

TUGAS AKHIR

STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS KARYAWAN

PADA BADAN KEPEGAWAIAN DINAS PERTANIAN

YOGYAKARTA



DISUSUN OLEH :

SULAIMAN ABDI

17001253

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI "YPK"

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan
Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta
Nama : Sulaiman Abdi
NIM : 17001253
Program Studi : Manajemen Administrasi

Tugas akhir ini telah disetujui oleh dosen pembimbing tugas akhir program studi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta pada :

Hari :

Tanggal :

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Endang Hariningsih, S.E., M.Sc.

HALAMAN PENGESAHAN

STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DINAS PERTANIAN YOGYAKARTA

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada :

Hari :

Tanggal :

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Mengetahui

Direktur AMA YPK Yogyakarta

Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sulaiman Abdi

Nim : 17001253

Judul Tugas Akhir : Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan
Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa tugas akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian ataupun secara keseluruhan. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut secara hukum.

Yogyakarta,

Yang membuat pernyataan

Sulaiman Abdi
NIM : 17001253

MOTTO

- Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah
- Kemampuan memang ada batasnya tetapi usaha tidak ada batasnya maka dari itu teruslah berusaha
- Hanya dengan niat dan keinginanlah yang akan membawamu menuju cita-cita yang kamu impikan
- Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah

PERSEMBAHAN

Laporan tugas akhir ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang selama ini telah memberikan motivasi, baik secara moril dan materil, selalu mengingatkan dan memberikan dorongan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah DIII di kampus AMA YPK Yogyakarta.
2. Untuk seluruh keluarga besar saya yang telah memberikan dorongan agar tetap semangat dalam menyelesaikan tugas akhir.
3. Untuk dosen-dosen yang saya sayangi, saya sangat berterima kasih telah membimbing saya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Untuk bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku direktur kampus AMA YPK Yogyakarta
5. Ibu Endang Hariningsih S.E., M.Sc. selaku pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses pembuatan Tugas Akhir ini.
6. Untuk teman-teman seperjuangan yang sama-sama anak rantau dari pulau yang berbeda terima kasih atas semangat dan kerja samanya sehingga kita sama-sama dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada kita semua, sehingga Laporan Tugas Akhir ini dapat terselesaikan. Laporan ini berjudul “Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta” dimaksudkan untuk memenuhi syarat Program Diploma III Study Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan permintaan maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang telah penulis lakukan selama pembuatan Laporan Tugas Akhir ini, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, penulis juga mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua terima kasih atas segala doa, kepercayaan, cinta kasih yang tiada henti diberikan kepada saya, dan senantiasa memberikan motivasi yang luar biasa sehingga mampu memberikan pencerahan dan penguatan yang sangat berarti bagi saya.
2. Teman-teman kelas C jurusan Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dan masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
3. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M selaku direktur AMA YPK Yogyakarta
4. Ibu Endang Hariningsih S.E., M.Sc. selaku pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses pembuatan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, oleh karena penulis berharap ada saran dan kritikan dari pembaca semua agar penulis bisa menyempurnakan Tugas Akhir ini.

Hormat Saya

Sulaiman Abdi
17001253

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Pengertian Strategi	6
B. Pengertian Kualitas Karyawan.....	10

BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian	24
C. Jenis Data.....	24
D. Metode Pengumpulan Data.....	25
E. Metode Analisis Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Gambaran Umum Rumah Sakit	27
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	39
BAB V PENUTUP	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta.....	29
Gambar 4.2 Alur Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan	39

ABSTRAK

Setiap organisasi harus menyadari bahwa esistensinya dimasa depan tergantung pada karyawan yang dimilikinya, tanpa memiliki karyawan yang kompetitif maka organisasi akan mengalami kemunduran. Kondisi seperti ini mengharuskan suatu organisasi untuk melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

Permasalahan yang dikaji dalam permasalahan ini adalah strategi apa saja yang digunakan badan kepegawaian dinas pertanian yogyakarta untuk mengembangkan kualitas karyawan, penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, dan metode yang digunakan adalah metode dokumentasi, wawancara, observasi, studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program atau kegiatan pengembangan kualitas karyawan pada Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta malalui orientasi, pendidikan dan pelatihan.

Kata Kunci : *strategi, pengembangan, kualitas karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi menyadari bahwa eksistensinya dimasa depan bergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk organisasi. Hal tersebut ternyata tidak terlepas dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Terlebih pada saat sekarang ini, dimana para karyawan harus bisa menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan kemajuan teknologi yang ada.

Pengembangan kualitas karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilakukan dengan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerja karyawan semakin baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan

atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen yang ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang (Handoko, 1998). Pengembangan (*development*) adalah membantu individu meningkatkan dan menumbuhkan kemampuan, sikap dan kepribadian, untuk menangani tanggung jawab untuk masa yang akan datang, meskipun tidak berhubungan dengan jabatan yang sedang dilakukan dan juga jabatan yang akan datang (Handoko, 2002). Program pengembangan sumber daya manusia membantu individu, kelompok dan organisasi menjadi lebih efektif.

Setiap organisasi harus menyadari bahwa pengembangan kualitas karyawan merupakan suatu usaha terpenting dalam suatu organisasi. Sebab dengan pengembangan itulah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan kualitas karyawan adalah untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan karyawan serta memperbaiki sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Para karyawan yang telah memperluas kecakapan dan pengetahuan serta kemampuan kerjanya melalui program pengembangan karyawan biasanya akan memberikan hasil yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan, baik dilingkungan kantor pemerintah atau swasta. Metode yang digunakan dalam menganalisis yaitu menggunakan

metode kualitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggali informasi terhadap subyek penelitian.

Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta merupakan salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pemerintah daerah dalam melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah, dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian mempunyai fungsi yaitu menyiapkan penyusunan peraturan. Upaya pengembangan sumber daya manusia memberikan tekanan pada pentingnya karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Tingkat efektif dan efisien pelaksanaan pekerjaan sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan dalam bersikap, kerja sama, pemecahan masalah dan kemampuan lainnya. Dari pengembangan dan peningkatan kemampuan tersebut di harapkan akan terwujud suatu produktivitas kerja yang tinggi.

Mengingat pentingnya pengembangan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Maka penulis menyusun karya ilmiah dengan mengambil judul **“Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Strategi apa saja yang digunakan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian untuk pengembangan kualitas karyawan ?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi Badan Kepegawaian Dinas Pertanian dalam mengembangkan kualitas karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui strategi yang digunakan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian dalam pengembangan kualitas karyawan.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian dalam pengembangan kualitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Penulis memperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat menambah wawasan penulis dalam hal ilmu pengetahuan.
2. Bagi Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta
Dapat memberikan masukan tentang pentingnya pengembangan kualitas karyawan.

3. Bagi AMA YPK

Dapat menjadi tambahan dalam referensi dan dokumentasi ilmiah bagi pihak-pihak yang membutuhkan, serta sebagai bahan acuan dalam penulisan tugas akhir dimasa yang akan datang dengan masalah serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Istilah strategi sudah menjadi istilah yang sering digunakan oleh masyarakat untuk menggambarkan berbagai makna seperti suatu rencana, taktik atau cara untuk mencapai apa yang diinginkan. Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi, untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak hanya berfungsi menunjukkan arah, melainkan harus mampu menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya. (Suwarsono,2002).

Sumber lainnya menyatakan bahwa strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Menurut Rangkuti, strategi adalah alat untuk mencapai tujuan. Tujuan utamanya adalah agar perusahaan dapat melihat secara objektif kondisi internal dan eksternal, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal.. Didalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk

mencapai tujuan secara efektif. Jadi pentingnya perencanaan strategis adalah untuk memperoleh keunggulan dalam bersaing dan memiliki produk yang sesuai dengan keinginan konsumen dengan dukungan yang optimal dari sumber daya yang ada. Strategi mendukung sesuatu yang unik dan berbeda dari lawan. Strategi dapat pula mempengaruhi kesuksesan masing-masing perusahaan pula karena pada dasarnya strategi dapat dikatakan sebagai rencana untuk jangka panjang. Namun terdapat perbedaan antara strategi dan taktik. Menurut Linda Reynolds mengatakan bahwa taktik adalah sesuatu yang dilakukan untuk mengimplementasikan strategi, sedangkan taktik adalah bagian dari strategi, dengan taktik maka strategi dapat berjalan dengan baik.

Adapun pengertian lain tentang strategi :

- a). Perencanaan untuk semakin memperjelas arah yang ditempuh organisasi secara rasional dalam mewujudkan tujuan-tujuan jangka panjang.
- b). Acuan yang berkenan dengan penilaian konsistensi ataupun inkonsistensi perilaku serta tindakan yang dilakukan oleh organisasi.
- c). Sudut yang diposisikan oleh organisasi saat memunculkan aktivitasnya.
- d). Suatu perspektif yang menyangkut visi yang terintegrasi antara organisasi dengan lingkungannya yang menjadi batas bagi aktivitasnya.

e). Rincian langkah taktis organisasi yang berisi informasi untuk mengelabui para pesaing. Jadi, strategi merupakan hal yang penting karena strategi mendukung tercapainya suatu tujuan.

2. Tujuan Strategi

- a. Memberitahukan informasi inti dari pesan yang ingin disampaikan guna menarik sasaran, yang nantinya akan memunculkan informasi-informasi pendukung lainnya ke permukaan.
- b. Memotivasi (*Motivating*) seseorang melakukan tindakan dimulai dari motivasi yang ia ciptakan, maka dari itu strategi bertujuan untuk memotivasi seseorang agar melakukan hal berkaitan dengan tujuan atau isi pesan yang hendak disampaikan.
- c. Mendidik (*Educating*) lebih dari sekedar memberitahu, strategi bertujuan untuk mendidik melalui pesan yang disampaikan sehingga masyarakat dapat menilai baik buruk atau perlu tidaknya menerima pesan yang kita sampaikan.
- d. Menyebarkan informasi (*Informing*) untuk mengefektifkan komunikasi, strategi bertujuan untuk menyebarkan informasi secara spesifik sesuai dengan sasaran atau target komunikasi yang telah ditentukan.
- e. Mendukung pembuatan keputusan (*Supporting decision making*) strategi disini bertujuan untuk membuat seseorang berani mengambil keputusan dari rangkaian penyampaian informasi yang didapatnya.

3. Jenis – jenis Strategi

a. Pembinaan Disiplin

Seorang pemimpin harus menumbuhkan sikap disiplin, terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini, pemimpin harus mampu membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan kedisiplinan. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain. Peningkatan kinerja pegawai perlu dimulai dengan sikap demokratis.

b. Konsekuensi-Konsekuensi Logis dan Alami

mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah yang disebut *misbehavior*. Untuk itu pemimpin disarankan;

- 1).Menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah sehingga membantu pegawai dalam mengatasi perilakunya, serta.
- 2).Memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
- 3).Klarifikasi nilai, strategi ini dilakukan untuk membantu pegawai dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.

4).Latihan keefektifan pemimpin, metode ini bertujuan untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui metode komunikasi tertentu. Apabila para pegawai memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas.

c. Keterampilan Berkomunikasi

Proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain. Komunikasi merupakan modal dan kunci sukses dalam kehidupan seseorang, karena dengan komunikasi seseorang akan mendapatkan hubungan baik dengan orang lain.

