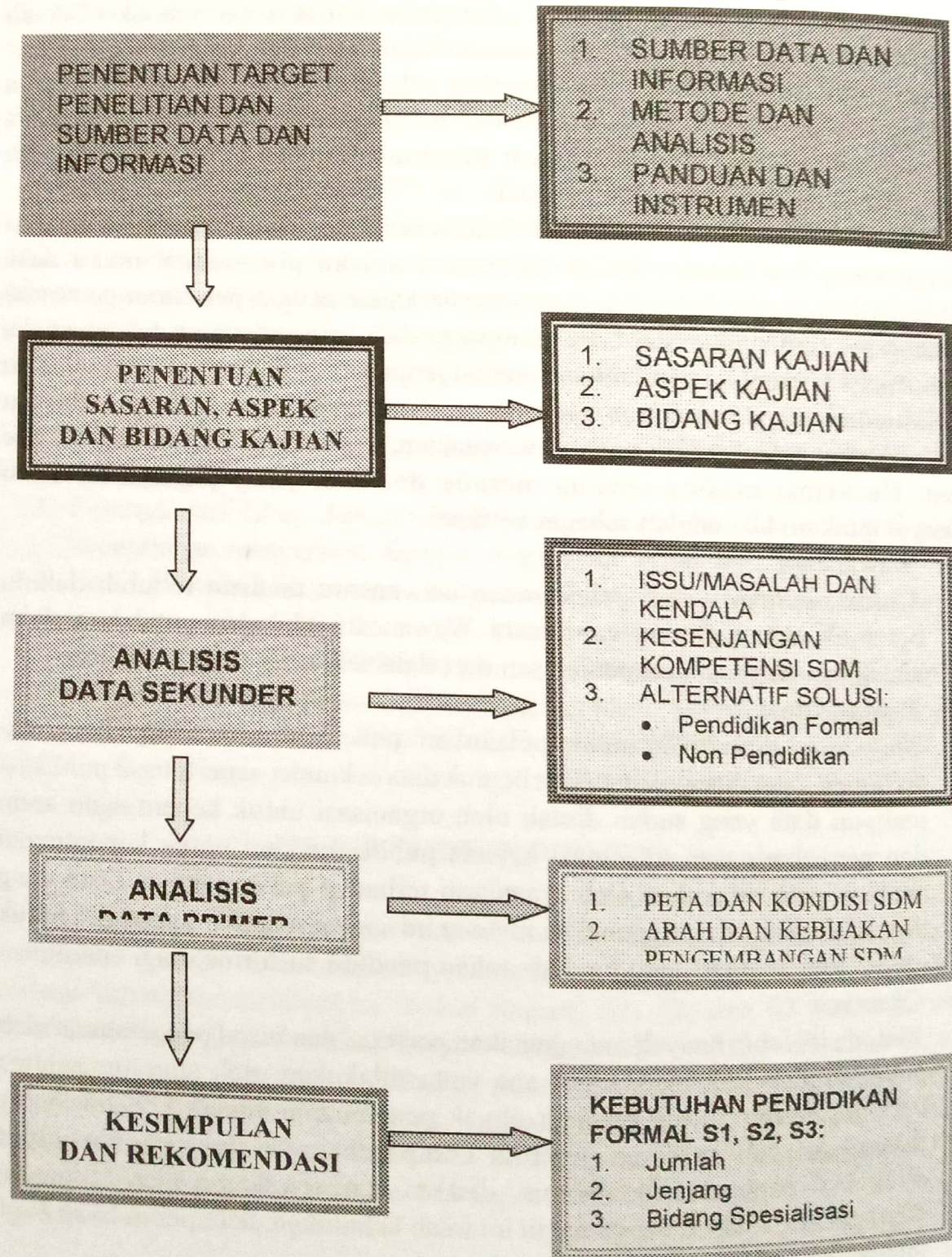
c. Observasi

Metode ini lebih banyak menggunakan persepsi dan bekal pengetahuan oleh pihak-pihak untuk mengamati apa yang dilakukan oleh aparatur selama periode tertentu. Yang menjadi obyek pengamatan adalah kegiatan yang dilakukan oleh aparatur maupun kompetensinya. Pengamatan dapat dilakukan pada saat rapat-rapat, diskusi atau lokakarya atau langsung ditempat kerja. Hasil pengamatan ini ialah kebutuhan akan pendidikan bagi jabatan yang diamati.