B. Pengembangan Kualitas Karyawan

1. Pengertian Pengembangan Kualitas Karyawan

Untuk memudahkan dalam menjelaskan pengertian tentang pengembangan karyawan, maka terlebih dahulu perlu adanya penjelasan tentang sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah kemampuan dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi (Siagian, 2002).

Sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia bersumber pada potensi manusia yang ada dalam suatu organisasi dan merupakan modal dasar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk pencapaian tujuan. Perkembangan pendekatan sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemajuan budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. (Hasibuan, 2002). Melihat pentingnya pengembangan karyawan untuk kemajuan suatu instansi atau organisasi, maka Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta melaksanakan program atau kegiatan yang ditujukan untuk pengembangan karyawan. Langkah-langkah pendahuluan yang ditempuh Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta dalam mempersiapkan program pengembangan karyawan yaitu penilaian dan identifikasi kebutuhan. Program pengembangan karyawan didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai Badan

Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta, yaitu meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan keterampilan.

Sasaran pengembangan kualitas karyawan yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan, meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan. Jadi sasaran yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta untuk mengembangkan pegawai sudah cukup baik tetapi untuk karyawan Kantor Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta sendiri belum terlalu baik dan masih perlu ditingkatkan lagi. Setelah pengembangan karyawan maka sumber daya manusia menjadi meningkat, hal ini ditunjukkan dengan adanya tingkat kerjasama yang semakin baik dan harmonis antara karyawan dengan pemimpin atau sesama karyawan.

Meningkatnya kedisiplinan yang dapat dilihat dari absensi karyawan, dimana karyawan tersebut masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya. Semakin berkurangnya karyawan yang tidak masuk kerja atau ijin kerja tanpa keterangan serta kepatuhan mereka terhadap peraturan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta.

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

a). Orientasi

Untuk calon pegawai Dinas Pertanian Yogyakarta yang sudah lulus seleksi dan sudah di tempatkan di Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta, karyawan diberi pemahaman dan gambaran tentang Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta dan diberi keterampilan agar mereka mengetahui tugas mereka masing-masing dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

b). Pendidikan dan Latihan

Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta juga mengirim karyawannya untuk mengikuti diklat untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Program pengembangan karyawan yang dilakukan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta ada dua yaitu melalui metode latihan dan pendidikan setelah proses belajar mengajar atau pengembangan karyawan selesai, peserta dari Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta diwajibkan memberikan laporan tertulis atas Pendidikan dan latihan yang telah diikuti.

Kualitas adalah kesesuaian terhadap kebutuhan (Sinungan, 2000). Kualitas dalam penelitian ini berarti kemampuan, kepandaian, kecakapan dan semangat seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji atau upah (Alwi dkk, 2001).

Adapun tujuan pengembangan karyawan antara lain sebagai berikut :

1). Produktifitas Kerja

Dengan pengembangan, produktifitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2). Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

3). Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4). Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5).Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan yang bersangkutan.

6).Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7).Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik.

8).Konseptual

Dengan pengembangan, manejer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*nya lebih baik.

9).Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

10). Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif dan *benefits*) karyawan semakin meningkat karena prestasi kerja semakin besar.

11). Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

2. Tolok Ukur Pengembangan Karyawan

Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta mempunyai indikator-indikator untuk mengukur metode pengembangan karyawan apakah berhasil atau tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator tersebut adalah :

a. Absensi Karyawan

Setiap masuk dan pulang kerja, Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta mewajibkan karyawannya untuk mengisi absensi yang telah disediakan, dari absensi tersebut dapat dilihat apakah metode pengembangan karyawan yang telah diikuti berhasil atau tidak, setelah mengikuti program pengembangan, sebagian besar karyawan masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya yaitu pukul 07.00 sampai 14.00.

b. Tingkat Kerjasama

Tingkat kerjasama setelah mengikuti pengembangan karyawan semakin baik dan harmonis, maka pengembangan tersebut dikatakan berhasil. Namun, jika tingkat kerjasamanya tetap atau tidak ada peningkatan maka metode pengembangan karyawan perlu diperbaiki.

c. Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu indikator yang digunakan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian untuk mengetahui perubahan yang terjadi setelah mengikuti pengembangan karyawan kedisiplinan karyawan ini dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas mereka, kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta.

3. Metode Pengembangan Karyawan

Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran metode, kita dapat menarik kesimpulan apa perlu diganti atau hanya perlu disempurnakan saja. Indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain, sebagai berikut :

a. Prestasi Kerja Karyawan

Apabila prestasi atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas

kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan Karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

c. Absensi Karyawan

Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

d. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat dan Mesin-Mesin.

Kalau tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

e. Tingkat Kecelakaan Karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, jadi perlu disempurnakan.

f. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Waktu

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

g. Tingkat kerja sama

Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

h. Tingkat Upah Insentif Karyawan

Jika upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

i. Prakarsa Karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

j. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar,

ketegangan-ketegangan berkurang, serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal-hal diatas tercapai berarti metode pengembangan yang di laksanakan itu baik. Sebaliknya, jika hal-hal di atas tidak tercapai berarti metode pengembangan kurang baik.

pada metode-metode yang telah di tetapkan dalam program pengembangan pelaksanaanya harus didasarkan kepada sasaran yang ingin di capai sasaran pengembangan karyawan adalah :

- a. Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan teknis mengerjakan pekerjaan.
- b. Meningkatkan keahlian dan kecakapan serta mengambil keputusan.

4. Prinsip – Prinsip Latihan

Seorang karyawan yang belum ahli belajar memperoleh suatu ketrampilan tertentu nampaklah suatu proses yang cukup rumit sedang berlangsung. Dari berbagai penelitian bisa dikemukakan berbagai prinsip yang berguna sebagai pedoman dalam proses perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap meliputi :

a. Motivasi

Semakin tinggi motivasi seorang karyawan semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru tersebut. Latihan, sebagai alat,haruslah dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh para karyawan.

b. Laporan Kemajuan

Laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan telah memahami pengetahuan yang baru. Meskipun demikian pembuatan laporan kemajuan yang terlalu sering tidak disarankan.

c. *Reinforcement*

Apabila suatu keterampilan sedang dipelajari, perlulah proses belajar ini diperkuat dengan hadiah ataupun hukuman. Menejemen haruslah bisa menentukan setiap hadiah dikaitkan dengan kemajuan para karyawan.

d. Praktek

Mempraktekkan apa yang dipelajari jelas merupakan hal yang sangat penting. Sedapat mungkin para karyawan yang dilatih bisa mempraktekkan keterampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.

Adapun prosedur latihan untuk menjadi karyawan yang baik sebagai berikut :

a. Persiapan dari pelatih

Pelatih haruslah mengetahui bagaimana menjalankan pekerjaan yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkan pekerjaan tersebut. Pekerjaan tersebut haruslah dibagi sesuai dengan urutan yang logis agar mudah menjelaskannya. Untuk setiap bagian perlu dijelaskan tehnik atau cara apa yang perlu dilakukan

disertai dengan peragaannya. Tempat latihan juga harus disiapkan sesuai dengan kebutuhan dan tersedia alat-alat latihannya kalau diperlukan.

b. Persiapan dari karyawan yang dilatih

Cukup persiapan hanya dilakukan oleh para pelatih, karyawan yang dilatih perlu mempersiapkan diri agar bisa menerima latihan dengan lebih cepat dan baik.

c. Memperagakan latihan

Berbagai cara ditempuh oleh para pelatih untuk memperagakan petunjuk- petunjuknya biasanya disertai dengan keterangan-keterangan untuk hal- hal yang dianggap penting.

d. Meminta karyawan untuk mempraktekan latihan

Tahap ini merupakan tahap yang sangat penting karena disinilah tahap pelatih mengetahui sejauh mana pemahaman latihan dari para karyawan yang dilatih. Kemungkinan sekali para karyawan sudah bisa memahami latihan hanya perlu menyesuaikan kecepatan kerja yang sebenarnya.

5. Kendala- Kendala Pengembangan Kualitas Karyawan

Kendala pengembangan yang dilaksanakan selalu ada dan harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala kendala pengembangan akan menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pendidikan sehingga sasaran yang dicapai kurang memuaskan. Adapun kendala-kendala pengembangan tersebut adalah :

a. Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan.

b. Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

c. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang di butuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

d. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya sangat sulit.

e. Dana Pengembangan

Dana tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan (Hasisbuan, 2002).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Hal ini karena pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, di bentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan analisis data yang relevan yang di peroleh dari situasi yang alamiah.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terletak di Jl. Gondosuli No.6 tepatnya disebelah timur Stadion Mandala Krida Yogyakarta.

C. Jenis Data

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan melalui pengamatan (*Observation*) dan wawancara (*Interview*), atau data yang diperoleh langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan. Data primer didapat dari sumber informasi yaitu individu atau perseorangan seperti hal wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami media lain yang bersumber dari buku-buku, literature, dokumen.

D. Metode Pengumpulan Data

Adapun pengambilan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu. Wawancara yang dilakukan peneliti yaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang untuk menghimpun kesatuan, suatu proses yang tersusun dari beberapa proses biologis dan psikologis. Di antaranya berupa proses pengamatan dan juga ingatan atau dasar ilmu pengetahuan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang di gunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

4. Studi Pustaka

Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan judul atau permasalahan yang diangkat oleh penulis.

E. Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk membuktikan kebenaran, dan sekaligus untuk mencapai tujuan tugas akhir. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan, menganalisis dan membandingkan tentang strategi pengembangan kualitas karyawan pada Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Dinas Pertanian

Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang terletak di Jl. Gondosuli No.6 tepatnya di sebelah timur Stadion Mandala Krida Yogyakarta merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah di bidang pertanian. Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta didirikan berdasarkan keputusan Gubernur berupa undang-undang No.3 Tahun 1950 yang kemudian diubah menjadi undang-undang No.9 Tahun 1955. Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berkedudukan sebagai unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur. Kepala Dinas Pertanian diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Adapun dasar hukum pembentukan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta :

- a). Undang-undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955.