Adapun prosedur analisis yang dilakukan dalam kajian ini adalah seperti terlihat pada kerangka dibawah ini:

### Kerangka Kerja dan Hasil Kegiatan yang diharapkan





## IV. ANALISIS

### 4.1. Peta dan Kondisi Sumberdaya Manusia Aparatur

Kondisi SDM Aparatur pemerintah kabupaten Lombok Tengah dapat dilihat pada tabel 1 yang menggambarkan jumlah dan persentase SDM aparatur pada setiap SKPD dan unit kerja yang ada. Lebih spesifik lagi pada lampiran 2 dan 3 tercantum komposisi kompetensi SDM berdasarkan jumlah dan bidang pendidikan pada jenjang pendidikan S1 dan S2 pada setiap SKPD dan unit kerja. Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat 32 SKPD, 11 kecamatan, 12 kelurahan, dan 101 Unit Pengelola Teknis (UPT) yang menjadi unit analisis kebutuhan pendidikan formal S1, S2, dan S3 bagi aparatur kabupaten Lombok Tengah untuk jangka menengah. Identifikasi awal menunjukkan bahwa terdapat 3.579 aparatur yang berpendidikan SMA dan Diploma, S1, dan S2 pada semua SKPD dan unit kerja yang ada. Populasi aparatur yang berpendidikan SMA dan Diploma berjumlah 2.265 orang (63,29%), 1.213 orang (33,89 %) berpendidikan S1, dan 101 orang (2,82 %) berpendidikan S2.

Berdasarkan kondisi saat ini seperti terlihat pada tabel 1, maka dapat digambarkan bahwa komposisi SDM aparatur pada setiap SKPD/Unit Kerja masih menunjukkan kesenjangan baik dari segi jumlah maupun komposisi tingkat pendidikan pada masing-masing SKPD/Unit Kerja karena masih terdapat jumlah dan komposisi SDM aparatur yang sangat besar dari segi jumlah dan kesenjangan dari segi komposisi tingkat pendidikan pada beberapa SKPD. Akan tetapi kalau dilihat dari jumlah keseluruhan SDM aparatur, maka jumlah SDM aparatur dengan tingkat pendidikan SMA dan Diploma, S1, dan S2 menunjukkan jumlah yang cukup berimbang yaitu 63,29 persen berpendidikan SMA dan Diploma, 33,89 persen berpendidikan S1, dan 2,82 persen berpendidikan S2.

Tabel 1. Jumlah dan Persentase SDM Aparatur berdasarkan Jenjang Pendidikan SMA dan Diploma, S1 dan S2 pada setiap SKPD dan Unit Kerja di kabupaten Lombok Tengah per Januari 2009

No	Nama SKPD	Total SDM	Jumlah SDM berpend. SMA dan Diploma	%	Jumlah SDM berpend. S1	%	Jumlah SDM berpend. S2	%
1	Sekretariat Daerah	178	89	50.00	72	40.45	17	9.55
2	Sekretariat DPRD	38	23	60.53	14	36.84	1	2.63
3	Inspektorat	42	10	23.81	29	69.05	3	7.14
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	68	32	47.06	18	26.47	18	26.47