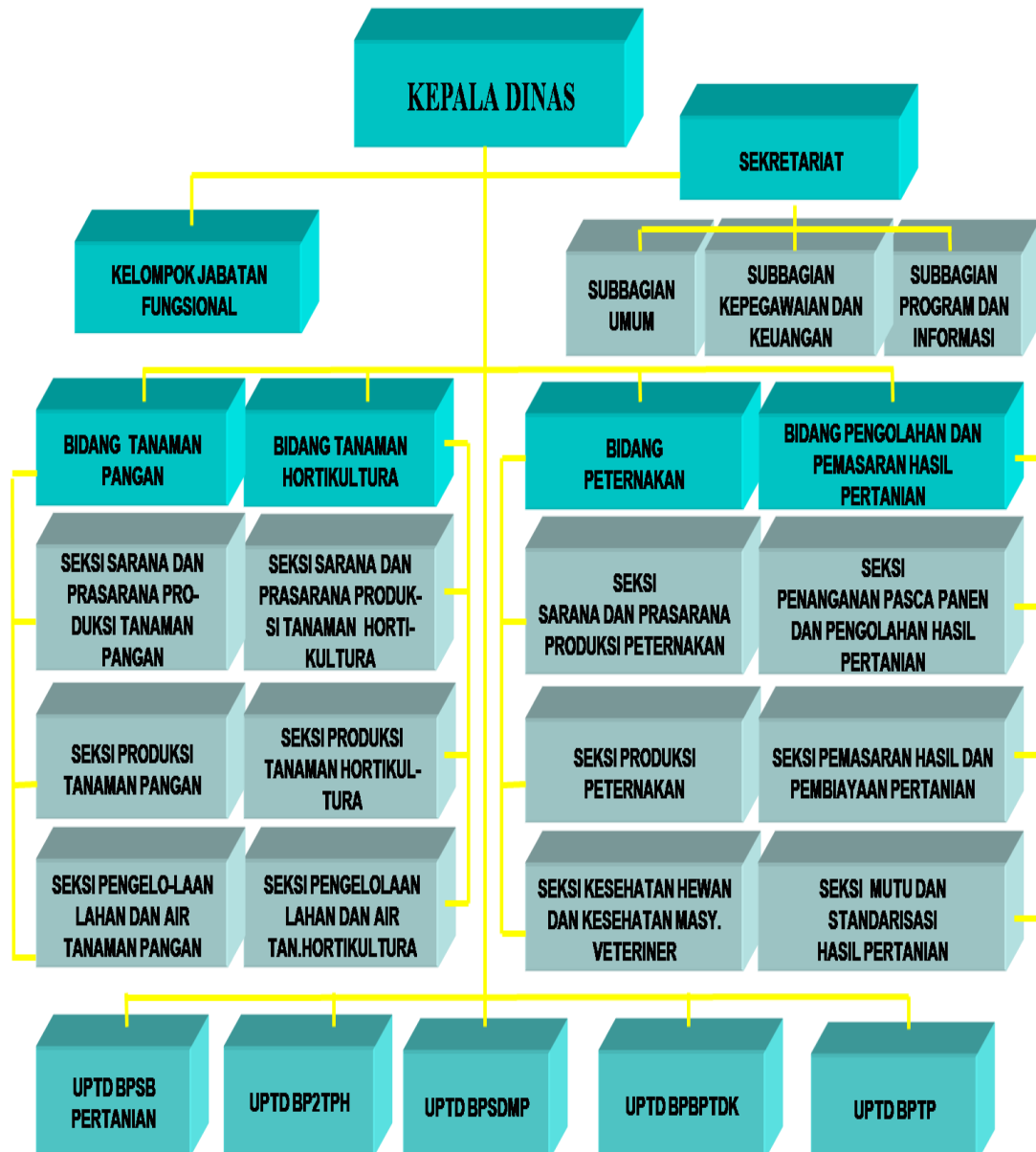
- b). Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008.
- c). Peraturan Daerah Provinsi DIY Nomor 6 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Provinsi DIY.
- d). Peraturan Gubernur DIY Nomor 38 Tahun 2008 tentang rincian tugas dan fungsi dinas dan unit pelaksana teknis pada Dinas Pertanian. Dinas Pertanian mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang pertanian, kewenangan dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah.

Untuk melaksanakan tugas diatas, Dinas Pertanian memiliki fungsi :

- 1). Penyusunan program dan pengendalian dibidang pertanian.
- 2). Perumusan kebijakan teknis dibidang pertanian.
- 3). Pelaksanaan, pengembangan, pengolahan dan pemasaran tanaman pangan, hortikultura dan peternakan.
- 4). Pelaksanaan koordinasi perizinan dibidang pertanian.
- 5). Pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya.
- 6). Pemberian fasilitasi penyelenggaraan dibidang pertanian Kabupaten/Kota.
- 7). Penyelenggaraan kegiatan di bidang pertanian lintas Kabupaten/Kota.

8).Pemberdayaan sumbervdaya pertanian dan mitra kerja dibidang pertanian dan pelaksanaan kegiatan ke tatauahaan.

2. Stuktur Organisasi Badan Kepegawaian Dinas Pertanian



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Pertanian

Keterangan :

a). Unsur Organisasi Dinas Pertanian terdiri atas :

- 1). Pimpinan : Kepala Dinas
- 2). Pembantu Pimpinan : Sekretariat
- 3). Pelaksana : Kelompok Jabatan Fungsional
: Bidang-bidang yang terdiri dari
seksi-seksi
: UPTD

b). Organisasi Dinas Pertanian terdiri atas :

- 1). Sekretariat terdiri atas:
 - a). Sub bagian umum.
 - b). Sub bagian kepegawaian dan keuangan.
 - c). Sub bagian program dan informasi.
- 2). Bidang Tanaman Pangan terdiri atas :
 - a). Seksi sarana dan prasarana produksi tanaman pangan.
 - b). Seksi produksi tanaman pangan.
 - c). Seksi pengelolaan lahan air tanaman pangan.
- 3). Bidang Tanaman Hortikultura terdiri atas :
 - a). Seksi sarana dan prasarana tanaman hortikultura.
 - b). Seksi produksi tanaman hortikultura
 - c). Seksi pengelolaan lahan dan air tanaman hortikultura.

- 4). Bidang peternakan terdiri atas :
 - a). Seksi sarana dan prasarana produksi peternakan.
 - b). Seksi produksi ternak.
 - c). Seksi kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner
- 5). Bidang pengolahan dan pemasaran hasil pertanian terdiri atas :
 - a). Seksi penanganan pasca panen dan pengolahan hasil pertanian.
 - b). Seksi pemasaran hasil dan pembiayaan pertanian.
 - c). Seksi mutu dan standarisasi hasil pertanian.
- 6). Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD) terdiri atas :
 - a). Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Pertanian (UPTD BPSBP).
 - b). Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengembangan Perbenihan Tanaman Pangan dan Hortikultura (UPTD BPPTPH).
 - c). Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (UPTD BPSDMP).
 - d). Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengembangan Bibit, Pakan Ternak dan Diagnostik Kehewan (UPTD BPBPTDK).
 - e). Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Proteksi Tanaman Pertanian (UPTD BPTP).

c). Uraian Tugas Dinas Pertanian

Berikut ini uraian tugas Dinas Pertanian :

1). Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas untuk menyelenggarakan ketatausahaan, penyusunan program, pengelolaan data dan informasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatas, sekretariat mempunyai fungsi :

- a). Penyusunan program sekretariat.
- b). Pengelolaan kearsipan, kerumah tanggaan, pengelolaan barang dan efisiensi.
- c). Penyusunan program, evaluasi program dan laporan kinerja serta pengelolaan data dan sistem informasi.
- d). Fasilitasi pengembangan kerja sama teknis penyelenggaraan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan sekretariat.

2). Bidang Tanaman Pangan

Bidang tanaman pangan mempunyai tugas menyelenggarakan, dan fasilitas pengembangan sarana perasarana produksi tanaman pangan, serta lahan dan air untuk tanaman pangan.

Untuk melaksanakan tugas diatas, bidang tanaman pangan mempunyai fungsi :

- a). Penyusunan program bidang tanaman pangan.
 - b). Penyelenggaraan fasilitasi dan pengembangan sarana dan prasarana produksi tanaman pangan.
 - c). Penyelenggaraan dan fasilitasi pengembangan produksi tanaman pangan.
 - d). Penyelenggaraan fasilitasi dan pengembangan pengelolaan lahan dan air untuk tanaman pangan.
 - e). Perumusan perijinan usaha tanaman pangan.
 - f). Perumusan bahan kebijakan pengembangan teknologi produksi tanaman pangan.
- 3). Bidang Tanaman Hortikultura

Bidang tanaman hortikultura mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan, fasilitasi dan pengembangan sarana dan prasarana produksi tanaman hortikultura, produksi tanaman hortikultura serta lahan dan air untuk tanaman hortikultura.

Untuk melaksanakan tugas diatas, Bidang Tanaman Hortikultura mempunyai tugas :

- a). menyusun program Bidang Tanaman Hortikultura.
- b). penyelenggaraan bimbingan penerapan dan fasilitasi pengembangan sarana dan prasarana produksi tanaman hortikultura.
- c). penyelenggaraan bimbingan penerapan dan fasilitasi pengembangan teknis produksi tanaman hortikultura.

- d). penyelenggaraan bimbingan penerapan dan fasilitasi pengembangan teknis pengelolaan lahan dan air untuk tanaman hortikultura.
- e). Perumusan bahan kebijakan pengembangan teknologi produksi hortikultura.
- f). penyelenggaraan kemitraan usaha produksi tanaman hortikultura.
- g). penyiapan perijinan bidang hortikultura.

4). Bidang Peternakan

Bidang Peternakan mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan, fasilitasi pengembangan produksi peternakan, sarana prasarana produksi peternakan serta kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana di atas, Bidang Peternakan mempunyai fungsi :

- a). Penyusunan bidang peternakan.
- b). Fasilitasi pengembangan sarana dan prasarana teknis produksi peternakan serta pengecekan kesehatan hewan.
- c). Fasilitasi dan pengembangan teknis produksi peternakan.
- d). Fasilitasi dan pengembangan kesehatan hewan.
- e). Penyelenggaraan kerjasama bidang peternakan.
- f). Penyelenggaraan pemberian rekomendasi atau perizinan usaha peternakan.
- g). Perumusan bahan kebijakan produk peternakan.

h). Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program bidang peternakan.

5). Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian

Bidang pengolahan dan pemasaran hasil pertanian mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan, fasilitasi dan pengembangan penanganan pasca panen, pengolahan, pemasaran hasil pertanian tanaman pangan, hortikultura dan peternakan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatas, bidang PPHP mempunyai fungsi:

- a). Penyusunan program bidang PPHP.
- b). Penyelenggaraan dan fasilitasi pengembangan teknis pengolahan hasil pertanian.
- c). Penyelenggaraan pembinaan usaha, fasilitasi kegiatan, serta pemberdayaan sumber daya pertanian dan kelembagaan pengolahan hasil pertanian.
- d). Penyelenggaraan pembinaan usaha, fasilitasi kegiatan, serta pemberdayaan sumber daya pertanian dan kelembagaan pemasaran hasil pertanian.
- e). Penyelenggaraan dan pengelolaan pembiayaan usaha pertanian.
- f). Penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi pengembangan mutu dan standarisasi hasil pertanian.
- g). Perumusan bahan kebijakan pengembangan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian.

- h). Penyelenggaraan kemitraan usaha pengolahan dan pemasaran hasil pertanian.
 - i). Penyelenggaraan perijinan bidang PPHP.
 - j). Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program bidang PPHP.
- 6). Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD)
- a). Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengawasan dan sertifikasi benih pertanian (UPTD BPSBP) merupakan salah satu unit kerja dari Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas.
 - b). Dinas di bidang pengawasan mutu dan sertifikasi benih pertanian.
UPTD BPSBP mempunyai fungsi:
 - 1). Penyusunan program balai
 - 2). Penyelenggaraan pelayanan teknis perbenihan
 - 3). Pengawasan penerapan standar mutu benih dan peredaran benih pertanian
 - 4). Penyelenggaraan sertifikasi benih dan penilaian kultivar
 - 5). Penyelenggaraan ketatausahaan
 - 6). Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program balai
 - 7). Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya

8). Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengembangan Perbenihan Tanaman Pangan dan Hortikultura (UPTD BPPTPH) merupakan salah satu unit kerja dari Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai tugas melaksanakan perbenihan tanaman pangan dan hortikultura.