5	Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	30	12	40.00	16	53.33	2	6.67
6	Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan LINMAS	41	23	56.10	18	43.90	0	0.00
7	Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB	66	34	51.52	31	46.97	1	1.52
8	Badan Kepegawaian Daerah	39	15	38.46	21	53.85	3	7.69
9	Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan	25	12	48.00	12	48.00	1	4.00
10	Badan Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Daerah	22	8	36.36	14	63.64	0	0.00
11	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	109	30	27.52	72	66.06	7	6.42
12	Dinas Kesehatan	64	32	50.00	30	46.88	2	3.13
13	Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi	47	25	53.19	21	44.68	1	2.13
14	Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informasi	49	26	53.06	23	46.94	0	0.00
15	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	36	22	61.11	11	30.56	3	8.33
16	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	43	23	53.49	17	39.53	3	6.98
17	Dinas Pekerjaan Umum	197	150	76.14	43	21.83	4	2.03
18	Dinas Koperasi dan UKM	32	16	50.00	14	43.75	2	6.25
19	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	41	18	43.90	22	53.66	1	2.44
20	Dinas Pertanian dan Peternakan	61	23	37.70	32	52.46	6	9.84
21	Dinas Kelautan dan Perikanan	37	15	40.54	20	54.05	2	5.41
22	Dinas Kehutan dan Perkebunan	71	45	63.38	23	32.39	3	4.23
23	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	36	15	41.67	20	55.56	1	2.78
24	Dinas Pendapatan	69	35	50.72	29	42.03	5	7.25
25	Kantor Lingkungan Hidup	19	7	36.84	12	63.16	0	0.00
26	Kantor Latihan Kerja	29	18	62.07	11	37.93	0	0.00
27	Kantor Ketahanan Pangan	13	6	46.15	7	53.85	0	0.00
28	Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu	10	1	10.00	7	70.00	2	20.00
29	Sekretariat KPU	10	5	50.00	5	50.00	0	0.00
30	Kantor KORPRI	1	0	0.00	1	100.00	0	0.00
31	Satpol PP	80	73	91.25	7	8.75	0	0.00
32	Rumah Sakit Umum Daerah	143	104	72.73	38	26.57	1	0.70
33	Camat (11 kecamatan)	194	104	53.61	89	45.88	1	0.52
34	Lurah (12 kelurahan)	129	80	62.02	49	37.98	0	0.00



35	Unit Pengelola Teknis (101 UPT)	1510	1134	75.10	365	24.17	11	0.73
	TOTAL	3579	2265	63.29	1213	33.89	101	2.82

**Sumber: BKD kabupaten Lombok Tengah**

#### 4.2. Analisis Kebutuhan Pengembangan SDM Aparatur

Isu-isu dan kondisi SDM Aparatur saat ini dan isu dan strategi pembangunan berdasarkan RPJP dan RPJM menjadi dasar untuk melakukan analisis terhadap program pengembangan SDM aparatur dalam jangka menengah. Prosedur yang dilakukan untuk melakukan analisis adalah:

1. Identifikasi isu-isu pembangunan dalam RPJP dan RPJM kabupaten Lombok Tengah sebagai dasar untuk melakukan analisis kebutuhan pengembangan SDM aparatur;
2. Identifikasi isu-isu atau masalah utama dan kendala pengembangan SDM;
3. Analisis kesenjangan kompetensi SDM aparatur berdasarkan identifikasi terhadap kondisi saat ini kompetensi dan kebutuhan pengembangan SDM aparatur pada masing-masing SKPD/Unit Kerja yang ada (lampiran 2-3);
4. Analisis kebutuhan pengembangan SDM aparatur pada setiap SKPD/Unit Kerja berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi SDM Aparatur yang diidentifikasi.

Isu-isu dan strategi pembangunan yang tercantum dalam RPJM 2005-2010 dan RPJP 2005-2025 kabupaten Lombok Tengah yang relevan dan SKPD/Unit Kerja yang terkait dalam implementasinya dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 di bawah ini.

**Tabel 2.** Isu-isu Pembangunan Lombok Tengah dalam RPJP dan SKPD/Unit Kerja yang terkait

No.	Isu-isu Pembangunan	SKPD/Unit Kerja Terkait
1.	Pengembangan kapasitas pemerintah daerah melalui peningkatan kapasitas aparatur, peningkatan kapasitas kelembagaan, dan peningkatan kapasitas keuangan pemerintah daerah	SETDA, BKD, BAPPEDA, DISPENDA
2.	Peningkatan efisiensi, modernisasi, dan nilai tambah sektor pertanian dalam arti luas melalui pengembangan agribisnis yang dinamis dan efisien, yang melibatkan partisipasi aktif petani dan nelayan.	DISPERTANAK, BP4K, dan UPT terkait
3.	Menjaga kemandirian pangan daerah dengan mengembangkan kelembagaan ketahanan pangan yang mampu menjamin pemenuhan kebutuhan pangan di tingkat rumah tangga yang cukup, baik dalam jumlah maupun mutu dan gizinya.	DISPERTANAK, KKP, BP4K, BP2KB, DISBUDPAR, dan UPT terkait.
4.	Pemanfaatan sumber daya alam yang masih mempunyai potensi besar untuk dikembangkan seperti sumber daya laut, sehingga terjadi keseimbangan dalam pemanfaatan sumber daya alam yang ada antara daratan dan lautan.	DISLAUTKAN, KLH, DISHUTBUN



5.	Peningkatan derajat kesehatan masyarakat melalui peningkatan upaya kesehatan, pembiayaan kesehatan, sumberdaya manusia, obat dan perbekalan kesehatan, pemberdayaan masyarakat dan manajemen kesehatan dengan memperhatikan dinamika kependudukan, epidemiologi penyakit, perubahan ekologi dan lingkungan	DIKES, RSUD, BPMD, BP2KB, DAN UPT Terkait
6.	Pembangunan pendidikan diarahkan untuk meningkatkan harkat, martabat dan kualitas SDM Lombok Tengah sehingga dapat bersaing dalam era global dengan tetap berlandaskan pada norma kehidupan yang berlaku dalam masyarakat Indonesia secara luas dan tanpa diskriminasi	DIKPORA, DIKES, RSUD, BP2KB, dan UPT Terkait
7.	Penerapan dan penegakan hukum dan hak asasi manusia dilaksanakan secara tegas, lugas dan profesional dengan tetap berdasarkan pada penghormatan terhadap hak asasi manusia, keadilan dan kebenaran.	BAKESBANGPOLINMAS, INSPEKTORAT, SATPOL PP, dan Instansi Terkait

Sumber: RPJP 2005-2025 dan RPJM 2005-2010 kabupaten Lombok Tengah.

Tabel 3. Strategi Pembangunan Lombok Tengah dalam RPJM dan SKPD/Unit Kerja yang terkait

No.	Isu-isu dan Strategi Pembangunan	SKPD/Unit Kerja Terkait
1.	Peningkatan investasi daerah dan peningkatan daya saing industri	DISKOP UKM, DISPERINDAG, DISHUBKOMINFO, DISPU, KP2T, DISPENDA, DIS ESDM, DISBUDPAR, DIKPORA, KLIK, dan UPT Terkait
2.	Peningkatan kemampuan IPTEK	DIKPORA, DISHUBKOMINFO, BPADD, BPMD, KLIK dan UPT Terkait
3.	Revitalisasi pertanian	DISPERTANAK, DISLAUTKAN, KTP, DISHUTBUN, BP4K, dan UPT Terkait
4.	Peningkatan kapasitas Koperasi dan UKM	DISKOP UKM, DISPERINDAG, DISBUDPAR, KLIK, KP2T, dan UPT Terkait
5.	Penanggulangan kemiskinan dan pembangunan perdesaan	BPMD, DIKPORA, BP2KB, DISHUBKOMINFO, DISPU, DISSOSNAKERTRANS,
6.	Peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan dan kesehatan yang lebih berkualitas	DIKES, DIKPORA, BP2KB, DISPU, KTP, DISHUBKOMINFO, KLT, dan UPT Terkait.
7.	Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan sosial, peningkatan kualitas kehidupan dan peran perempuan serta kesejahteraan dan perlindungan anak; serta pengendalian pertumbuhan penduduk, pembangunan kependudukan dan keluarga kecil berkualitas.	DISSOSNAKERTRANS, BP2KB, DISDUKCAPIL, DIKES, DIKPORA, dan UPT terkait.
8.	Peningkatan kualitas kehidupan beragama dan perbaikan pengelolaan Sumber Daya Alam dan pelestarian mutu Lingkungan Hidup.	DIKPORA, KLIK, DIS ESDM, DISHUTBUN, DISBUDPAR, UPT dan Instansi terkait
16.	Percepatan pembangunan infrastruktur dan pengembangan pariwisata	DISPU, DISBUDPAR, DISPERINDAG, DISKOP UKM, DISHUBKOMINFO
17.	Peningkatan kapasitas aparatur dan perbaikan iklim ketenagakerjaan	SETDA, BAPPEDA, BKD, DISSOSNAKERTRANS, KLIK, dan UPT Terkait
18.	Peningkatan efektivitas pembangunan daerah melalui peningkatan kualitas perencanaan daerah; pengelolaan administrasi keuangan; peningkatan kapasitas penerimaan keuangan daerah; dan peningkatan kualitas pengawasan pembangunan daerah.	SETDA, BAPPEDA, INSPEKTORAT, KP2T, DISPENDA

Sumber: RPJP 2005-2025 dan RPJM 2005-2010 kabupaten Lombok Tengah.



Issu-issu atau masalah utama dan kendala pengembangan SDM Aparatur kabupaten Lombok Tengah dapat diidentifikasi dan dideskripsikan sebagai berikut:

1. *Peran SKPD terkait kurang optimal dalam pengembangan SDM aparatur*  
Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan SKPD yang paling bertanggung jawab dalam menentukan arah dan kebijakan pengembangan SDM aparatur. Dalam kenyataannya SKPD ini lebih banyak berperan dalam melaksanakan tugas harian dan rutin mengurus kenaikan pangkat dan mutasi SDM aparatur, padahal tupoksinya yang terkait dengan kebijakan pengembangan SDM aparatur sangat sedikit porsinya, bahkan terkesan terabaikan dengan indikasi tidak adanya arah dan pola pengembangan SDM aparatur dalam mengantisipasi isu-isu dan strategi pembangunan kabupaten Lombok Tengah.
2. *Belum adanya arah dan kebijakan pengembangan SDM aparatur*  
Sebagai konsekuensi dari terabaikannya pelaksanaan peran BKD sebagai SKPD yang paling bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan dan arah pengembangan SDM, maka arah dan kebijakan pengembangan SDM aparatur kabupaten Lombok Tengah masih sangat tidak jelas bahkan tidak ada.
3. *Kondisi overstaffed dan understaffed manajemen SDM aparatur*  
Identifikasi terhadap kompetensi SDM aparatur pada setiap SKPD/Unit Kerja menunjukkan bahwa masih terjadi ketimpangan kompetensi dilihat dari indikator jenjang pendidikan dan bidang pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pada setiap SKPD/Unit Kerja. Pada beberapa bahkan sebagian besar SKPD/Unit Kerja terdapat jumlah kompetensi tertentu SDM aparatur yang berlebihan dan pada saat yang bersamaan jumlah kompetensi SDM yang diperlukan kurang dari kebutuhan organisasi.
4. *Kompetensi yang tidak relevan dengan tupoksi*  
Dampak dari overstaffed dan understaffed tersebut adalah terdapat beberapa kompetensi SDM aparatur yang tidak relevan dengan tuntutan tugas pokok dan fungsinya.
5. *Inisiatif pengembangan SDM lebih banyak dilakukan oleh individu aparatur*  
Hasil wawancara dengan aparatur dan fakta empirik menunjukkan bahwa inisiatif pengembangan SDM aparatur terutama untuk melanjutkan studi pada jenjang S1 maupun S2 lebih banyak dilakukan oleh individu bahkan atas biaya sendiri dengan ekspektasi untuk kebutuhan karir dan pengembangan diri individu aparatur yang bersangkutan.



6. *Penempatan dalam jabatan atau posisi yang kurang tepat dan profesional*  
Penempatan dalam jabatan atau posisi terutama untuk jabatan struktural melalui kebijakan mutasi masih belum menggunakan kaidah-kaidah 'the right man on the right job', akan tetapi lebih dominan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan subyektif dan mengabaikan pertimbangan profesionalisme.
7. *Kompetensi SDM aparatur yang kurang sesuai dengan tuntutan tupoksi maupun tuntutan kebutuhan organisasi.*

Dampak langsung maupun tidak langsung dari kebijakan-kebijakan dan kondisi SDM aparatur saat ini adalah aparatur yang menjalankan tupoksinya tidak berdasarkan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan isu dan masalah utama yang terkait dengan pengembangan SDM aparatur yang diuraikan diatas, maka diperlukan upaya yang sungguh-sungguh serta komitmen dari pengambil kebijakan untuk dapat mengimplementasikan program pengembangan SDM aparatur yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan daerah dalam rangka mencapai tujuan pembangunan daerah pada umumnya. Selanjutnya isu-isu dan masalah yang diidentifikasi di atas merupakan bahan informasi yang digunakan pada tahapan analisis selanjutnya yaitu analisis kesenjangan kompetensi SDM aparatur pada masing-masing SKPD/Unit Kerja yang ada di kabupaten Lombok Tengah dalam rangka merumuskan kebutuhan pengembangan SDM aparatur terutama kebutuhan pendidikan S1, S2, dan S3 yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan kabupaten Lombok Tengah dalam jangka menengah.

SKPD/Unit Kerja yang terkait dan relevan dalam penanganan isu-isu pembangunan dan mengimplementasikan strategi pembangunan daerah (tabel 2 dan 3) di atas merupakan dasar yang digunakan untuk menentukan kebutuhan kompetensi pengembangan SDM aparatur (dalam bentuk program pendidikan S1, S2, dan S3) pada masing-masing SKPD dan unit kerja yang Ada. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.



**Tabel 4 :** Kompetensi SDM yang dibutuhkan pada jenjang S1, S2, S3 pada setiap SKPD/Unit Kerja di kabupaten Lombok Tengah

No	Nama SKPD	Kompetensi SDM yang dibutuhkan		
		Strata 1	Strata 2	Strata 3
1	Sekretariat Daerah	Pemerintahan, Hukum, Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Agama, Teknik, Sospol, Administrasi Publik, Pendidikan, Pertanian, Peternakan, dan Kesehatan	Pemerintahan, Manajemen, Administrasi Publik, dan Hukum	
2	Sekretariat DPRD	Pemerintahan, Sospol, Hukum, Manajemen, dan Akuntansi	Manajemen dan Administrasi Publik	
3	Inspektorat	Pemerintahan, Administrasi Publik, Sospol, Hukum, Ekonomi, Manajemen, Akuntansi	Hukum, Manajemen, Akuntansi, dan Administrasi Publik	
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Pemerintahan, Manajemen, Hukum, Akuntansi, Ekonomi, Agama, Teknik, Sospol, Administrasi, Pendidikan, Pertanian dan Peternakan, Kesehatan, dan Statistik.	Ekonomi, Manajemen, Administrasi Publik, Teknik, Perencanaan, dan Hukum	Perencanaan Regional, Ekonomi, Administrasi Publik
5	Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Pemerintahan, Sosiologi, Anthropologi, Manajemen, Akuntansi	Manajemen dan Administrasi Publik	
6	Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan LINMAS	Pemerintahan, Sospol, Agama, Hukum, Administrasi, Akuntansi,	Sospol, Manajemen, Administrasi Publik, Sosiologi	
7	Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB	Pemerintahan, Kesehatan, PAUD, Gender, Pendidikan, Hukum, Kedokteran, Agama, Akuntansi	Manajemen, Administrasi Publik, Gender, Sosiologi, Hukum.	
8	Badan Kepegawaian Daerah	Pemerintahan, Hukum, Administrasi Publik, Manajemen, Akuntansi, Sistem Informasi dan Komputer	Hukum, Manajemen SDM	
9	Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan	Pemerintahan, Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perikanan, Akuntansi, Administrasi Publik	Pertanian, Perikanan, Kehutanan, Manajemen	
10	Badan Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Daerah	Pemerintahan, Perpustakaan, Administrasi Publik, Sistem Informasi, dan Komputer	Sistem Informasi, Manajemen dan Administrasi Publik	
11	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	Pemerintahan, Pendidikan, Administrasi Publik, Psikologi, Hukum, Manajemen, Olah Raga dan Seni, PAUD, Gender, Agama, dan Sosiologi.	Manajemen Pendidikan, Gender, Manajemen, dan Agama	
12	Dinas Kesehatan	Pemerintahan, Kesehatan, Psikologi, Kedokteran Umum dan Gigi, Sanitarian, Teknik Lingkungan, Manajemen, Akuntansi, Gizi, Keperawatan.	Kesehatan, Gizi, Lingkungan, Manajemen	
13	Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi	Pemerintahan, Sosiologi, Manajemen, Administrasi Publik, Akuntansi	Manajemen, Sosiologi	



14	Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informasi	Pemerintahan, Ekonomi, Manajemen, Administrasi Publik, Teknik, Sistem Informasi dan Komputer.	Teknik, Manajemen	
15	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Pemerintahan, Administrasi Publik, Sosiologi, Akuntansi, Hukum, Manajemen, Ekonomi, Sistem Informasi	Manajemen dan Sistem Informasi	
16	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	Pemerintahan, Administrasi Publik, Manajemen Pariwisata, Seni, Sejarah, Sosiologi, Teknik	Manajemen, Pariwisata.	
17	Dinas Pekerjaan Umum	Pemerintahan, Administrasi Publik, Manajemen, Akuntansi, Teknik	Manajemen, Teknik	
18	Dinas Koperasi dan UKM	Pemerintahan, Administrasi Publik, Ekonomi, Manajemen, Akuntansi	Manajemen	
19	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Pemerintahan, Administrasi Publik, Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Teknik	Manajemen, Teknik	
20	Dinas Pertanian dan Peternakan	Pemerintahan, Administrasi Publik, Manajemen, Akuntansi	Manajemen, Pertanian	
21	Dinas Kelautan dan Perikanan	Pemerintahan, Administrasi Publik, Teknik, Perikanan, Manajemen, Akuntansi	Manajemen, Perikanan, Teknik	
22	Dinas Kehutanan dan Perkebunan	Pemerintahan, Pertanian, Kehutanan, Administrasi Publik, Manajemen, Akuntansi	Manajemen, Kehutanan	
23	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Pemerintahan, Administrasi Publik, Manajemen, Akuntansi, Teknik	Manajemen, Teknik	
24	Dinas Pendapatan	Pemerintahan, Administrasi Publik, Ekonomi, Manajemen, Akuntansi	Ekonomi, Manajemen, Akuntansi	
25	Kantor Lingkungan Hidup	Teknik Lingkungan, MIPA Biologi dan Kimia	Teknik lingkungan, Manajemen	
26	Kantor Latihan Kerja	Pemerintahan, Manajemen Pendidikan	Manajemen	
27	Kantor Ketahanan Pangan	Pemerintahan, Pertanian, Teknik, Kesehatan, Gizi, Sanitasi, Manajemen, Akuntansi.	Manajemen	
28	Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu	Pemerintahan, Administrasi Publik, Manajemen, Sistem Informasi dan Komputer.	Manajemen	
29	Sekretariat KPU	Pemerintahan, Administrasi Publik, Manajemen, Akuntansi, Sospol		
30	Kantor KORPRI	Pemerintahan, Manajemen		
31	Satpol PP	Pemerintahan, Sosiologi, Administrasi.		
32	Rumah Sakit Umum Daerah	Pemerintahan, Manajemen, Administrasi Publik, Akuntansi, Kesehatan, Kedokteran Umum dan Gigi, Gizi, Keperawatan, Teknik Lingkungan, Sanitarian, Sistem Informasi.	Manajemen, Kesehatan, semua jenis Dokter Spesialis yang relevan	
33	Camat (11 kecamatan)	Pemerintahan, Ekonomi	Pemerintahan	



34	Lurah (12 kelurahan)	Pemerintahan		
35	Unit Pengelola Teknis (101 UPT)	Minimum pendidikan S1 bidang pendidikan yg relevan sbg Kepala UPT	diperlukan pada UPT tertentu	

*Sumber: Data Primer Diolah*

## V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 5.1. KESIMPULAN

1. Teridentifikasi berbagai isu dan masalah yang terkait dengan program pengembangan SDM aparatur. Isu dan masalah tersebut adalah sebagai berikut:
  - a. Peran SKPD terkait kurang optimal dalam pengembangan SDM aparatur
  - b. Belum adanya arah dan kebijakan pengembangan SDM aparatur
  - c. Kondisi overstaffed dan understaffed manajemen SDM aparatur
  - d. Kompetensi yang tidak relevan dengan tupoksi
  - e. Inisiatif pengembangan SDM lebih banyak dilakukan oleh individu aparatur
  - f. Penempatan dalam jabatan atau posisi yang kurang tepat dan profesional
  - g. Kompetensi SDM aparatur yang kurang sesuai dengan tuntutan tupoksi maupun tuntutan kebutuhan organisasi.
2. Kompetensi utama yang dibutuhkan oleh hampir semua SKPD dalam program pendidikan formal adalah pemerintahan, administrasi publik, manajemen, akuntansi keuangan daerah, dan hukum pada jenjang S1, sedangkan pada jenjang pendidikan S2 adalah kompetensi bidang manajemen dan spesifikasi bidang khusus sebagai tupoksi utama pada setiap SKPD (lihat tabel 4).
3. Dari keseluruhan SKDP/Unit Kerja terdapat empat SKPD yang tidak membutuhkan program pendidikan S2 yaitu: Sekretariat KPU, Satpol PP, Kantor KORPRI, dan Kelurahan.
4. Jumlah SDM aparatur pada jenjang pendidikan S1 dan S2 yakni secara keseluruhan sudah memadai yakni 1.213 orang (33,85 persen) yang berpendidikan S1 dan 101 orang (2,82 persen) yang berpendidikan S2, akan tetapi terdapat ketimpangan distribusi jumlah dan kompetensi pada masing-masing SKPD.



## **5.2. REKOMENDASI**

1. Diperlukan analisis beban kerja untuk menentukan jumlah dan kompetensi ideal SDM aparatur yang dibutuhkan pada masing-masing SKPD/Unit Kerja.
2. Diperlukan analisis kebutuhan pendidikan SDM aparatur yang lebih rinci pada setiap SKPD.
3. Diperlukan komitmen pemegang kebijakan untuk melakukan mutasi SDM aparatur secara profesional.
4. Revitalisasi fungsi BKD dalam menjalankan fungsi perencanaan dan pengembangan SDM aparatur.
5. Diperlukan arah dan kebijakan pengembangan SDM aparatur untuk dilaksanakan oleh masing-masing SKPD.
6. Diperlukan kontribusi yang lebih besar dan luas kepada masing-masing SKPD untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan dan pengembangan SDM aparatur.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bappeda kabupaten Lombok Tengah(2005), *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Lombok Tengah 2005-2025*.
- Bappeda kabupaten Lombok Tengah(2005), *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Lombok Tengah 2005-2010*.
- Badan Kepegawaian Daerah Lombok Tengah (2009), *Daftar Register Dinas PNS se- kabupaten Lombok Tengah 2009*.
- BPS Lombok Tengah (2009), *Lombok Tengah Dalam Angka 2008/2009*.
- Departemen Dalam Negeri RI (2007) *Permendagri no. 57 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah*, Jakarta.
- Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 89 tentang *Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah*. Jakarta 23 Juli 2007
- Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019 tentang *Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta 10 Nopember 2000.
- SCBDP Depdagri (2007) *Modul Pengembangan SDM: Analisis Kebutuhan Diklat*, Proyek SCBD 2007 Departemen Dalam Negeri dan LAN RI
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.