UPTD BPPTPH mempunyai fungsi :

- a). Penyusunan program balai
- b). Pelaksanaan pengembangan dan pelayanan perbenihan tanaman pangan
- c). Pelaksanaan pengembangan dan pelayanan perbenihan tanaman hortikultura
- d). Penyelenggaraan ketatausahaan
- e). Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan program Balai

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

UPTD BPSDMP mempunyai fungsi :

- 1). Penyusunan program balai
- 2). Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga teknis pertanian
- 3). Penyelenggaraan ketatausahaan

- 4).Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program balai
 - 5).Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- 7).Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pengembangan Bibit, Pakan Ternak dan Diagnostik Kehewan (UPTD BPBPTDK) merupakan salah satu unit kerja dari Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Pertanian di bidang pengembangan bibit, pakan ternak dan diagnostik kehewan.

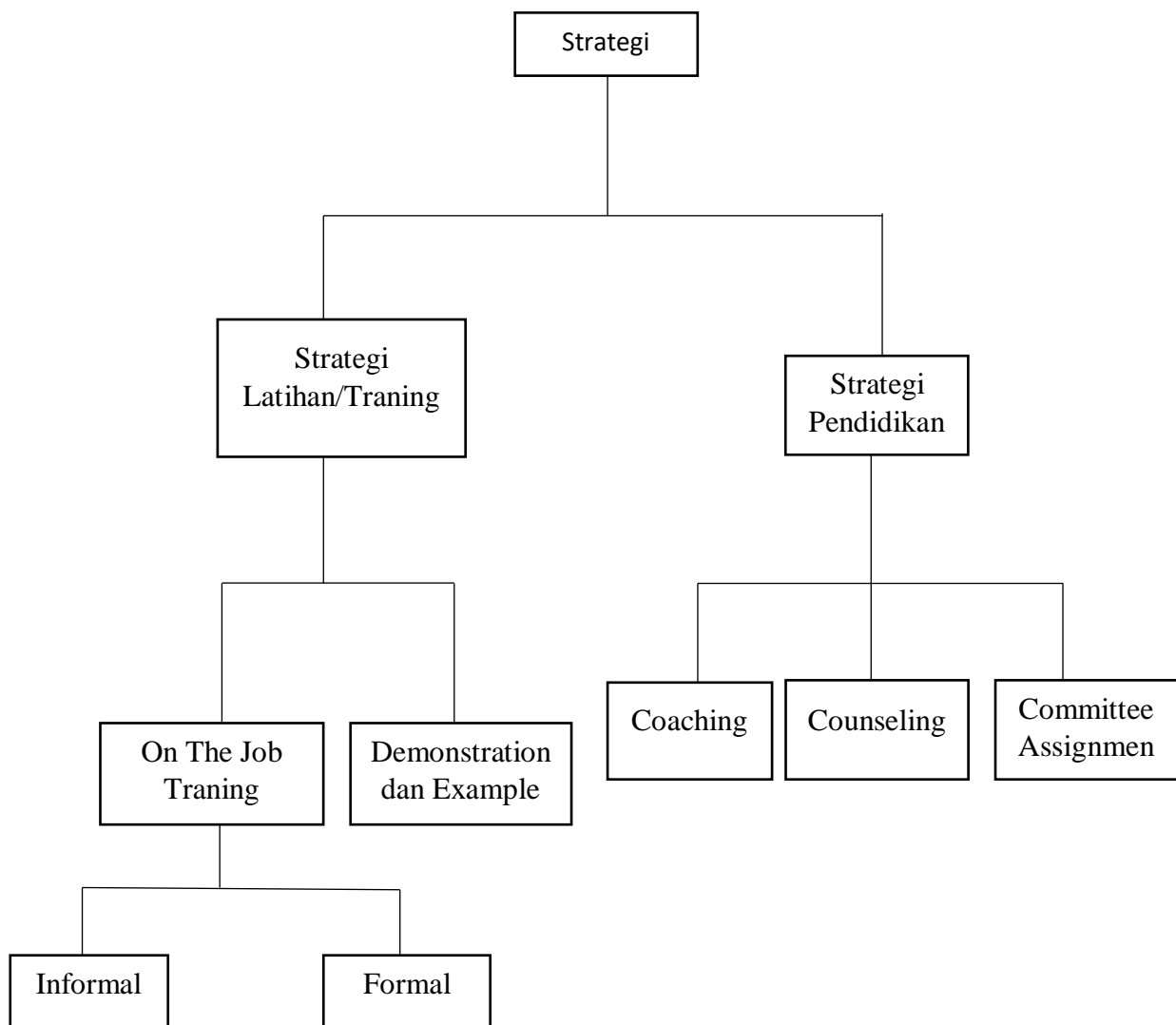
UPTD BPBPTDK mempunyai fungsi :

- a). Penyusunan program balai
- b). Pengembangan semen
- c). Pengembangan pakan ternak
- d). Pengembangan ternak bibit
- e). Pelaksanaan diagnosa dan surveilans
- f). Pengendalian mutu produk asal hewan
- g). Penyelenggaraan ketatausahaan
- h). Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan program Balai
- i). Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

B. Pembahasan

1. Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta maka strategi pengembangan karyawan dapat dijelaskan secara ringkas, seperti pada *flow chart* di bawah ini :



Gambar 4.2 Alur Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta.

Berikut ini penjelasan alur strategi pengembangan kualitas karyawan pada Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta :

a). Strategi Latihan/Traning

Yaitu strategi yang berdasarkan kepada kebutuhan, contohnya jumlah peserta, tingkat pendidikan, biaya. Strategi ini dibagi menjadi dua yaitu :

1). *On The Job*

Karyawan dapat melakukan pelatihan dan langsung dapat berkerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Strategi *On The Job* terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a). Informal

Yang dimaksud dengan informal adalah pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk di praktekkan di Dinas Pertanian Yogyakarta.

b). Formal

Yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior guna untuk melatih keahlian karyawan.

b). Strategi Pendidikan

Yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan secara efektif. Strategi pendidikan di bagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut :

- 1). *Coaching*, adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja pada karyawannya.
- 2). *Counselling*, yaitu strategi yang dilakukan dengan cara diskusi sesama karyawan guna untuk meningkatkan kaulitas karyawan.
- 3). *Committee Assignment*, yaitu strategi yang di gunakan untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisa, dan melaporkan suatu masalah yag terjadi di Dinas Pertanian guna untuk berkerja sama dengan atasan untuk mencapai hasil yang baik.

2. Program Kegiatan Yang Dilakukan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Dalam Mengembangkan Kualitas Karyawan

- a). Orientasi, karyawan diberi pemahaman tentang Badan Kepegawaian Dinas Pertanian, dan diberi keterampilan agar mereka mengetahui tugas masing-masing dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
- b). Pendidikan dan Latihan yaitu pendidikan dan latihan yang diadakan oleh Badan Kepegawaian Dinas Pertanian sebagai penyelenggaraan pengembangan untuk meningkatkann kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Dalam mengembangkan kaulitas karyawan yaitu

- 1). Absensi karyawan yang semakin menurun semua itu dapat dilihat dari absensi yang telah disediakan.
- 2). Tingkat kerjasama setelah mengikuti pengembangan kualitas karyawan.

3). Kedisiplinan karyawan dilihat dari penyelesaian tugas-tugas dan kepatuhan karyawan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian.

3. Hambatan-Hambatan Yang di Hadapi Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Dalam Mengembangkan Kualitas Karyawan

Dalam pengembangan karyawan di dinas pertanian Yogyakarta selalu ada hambatan-hambatan yang dapat menghambat lancarnya pengembangan kualitas karyawan di badan kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan, hambatan tersebut seperti dana pengembangan yang terbatas sehingga membuat sebagian karyawan saja yang mengikuti pelatihan pengembangan dan kurangnya kedisiplinan dari sesama karyawan, kurangnya motivasi dari atasan sehingga membuat karyawan tidak ada daya untuk berkerja dan bersaing dengan kantor-kantor lain, kurangnya sumber daya manusia.

4. Upaya Mengatasi Hambatan-Hambatan Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta

Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian dalam menghadapi hambatan-hambatan dalam pengembangan kualitas karyawan adalah sebagai berikut :

- 1). Untuk karyawan yang sudah mengikuti pelatihan pengembangan kualitas karyawan agar bisa menerapkan ilmu yang ia pelajari di tempat pelatihan kepada sesama karyawan yang tidak terpilih untuk mengikuti pelatihan pengembangan karyawan guna untuk memajukan pola pikir karyawan agar lebih luar dalam mendapatkan pengetahuan.

- 2). Meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi untuk berkerja lebih baik contohnya, seperti menaikkan gaji untuk karyawan yang berkerja dengan disiplin, dan menaikkan jabatan apabila kerja karyawan tersebut menghasilkan hasil yang baik.
- 3). Menerapkan kedisiplinan yang bisa membuat karyawan disiplin akan tugas dan kewajibannya contohnya, membuatkan absen dengan cara sidik jari agar terhindar dari kecurangan yang biasa karyawan lakukan dengan cara menitip absen terhadap sesama karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi pengembangn kualitas Karyawan pada Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta ada 2, yaitu : melalui strategi latihan/traning dan stategi pendidikan.
2. Program kegiatan yang dilakukan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Dalam Mengembangkan Kualitas Karyawan yaitu melalui :
 - a). Orientasi, karyawan diberi pemahaman tentang Badan Kepegaian Dinas Pertanian, dan diberi keterampilan agar mereka mengetahui tugas masing-masing dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
 - b). Pendidikan dan Latihan yaitu pendidikan dan latihan yang diadakan oleh Badan Kepegawaian Dinas Pertanian sebagai penyelenggaraan pengembangan untuk meningkatkann kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. indikator-indikator yang mempengaruhi Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Dalam mengembangkan kaulitas karyawan yaitu :
 - a). Absensi karyawan yang semakin menurun semua itu dapat dilihat dari absensi yang telah disediakan.
 - b).Tingkat kerjasama setelah mengikuti pengembangan kualitas karyawan.
 - c).Kedisiplian karyawan dilihat dari penyelesaian tugas-tugas dan kepatuhan karyawan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Dinas Pertanian.
4. Hambatan atau kendala yang di hadapi Badan Kepegawaian Dinas Pertanian dalam melaksanakan program pengembangan karyawan di Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta, hambatan tersebut seperti dana pengembangan yang terbatas sehingga membuat sebagian karyawan saja yang mengikuti pelatihan pengembangan dan kurangnya kedisiplin dari sesama karyawan, kurangnya motivasi dari atasan sehingga membuat karyawan tidak ada daya untuk berkerja dan bersaing dengan kantor-kantor lain, kurangnya sumber daya manusia.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi peningkatan pelaksanaan pengembangan kualitas karyawan antara lain :

1. Bagi Badan Kepegawaian Dinas Pertanian Yogyakarta supaya mengusahakan seluruh karyawannya dapat mengikuti pelatihan dan pendidikan , secara bergantian sesuai dengan bidangnya.
2. Untuk karyawan yang sudah mengikuti pelatihan dan pendidikan supaya mensosialisasikan pengalamannya kepada karyawan yang belum mengikuti pengembangan.

DAFTAR FUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alwi, Hasan, dkk. 2001. *Kamus Besar Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Handoko, T Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhammad, Suwarsono. 2002. *Manajemen Srtategi*. Yogyakarta : YKPN.
- Notoatmojo, Soekijo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nawawi, Handari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan. 2000. *Manajemen Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu