



## ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PERHUBUNGAN DARAT PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TAKALAR

**Ambo Masse S.Sos.M.Si**

Administrasi Publik, [kokongjunior128@gmail.com](mailto:kokongjunior128@gmail.com), STIA YAPPI Makassar

**Dr. Abdul Sahid Ilyas, M.Si**

Administrasi Publik, [sahidsarome@gmail.com](mailto:sahidsarome@gmail.com), STIA YAPPI Makassar

### ABSTRACT

This research was conducted at the Office Transportation Department in Takalar Regency. This research has the character of which gives description and clarification concerning strategy of human resource development at Transportation Department in Takalar Regency, and also factors pursuing strategy of human resource development at Transportation Department in Takalar Regency.

The basic of research was survey approach. This research aim to know the strategy of human resource development and also factors pursuing strategy of human resource development in Transportation Departemen in Takalar Regency. This research used saturated samples all population at become sample.

The conclusion of this research that namely strategy of human resource development in Transportation Department in Takalar Regency was through formal education, training and officer. Execution of officer location in Transportation Department in Takalar Regency was during the time assumed less compatible. Factors pursuing strategy of human resource development in Transportation Department in Takalar Regency consisted of the resistance eksternal covering legislation change, and political area growth. While internal resistance include the plan strategy which not precise of the goals, organization structure which centralistic and mecanistic, technology growth which quickly, and also finite budget.

Keywords : Human Resource Development

### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Penelitian ini bersifat deskriptif yang memberi gambaran dan penjelasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika

---

*Received November 15, 2022; Revised Desember 19, 2022; Accepted Januarir 5, 2023*

\* **Ambo Masse**, , [kokongjunior128@gmail.com](mailto:kokongjunior128@gmail.com)

Kabupaten Takalar, serta faktor-faktor yang menghambat strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada aparatur pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar.

Dasar penelitian adalah pendekatan survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada serta faktor-faktor yang menghambat strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi sekaligus menjadi sampel.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar adalah melalui pendidikan formal, pelatihan, dan penempatan pegawai. Pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar selama ini dianggap kurang sesuai. Faktor-faktor yang menghambat strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar terdiri atas; hambatan eksternal yang meliputi perubahan perundang-undangan, dan perkembangan bidang politik. Sedangkan hambatan internal mencakup rencana strategik yang tidak tepat sasaran, struktur organisasi yang sentralistik dan mekanistik, anggaran yang terbatas, serta perkembangan teknologi dibidang perhubungan yang semakin cepat.

Kata Kunci : Pengembangan SDM

## **1. PENDAHULUAN**

Pendekatan yang sering digunakan dalam menganalisis sumber daya suatu organisasi adalah pendekatan diagnostik dan pendekatan sistem. Pendekatan diagnostik terdiri dari empat komponen utama atau empat fase yang saling terkait satu sama lain. Pertama, penilaian kondisi sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada. Kedua, penyusunan tujuan. Ketiga, pemilihan tindakan dari berbagai alternatif yang muncul untuk mencapai tujuan tersebut. Dan yang keempat, mengevaluasi hasil (Milkovich, 1994, 13). Pendekatan diagnostik dapat diterapkan

pada berbagai situasi dan pendekatan ini biasanya digunakan dalam manajemen sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada. Manajemen sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah serangkaian keputusan yang terintegrasi mengenai hubungan antar karyawan yang mempengaruhi efektivitas karyawan maupun organisasi.

Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang memandang organisasi sebagai bagian integral dari lingkungan yang lebih luas. Lingkungan ini terdiri dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal meliputi kondisi ekonomi, sosial, hukum, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan internal antara lain sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada dalam hal ini karyawan dalam organisasi.

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Istilah sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada (*human resources*) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Pada saat para manajer terlibat dalam aktivitas-aktivitas sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana-rencana dan strategi-strategi organisasi. Arti penting upaya-upaya sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (*manusia*) merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Betapapun mesin-mesin, perlengkapan, dan aset-aset finansial adalah sumber-sumber daya yang dibutuhkan organisasi, orang-orang yakni sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada – adalah sangat penting. Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada memberikan cetusan kreatif disetiap organisasi. Orang-orang merancang dan menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk-produk, mengalokasikan sumber-sumber daya finansial, dan menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada membuat sumber-sumber daya organisasi lainnya berjalan. Tidak satu pun faktor dalam kegiatan-kegiatan organisasi mempunyai dampak yang lebih langsung pada kesejahteraan organisasi selain dari pada sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada.

Lingkungan eksternal seperti perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi mencari kiat baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusia bidang perhubungan darat padanya secara lebih efektif. Faktor-faktor internal seperti biaya kompensasi tidak langsung, kebutuhan untuk menyimak tekanan hukum dan sosial yang semakin menguat, dan tuntutan akan perlunya karyawan yang terlatih secara memadai merupakan faktor-faktor yang membuat pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada dalam organisasi menjadi semakin penting.

Oleh karena itu berhasil-tidaknya kegiatan-kegiatan rutin maupun kegiatan pembangunan sebagian besar ditentukan oleh karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang cukup tinggi. Untuk mewujudkannya, diperlukan adanya usaha-usaha pembinaan dan penyempurnaan karyawan secara intensif dan berkesinambungan sehingga dapat lebih efektif sebagaimana mestinya. Berbagai pendekatan yaitu diagnostik dan pendekatan sistem sebagaimana tersebut di atas dapat digunakan untuk menganalisis usaha pembinaan dan penyempurnaan karyawan. Pendekatan diagnostik lebih menekankan perhatiannya ke dalam organisasi seperti tujuan, sumber daya, tindakan, serta finansial sehingga dipandang perlu melengkapinya dengan pendekatan sistem yang akan membantu melihat pentingnya lingkungan eksternal bagi organisasi.

Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang memandang organisasi dan lingkungannya sebagai sub-sistem sub-sistem yang saling tergantung dan saling mempengaruhi – input (lingkungan eksternal) —proses (organisasi) – output (lingkungan eksternal).

Tinggi rendahnya derajat saling ketergantungan akan memperlihatkan bentuk organisasinya, apakah berbentuk organisasi pelayanan publik ataukah organisasi monopoli.

Organisasi yang memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap lingkungannya biasanya memiliki bentuk organisasi pelayanan, begitupun sebaliknya lingkungan yang tingkat ketergantungannya tinggi pada organisasi menunjukkan bahwa organisasi tersebut berbentuk monopoli.

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar sebagai bagian dari suatu sistem yang lebih luas tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal dan internal yang terjadi. Kondisi ini menuntut daya adaptasi yang tinggi

terhadap perubahan lingkungan yang sedang berlangsung. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan strategi yang tepat dan terencana. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada. Strategi ini dimulai dengan suatu pendekatan diagnostik yang lebih mengarahkan organisasi pada tujuan yang terarah. Pada kenyataannya, strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada Di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar belum efektif. Adanya permasalahan ini memotivasi penulis untuk melakukan kajian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada Di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Alasan ini juga diperkuat oleh kurangnya kajian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada khususnya Di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Strategi muncul karena adanya persaingan-persaingan diantara makhluk hidup. Bukan hanya manusia saja yang membutuhkan strategi, hewanpun membutuhkannya. Manusia maupun hewan, cenderung untuk selalu bersaing atau berkompetisi diantara sesamanya maupun dengan makhluk lain. Untuk memenangkan persaingan itu, manusia maupun hewan harus berusaha lebih unggul dari yang lainnya, sehingga menyebabkan tercipta apa yang disebut dengan *strategi*. Dengan dasar itu menyebabkan manusia sangat sukar memisahkan dirinya dengan penggunaan strategi atau siasat/taktik. Strategi digunakan dalam berbagai lapangan kehidupan umat manusia seperti : psikologi, ekonomi, bisnis, militer, kepolisian, dan lain-lain. Strategi dibutuhkan untuk menjawab lingkungan eksternal yang tetap maupun yang mengalami perubahan.

Strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarnya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan (Salusu, 2000:101). Dalam dunia bisnis strategi sering digunakan untuk menunjuk pada tindakan khusus yang dipakai oleh seorang manajer guna mengimbangi tindakan potensial yang diperkirakan akan muncul dari pesaing-pesaingnya. Dalam arti umum, berlaku sebaliknya, strategi organisasi adalah setiap langkah kegiatan yang dilakukan untuk

mencapai tujuan dan sasaran utama organisasi. Pendapat tersebut dikemukakan oleh Steiss (Salusu, 2000:90).

Sementara itu Bryson, (2003:189) memandang strategi sebagai pola tujuan, kebijakan, program, tindakan, keputusan, atau alokasi sumber daya yang mendefinisikan bagaimana organisasi itu, apa yang dikerjakan organisasi, dan mengapa organisasi melakukannya.

Lebih lanjut Bryson, (2003:190) mengatakan strategi juga bisa bervariasi sesuai kerangka tingkat dan waktu. secara garis besar ada empat tingkat dasar yang meliputi :

1. Strategi besar bagi organisasi secara keseluruhan.
2. Strategi unit perencanaan publik strategis.
3. Strategi program atau pelayanan.
4. Strategi fungsional (seperti keuangan, penempatan staf, fasilitas dan usaha pendapatan)

Senada dengan quinn, (Bryson:2003) yang mengemukakan bahwa strategi menyediakan landasan berkelanjutan untuk mengurutkan adaptasi menuju tujuan yang dipahami secara luas.

Sedangkan Grant, (1997:3) mengatakan bahwa Strategi merupakan suatu tema yang memberikan kesatuan arah bagi pengambilan keputusan individual baik dalam organisasi maupun secara pribadi.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif yang bermaksud memberi gambaran dan penjelasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, serta faktor-faktor yang menghambat strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada aparat pada Kantor Perhubungan Kabupaten Takalar.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalardengan alasan bahwa terdapat hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada yang memerlukan perhatian khusus dalam rangka meningkatkan kemampuan aparatur guna tercapainya tujuan-tujuan organisasi.waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2014 sampai Februari 2014.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah seluruh aparat/pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar yang berjumlah 62 orang.

Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi sekaligus menjadi sampel. Perlu dikemukakan, sampel responden penelitian ini berfungsi menjawab pertanyaan penelitian yang berbentuk angket/kuesioner. Selanjutnya untuk melengkapi data yang diperoleh melalui penyebaran angket/kuesioner, juga dilakukan serangkaian wawancara secara mendalam kepada informan kunci (key informan). Penetapan informan kunci ini didasarkan atas kenyataan yang bersangkutan mengetahui, mamahami dan mampu memberikan jawaban mengenai hal yang menyangkut penelitian ini.

### **D. Subjek dan Objek Penelitian**

#### **1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah orang yang akan bisa dimintai informasi atau orang yang menjadi sumber informasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah seluruh aparat/pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar

#### **2. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti disini adalah pengembangan sumber daya pada Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar

### **D. Tehnik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data di lapangan, khususnya data primer dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner (angket), yaitu suatu daftar yang berisi rangkaian pertanyaan tertulis mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi dari para responden.
- b. Wawancara (interview), yaitu suatu teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara secara bebas terhadap para informan untuk menggali lebih jauh indikator pertanyaan.
- c. Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data yang digunakan melalui pengamatan langsung terhadap obyek yang diamati.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam proses penelitian merupakan faktor yang sangat urgen karena merupakan tahapan yang menyajikan serangkaian informasi secara obyektivitas dan rasional tentang data atau fakta yang ditemui di lapangan. Untuk menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan obyektif, maka data-data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan bantuan tabel frekuensi dan persentase. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert (Sugiono, 2003 : 107).

Rumus :

$$P = X \ 100 \% \quad \frac{F}{N}$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

#### **a. Definisi Operasional Penelitian**

1. **Strategi** kebijakan yang dimaksud terdiri dari tiga komponen utama, yaitu : (a) izin belajar, tersedianya biaya pendidikan dan pelatihan, serta pengusulan mengikuti latihan-latihan, (b) penempatan, dan (c) rekrutmen Di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar.
2. **Pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada** adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan atau usaha menambah pengetahuan dan keterampilan sebagai proses yang tanpa akhir, terutama pengembangan diri sendiri.
3. **Pelatihan** yaitu program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan/atau organisasi.
4. **Pendidikan** merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.
5. **Penempatan** adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Hasil Penelitian

Dilihat dari jenis kelamin, jumlah sumber daya aparatur Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar terdiri atas : Laki-laki 72 orang (92,31%) dan perempuan 6 orang (7,69%).

Untuk lebih jelasnya keadaan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada aparatur pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : Keadaan Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	72	92,31
Perempuan	6	7,69
Jumlah	78	100

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, 2011

Adapun keadaan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada aparatur pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar berdasarkan golongan kepangkatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 : Keadaan Pegawai Menurut Golongan Kepangkatan

No	Golongan Kepangkatan	Frekuensi	Prosentase
1	IV	5	6,41
2	III	51	65,38
3	II	21	26,92
4	I	1	1,28
	Jumlah	78	100

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, 2011

Untuk mengetahui keadaan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada berdasarkan pendidikan formal yang pernah diikuti oleh aparatur pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 : Keadaan Pegawai Menurut Pendidikan Formal

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1	SD/Sederajat	3	3,85
2	SMP/Sederajat	4	5,13
3	SMA/Sederajat	33	42,31
4	Akademi/Diploma	4	5,13
5	Sarjana Strata Satu (S1)	28	35,90
6	Sarjana Strata Dua (S2)	6	7,69
	Jumlah	78	100

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, 2011.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa keadaan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada aparatur pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar berjumlah SD berjumlah 3 orang (3,85 %), SMP atau yang sederajat berjumlah 4 orang (5,13 %), SMA atau yang sederajat berjumlah 33 orang (42,31 %), Akademi/Diploma berjumlah 4 orang (5,13 %), Sarjana (S1) berjumlah 28 orang (35,90 %), serta Sarjana (S2) berjumlah 6 orang (7,69 %).

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar memiliki beberapa jenis Diklat yang berbeda dengan instansi lainnya. Perbedaan tersebut sebagian disebabkan oleh karakteristik jenis pekerjaan yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar yang memiliki ciri khas tersendiri dibanding jenis Diklat lainnya. Beberapa jenis Diklat yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar secara garis besar dikelompokkan ke dalam tiga jenis yaitu Diklat Teknis Operasional, Diklat Fungsional, dan Diklat Kepemimpinan. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 : Jenis-Jenis Diklat Di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar

No	Jenis Pelatihan
1.	Diklat Perencanaan dan Pengendalian Angkutan Umum
2.	Diklat Keselamatan jalan dan Teknik Sarana
3.	Diklat Perencanaan angkutan
4.	Diklat Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor
5.	Diklat Teknik Kelalulintasan dan Transportasi Jalan
6.	Diklat Manajemen dan Rekayasa Lalu lintas
7.	Diklat Pengelolaan terminal
8.	Diklat PPNS
9.	Diklatpim Tingkat II (Spamen)
10.	Diklatpim Tingkat III (Spama)
11.	Diklatpim Tingkat IV
12	Diklatpim Tingkat Dasar.

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, 2011

Tabel 5 : Teknologi Pengujian Kendaraan Bermotor

No	Nama Alat	Kegunaan	Ket.
1.	Carlif/pitlift	Mengangkat/menurunkan	-
2.	Wheel Suspension	kendaraan.	-
3.	Tester	Mengukur peredam kejut	-
4.	Axle Load Tester	kendaraan.	-
5.	Brake Slip Tester	Mengukur berat kosong	-
6.	Side Slip Tester	kendaraan.	-
7.	Speedometer Tester	Menguji keakuratan rem	-
8.	Head Light Tester	kendaraan.	-
9.	CO/HC Tester	Menguji kincup roda depan.	-
10.	Smoke Tester	Menguji ketepatan speedometer.	-
11.	Sound Level Meter	Alat uji lampu utama.	-
12.	Light Meter	Mengukur emisi gas buang	-
13.	Compressor	kendaraan.	-
	Generator Set.	Mengukur ketebalan asap kendaraan. Mengukur suara kendaraan. Mengukur tinggi/rendah cahaya lampu. Mengukur tekanan udara ban Alat mengecat masa uji kendaraan	-

Sumber : Data Sekunder, 2011

Tabel 6 : Teknologi yang Dibutuhkan untuk Traffic Light, Marka Jalan, Rambu-rambu Lalu Lintas/Papan Nama Jalan.

No	Nama Alat	Kegunaan	Ket.
<b>A. Traffic Light</b>			
1.	Magers	Alat untuk mengukur Kualitas instalasi kabel tanah.	-
2.	Avometer	Alat untuk mengukur baik/tidak komponen-komponen traffic light.	-
3.	Laptop	Alat untuk memprogram sebuah traffic light dalam satu titik seperti: pengaturan waktu, Volume lalu lintas dalam menit.	-
4.	Tool set	Obeng, Tang, dan lain-lain.	-
<b>B. Marka Jalan</b>			
1.	Preheater	Tabung gas pemanas cat termoplastic, glass beads, dan cat marking.	-
2.	Kompore gas		-
3.	Boiler	Alat untuk memanaskan tabung gas pemanas.	-
4.	Mobil light truck	Mesin untuk mencetak marka.	-
<b>C. Rambu/Papan Nama Jalan</b>			
1.	Bengkel las	Mobil untuk memuat peralatan tabung gas pemanas.	-
2.	Cutter	Bengkel khusus pembuatan rambu-rambu lalu lintas, papan nama jalan, traffic cone, dan lain-lain.	-
3.	Pressing	Pisau khusus untuk memotong besi plat untuk pembuatan rambu lalu lintas	-

		Alat untuk membentuk permukaan besi plat yang telah dipotong	
--	--	--	--

Sumber : Data Sekunder, 2011

## B. Pembahasan

Konsep-konsep strategik selalu memberi perhatian serius terhadap perumusan tujuan dan sasaran organisasi, faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahannya, serta peluang-peluang dan tantangannya yang senantiasa dihadapi oleh setiap organisasi. Analisis mengenai faktor-faktor ini sangat berguna dalam merumuskan alternatif-alternatif yang akan memudahkan para pengambil keputusan tertinggi dalam setiap organisasi memilih alternatif terbaik. Pilihan atas alternatif terbaik ini biasanya dilakukan setelah memperhitungkan konsekuensi-konsekuensi yang akan timbul apabila suatu alternatif dipilih dan dilaksanakan.

Alternatif tersebut dapat ditentukan setelah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar dalam mencapai tujuan telah diinventarisasi. Alternatif disusun berdasarkan bobot atau nilai yang diperoleh dengan membandingkan antara kondisi nyata pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar dengan kondisi ideal yang diharapkan. Setelah faktor kunci keberhasilan tersebut ditentukan bobotnya maka langkah selanjutnya adalah membuat matriks SWOT untuk menemukan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan.

Strategi lembaga didefinisikan sebagai pemilihan alternatif tentang cara atau metode yang dominan dipraktekkan dalam pelaksanaan aktivitas lembaga, dalam hal ini Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar.

Strategi sebenarnya tidak muncul seketika, melainkan didahului oleh adanya fakta tertentu, yaitu fakta tentang kekuatan, kelemahan yang ada di dalam lembaga, fakta tentang kesempatan dan ancaman yang ada di luar lembaga. Pertemuan masing-masing aspek ini memunculkan strategi tertentu.

Dengan menggunakan analisis SWOT, maka secara garis besar dapat dimunculkan empat jenis strategi, (a) strategi memakai kekuatan untuk memanfaatkan peluang, (b) strategi menanggulangi kelemahan dengan memanfaatkan peluang, (c) strategi memakai kekuatan untuk memanfaatkan ancaman, dan (d) strategi memperkecil kelemahan dengan menghindari ancaman untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan dengan matriks SWOT di atas maka isu-isu strategis yang dihadapi oleh Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar adalah sebagai berikut :

1. *Comparatif advantage*: Yaitu menggunakan kekuatan untuk meraih peluang :
  - a. Mempertahankan komitmen terhadap nilai semangat kerja organisasi
  - b. Pemeliharaan budaya organisasi yang sehat
  - c. Mengaktualisasikan potensi sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada yang dimiliki.
2. *Mobilization*: Yaitu menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman:
  - a. Perluasan kesempatan belajar
  - b. Pendidikan dan pelatihan
  - c. Penempatan pegawai yang baik.
3. *Investment/divestment*: Yaitu mengurangi kelemahan dengan memanfaatkan peluang:
  - a. Peningkatan kualitas aparatur
  - b. Peningkatan penguasaan teknologi
  - c. Perbaikan manajemen Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika
4. *Damage kontrol*: Mengurangi kelemahan, menghindari ancaman:
  - a. Peningkatan standar mutu pelayanan
  - b. Meningkatkan tingkat pendidikan aparatur
  - c. Mengurangi kesenjangan teknologi yang dimiliki dengan kondisi senyatanya.

Dengan mempertemukan keempat faktor strategik yaitu kekuatan, kelemahan (internal); peluang, ancaman (eksternal) maka pertemuan antara kualitas sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada yang masih rendah, jumlah pegawai, penempatan pegawai, serta perkembangan teknologi yang dianggap sebagai faktor strategik yang paling mendesak untuk mendapatkan perhatian pemecahannya oleh unsur pimpinan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Dengan demikian strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan organisasi bagi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar adalah melalui pendidikan, pelatihan, dan penempatan.

Tingkat pendidikan pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar sesuai dengan bobot nilai yang diperoleh dari hasil

analisis faktor-faktor kunci keberhasilan ternyata masih rendah karena proporsi antara pegawai yang berijazah Diploma dengan berijazah SLTA masih timpang. Demikian pula pelatihan yang mendapatkan bobot yang sama. Kedua hal tersebut belum ditunjang dengan sistem penempatan yang baik. Pada sisi lain, jumlah Pegawai yang banyak dapat saja berubah menjadi kelemahan organisasi apabila tidak dipersiapkan untuk menghadapi perkembangan teknologi dalam organisasi tersebut.

Begitu pula penempatan pegawai yang tidak mempertimbangkan kemampuan dan latar belakang pendidikan dan pelatihan yang mereka miliki akan menjadi kelemahan pula dalam organisasi.

Oleh karena itu Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar menerapkan suatu strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat padanya melalui pendidikan, pelatihan, dan penempatan:

### **1. Pendidikan Pegawai**

Pendidikan dalam arti luas tidak terbatas hanya pada sistem pendidikan formal saja, akan tetapi meliputi segala upaya yang menyangkut transformasi nilai dan kemampuan yang berlangsung dalam proses interaksi antara individu dalam organisasi. Nilai-nilai dan kemampuan yang ditransformasikan tersebut merupakan kristalisasi budaya organisasi yang dianggap terbaik dan diperlukan bagi peningkatan kemampuan individu dalam organisasi.

Dalam masyarakat modern, pendidikan diberi peranan yang sangat dinamis. Pendidikan diarahkan untuk mengubah dan mengembangkan nilai, ilmu pengetahuan, dan teknologi, sehingga pendidikan yang baik diukur dari nilai tambah yang dirasakan dan didapat oleh individu yang bersangkutan dalam meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidupnya. Bagi suatu organisasi beban tambahan yang diberikan kepada pendidikan adalah bahwa pendidikan masih diharapkan mampu mengubah atau bahkan memberantas keterbelakangan. Dalam konteks ini pendidikan diharapkan dapat melakukan intervensi untuk membuka jendela kehidupan organisasi melalui upaya pembekalan kemampuan dasar (coping skill) yang diperlukan oleh setiap pegawai dalam konteks dan kondisi masyarakat dimana mereka berada.

Aspek yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada dalam penelitian ini adalah pendidikan formal yang dapat diukur dari tingkat pendidikan formal.

Terdapat beberapa jenis pendidikan formal dalam rangka pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada. Pendidikan formal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan yang berlangsung di bangku sekolah yang dimulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan di perguruan tinggi yang pernah diikuti oleh seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 7 : Keadaan Pegawai Menurut Pendidikan Formal

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1	SD/Sederajat	3	3,85
2	SMP/Sederajat	4	5,13
3	SMA/Sederajat	33	42,31
4	Akademi/Diploma	4	5,13
5	Sarjana Strata Satu (S1)	28	35,90
6	Sarjana Strata Dua (S2)	6	7,69
	Jumlah	78	100

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, 2011

Aspek yang memiliki arti penting bagi strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah jenjang pendidikan formal. Keikutsertaan pegawai dalam mengikuti jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi

dapat dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan untuk memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengikuti atau melanjutkan jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi. Distribusi jawaban responden mengenai kebebasan mengikuti pendidikan formal dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 8 : Tanggapan Responden Mengenai Kebebasan Untuk Mengikuti Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Presentasi
Sangat Setuju	38	48,72
Setuju	12	15,39
Kurang Setuju	18	23,07
Tidak setuju	10	12,82
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Dari tabel di atas, terlihat bahwa sebanyak 38 orang atau 48,72 % yang mengatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang atau 15,39 % yang mengatakan setuju, sebanyak 18 orang atau 23,07 % yang mengatakan kurang setuju, dan 10 orang atau 12,82 % yang mengatakan tidak setuju.

Dari data tersebut di atas dapat diketahui pendapat responden mengenai kebebasan untuk mengikuti pendidikan formal lebih dominan yang mengatakan sangat setuju. Setelah penulis konfirmasi dengan informan maka diketahui bahwa banyaknya responden yang mengatakan sangat setuju karena selama ini pimpinan memberikan kesempatan atau kebebasan kepada pegawai untuk meningkatkan pendidikan. Asumsinya adalah semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin mudah pegawai menyesuaikan perkembangan persyaratan jabatan yang ada yang menuntut kualifikasi ijazah sarjana. Pegawai juga diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang dibiayai oleh Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika.

Adapaun responden yang mengatakan bahwa kebebasan untuk mengikuti pendidikan formal tidak setuju hal itu karena pegawai tersebut belum mempunyai kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formalnya disebabkan pegawai yang bertugas di lapangan tidak mempunyai waktu kerja yang tetap, dan juga adalah faktor biaya pendidikan yang semakin mahal.

Strategi tersebut tidak dapat berfungsi secara optimal bila dalam kenyataannya antara latar belakang pendidikan dengan spesifikasi tugas yang diberikan kepada

pegawai tidak ada kesesuaian atau keterkaitan. Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan spesifikasi tugas di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalarmenurut responden dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini :

Tabel 9 : Tanggapan Responden Mengetahui Pendidikan Yang Diikuti Berhubungan Dengan Tugas Dinas

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sangat Sesuai	22	28,21
Sesuai	13	16,67
Kurang Sesuai	38	48,72
Tidak Sesuai	5	6,40
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Dari tabel di atas, diketahui bahwa sebanyak 22 orang atau 28,21 % yang mengatakan sangat sesuai, sebanyak 13 orang atau 16,67 % yang mengatakan sesuai, sebanyak 38 orang atau 48,72 % yang mengatakan kurang sesuai, dan sebanyak 5 orang atau 6,40 % yang mengatakan tidak sesuai.

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa pendapat responden terhadap pendidikan yang diikuti berhubungan dengan tugas dinas lebih dominan yang mengatakan kurang sesuai. Setelah penulis konfirmasi dengan informan maka diketahui bahwa banyaknya responden yang mengatakan pendidikan formal yang dimiliki tidak berhubungan dengan pekerjaan dinas karena pekerjaan yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika lebih mengarah kepada tugas teknis operasional yang kurang didapatkan melalui pendidikan formal.

Melihat kondisi tersebut maka pimpinan mengambil kebijakan yaitu mengikutsertakan pegawai yang baru diterima untuk mengikuti pendidikan yang berhubungan dengan tugas operasional yang sesuai dengan pekerjaan pokok yang ada pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada.

Sementara responden yang mengatakan sesuai antara pendidikan formal yang dimiliki dengan tugas karena responden tersebut umumnya berkualifikasi pendidikan dibidang teknik.

## 2. Pelatihan Pegawai

Salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata ialah melalui pelatihan dan pendidikan. Untuk kepentingan itulah Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalarmemanfaatkan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada yang sudah ada. Berarti, strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada perlu diawali dengan kegiatan pelatihan.

Hasil pelatihan sangat penting, bukan hanya dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada dalam melaksanakan tugas-tugas, akan tetapi demi masa depan organisasi, yaitu: promosi orang-orang tertentu mengisi lowongan jabatan yang lebih tinggi, kemampuan melaksanakan tugas yang sama, dalam hal terjadinya alih wilayah kerja, Semua aspek tersebut berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada.

Terdapat beberapa jenis pelatihan yang pernah dilakukan oleh Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalarbekerja sama dengan instansi terkait lainnya, seperti Kepolisian, Bidang Perhubungan darat pada Departemen Perhubungan, Akademi Perhubungan darat pada, dan lain-lain.

Yang dimaksud dengan Diklat teknis operasional dalam penelitian ini adalah diklat yang diikuti oleh pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalaruntuk mengembangkan kompetensi di bidang pekerjaan masing-masing.

Untuk mengetahui keadaan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada aparaturn berdasarkan Diklat Teknis Operasional yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalardapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10 : Jenis-Jenis Diklat teknis Operasional

No	Jenis Pelatihan	frekuensi	Prosentase
----	-----------------	-----------	------------

1.	Diklat Perencanaan dan Pengendalian Angkutan Umum	15	19,23
2.	Diklat Pengelolaan terminal	10	12,82
3.	Diklat Keselamatan Jalan dan Teknik Sarana	12	15,39
4.	Diklat Perencanaan Angkutan	13	16,66
5.	Belum Pernah	28	35,90
	Jumlah	78	100

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, 2011

Dari tabel tersebut diatas diketahui bahwa jumlah pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar yang telah mengikuti Diklat teknis operasional sebanyak 50 orang 64,10 %. Sedangkan sisanya sebanyak 28 orang 35,90 % yang belum mengikuti Diklat teknis operasional.

Yang dimaksud dengan Diklat Fungsional dalam penelitian ini adalah Diklat yang dilaksanakan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

Untuk mengetahui keadaan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada aparatur berdasarkan Diklat fungsional yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11 : Jenis-Jenis Diklat fungsional

No	Jenis Pelatihan	Frekuensi	Prosentase
----	-----------------	-----------	------------

1	Diklat Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor	18	23,07
2	Diklat Teknik Kelalulintasan dan Transportasi Jalan	15	19,23
3	Diklat Manajemen dan Rekayasa Lalu lintas	5	6,41
4	Diklat PPNS	8	10,25
5	Belum Pernah	32	41,03
Jumlah		78	100

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, 2011

Dari keseluruhan jumlah aparatur pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar yang berjumlah 78 orang, 46 orang atau 58,97 % diantaranya pernah mengikuti Diklat fungsional. Sedangkan sisanya yaitu sebanyak 32 orang atau 41,03 % yang belum pernah ikut Diklat fungsional.

Sedangkan yang dimaksud Diklatpim di sini adalah diklat yang pernah diikuti oleh pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan.

Untuk mengetahui keadaan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada aparatur berdasarkan Diklat Kepemimpinan (pendidikan penjenjangan) yang dimiliki oleh aparatur pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12 : Jenis-Jenis Diklatpim yang diikuti Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar

No	Jenis Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
----	------------------	-----------	------------

1	Diklatpim Tk II (Spamen)	1	1,28
2	Diklatpim Tk III(Spama)	10	12,82
3	Diklatpim Tk IV (Adum)	16	20,51
4	Diklatpim Tk Dasar	1	1,28
5	Belum Pernah	50	64,10
	Jumlah	78	100

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, 2011

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan (pendidikan penjenjangan) Diklatpim Tk II (Spamen) berjumlah 1 orang (1,28 %), Diklatpim Tk III (Spama) berjumlah 10 orang (12,82 %), Diklatpim IV (Adum) berjumlah 16 orang (20,51 %), dan Diklatpim dasar berjumlah 1 orang (1,28 %).

Dari keseluruhan jumlah aparatur pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar yang berjumlah 78 orang, 28 orang (35,89%) diantaranya pernah mengikuti Diklat Kepemimpinan. Sedangkan sisanya yang berjumlah 50 orang (64,10 %) belum pernah mengikuti Diklatpim.

Khusus menyangkut variabel pelatihan pegawai, yang menjadi responden adalah hanya pegawai yang pernah mengikuti pelatihan dengan pertimbangan bahwa mereka yang mengetahui betul pelatihan yang pernah dilakukan.

Aspek penting lainnya yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah pelatihan pegawai. Indikatornya dapat diukur dari wewenang pimpinan untuk memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti dan pelatihan. Distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini :

Tabel 13 : Tanggapan Responden Tentang Mengikuti Diklat Menjadi Wewenang Pimpinan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	10	12,82

Setuju	11	14,10
Kurang Setuju	24	30,77
Tidak Setuju	33	42,31
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Dari tabel di atas, diketahui bahwa sebanyak 33 orang atau 42,31 % yang menjawab tidak setuju, 24 orang atau 30,77 % yang menjawab kurang setuju, 11 orang atau 14,10 % yang mengatakan setuju, dan 10 orang atau 12,82 % yang mengatakan sangat setuju.

Dari data tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap pendidikan dan pelatihan merupakan kewenangan pimpinan lebih dominan yang mengatakan tidak setuju. Kewenangan pimpinan yang lebih dominan tersebut memberikan indikasi lain bahwa di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar memiliki tingkat sentralitas yang tinggi. Distribusi jawaban responden membuktikan bahwa banyak pegawai yang menganggap keputusan yang diambil oleh pimpinan untuk mengirim pegawai untuk mengikuti diklat tidak merata padahal menurut pimpinan keputusan yang diambil selama ini adil yaitu mengirim pegawai untuk mengikuti diklat sesuai dengan persyaratan yang berlaku, misalnya pegawai yang dikirim untuk mengikuti Diklatpim tingkat III adalah pegawai yang telah mengikuti Diklatpim Tingkat IV dan ditunjang dengan kualifikasi pendidikan formal yang dimiliki dan masa kerja atau pengalaman kerja.

Aspek lain yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah pelatihan pegawai yang dapat diukur dari pelatihan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 14 : Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sangat Memuaskan	27	34,62
Memuaskan	19	24,36

Kurang Memuaskan	30	38,46
Tidak Memuaskan	2	2,56
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Dari tabel di atas, diketahui bahwa sebanyak 30 orang atau 38,46 % pegawai yang menjawab kurang memuaskan, 27 orang atau 34,62 % yang menjawab sangat memuaskan, 19 orang atau 24,36 % yang mengatakan memuaskan, dan 2 orang atau 2,56 % yang mengatakan tidak memuaskan.

Dari data tersebut di atas dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap pelatihan teknis lebih dominan yang mengatakan memuaskan. Namun demikian ada juga responden yang mengatakan merasa kurang puas (38,46%). Responden yang merasa kurang puas umumnya disebabkan bukan karena jenis pelatihannya tetapi justru disebabkan oleh alokasi dan intensitas waktu pelatihan sangat sedikit. Menurut para responden, alokasi waktu untuk pelatihan seharusnya ditambah demikian pula intensitasnya. Selama ini, pelatihan hanya diselenggarakan dalam beberapa hari. Tentu saja, bila dibandingkan dengan jenis kompetensi yang diharapkan dari pelatihan tersebut sangat tidak memadai bila ditinjau dengan alokasi waktu selama pelatihan. Menurut sebagian responden, jumlah alokasi waktu selama pelatihan berbanding lurus dengan kualitas output Diklat yang diharapkan. Meskipun pernyataan tersebut tidak selamanya benar secara teoritis tetapi kenyataannya anggapan pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar terjadi hal yang demikian.

Untuk menanggulangi hal tersebut maka pimpinan mengambil kebijakan dengan cara menambah intensitas dan alokasi waktu pelatihan serta bekerjasama dengan instansi terkait seperti Kepolisian dan Bidang Perhubungan darat pada Departemen Perhubungan, hal itu ternyata jauh lebih efektif untuk meningkatkan pengembangan sumber daya pegawai.

Alasan lain yang diberikan oleh responden mengenai ketidakpuasan mereka justru disebabkan oleh karena tidak sesuainya antara latar belakang pendidikan formal mereka dengan jenis pelatihan yang mereka peroleh. Kadang-kadang Diklat yang diselenggarakan oleh pihak-pihak yang terkait seperti Bidang Perhubungan darat pada, Departemen Perhubungan memerlukan syarat pegawai yang berijazah

pendidikan teknik akan tetapi kadangkala yang diusulkan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan tersebut adalah pegawai yang berijazah sekolah menengah umum.

Adapun responden yang mengatakan bahwa diklat yang diikuti memuaskan hal itu karena kebetulan tugas pokok pegawai tersebut berhubungan dengan materi yang diberikan.

Aspek lain yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah pelatihan pegawai yang dapat diukur dari pelatihan yang mempunyai tujuan yang jelas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 15 : Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Mempunyai Tujuan Yang Jelas

Kategori	Frekuensi	Presentasi
Sangat Setuju	19	24,36
Setuju	40	51,28
Kurang Setuju	16	20,51
Tidak Setuju	3	3,85
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Dari tabel di atas, diketahui bahwa sebanyak 40 orang atau 51,28 % orang yang menjawab setuju, 19 orang atau 24,36 % yang menjawab sangat setuju, 16 orang atau 20,51 % yang mengatakan kurang setuju, dan 3 orang atau 3,85 % yang mengatakan tidak setuju.

Dominannya responden yang mengatakan setuju pelatihan mempunyai tujuan yang jelas oleh karena materi pelatihan yang mereka dapat selama pelatihan telah memenuhi kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Adapun responden yang mengatakan sangat setuju karena responden tersebut pernah mengikuti pelatihan beberapa kali seperti Diklat perencanaan dan teknik pengendalian angkutan umum serta Diklat teknik kelalulintasan dan transportasi jalan, dimana materi yang diberikan dapat diterapkan langsung di lapangan atau di tempat kerja.

Aspek lain yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah pelatihan pegawai yang dapat diukur dari pelatihan sesuai dengan perencanaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 16 : Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Pelatihan Dengan Perencanaan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sangat Sesuai	21	26,92
Sesuai	22	28,21
Kurang Sesuai	25	32,05
Tidak Sesuai	10	12,82
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Dari tabel di atas, diketahui bahwa sebanyak 25 orang atau 32,05 % orang yang menjawab kurang sesuai, 22 orang atau 28,21 % yang menjawab sesuai, 21 orang atau 26,92 % yang mengatakan sangat sesuai, dan 10 orang atau 12,82 % yang mengatakan tidak sesuai.

Dari data tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap pelatihan sesuai dengan perencanaan lebih dominan yang mengatakan kurang sesuai. Setelah penulis konfirmasi dengan informan maka diketahui bahwa banyaknya responden yang mengatakan bahwa pelatihan yang tidak sesuai dengan perencanaan hal itu disebabkan karena jadwal pelatihan yang akan diberikan tidak pasti. Ketidakpastian jadwal tersebut karena pelatihan akan diberikan apabila anggaran tersedia. Terkadang pihak Kepolisian menawarkan kerja sama pelatihan akan tetapi dana tidak mencukupi sehingga pegawai tidak diikutsertakan.

Pimpinan telah mencoba mengatasi hal tersebut dengan cara mengusulkan kepada Walikota akan tetapi sering kali tidak mendapatkan tanggapan.

Aspek lain yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah pelatihan pegawai yang dapat diukur dari pelatihan yang dilakukan secara berkala yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 17 : Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Dilakukan Secara Berkala

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	19	24,36
Setuju	11	14,11
Kurang Setuju	36	46,15
Tidak Setuju	12	15,38
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Dari tabel di atas, diketahui bahwa sebanyak 36 orang atau 46,15 % orang yang menjawab kurang setuju, 19 orang atau 24,36 % yang sangat setuju, 11 orang atau 14,11 % yang mengatakan setuju, dan 12 orang atau 15,38 % yang mengatakan tidak setuju.

Dari data tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap pelatihan dilakukan secara berkala lebih dominan yang mengatakan kurang setuju. Setelah penulis konfirmasi dengan informan maka diketahui bahwa banyaknya responden yang mengatakan bahwa pelatihan tidak dilaksanakan secara berkala seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelatihan yang dilakukan selalu berdasarkan dengan anggaran yang tersedia sehingga pelatihan tidak dapat dilakukan secara berkala.

### 3. Penempatan Pegawai

Teori manajemen sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi dan transfer. Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya dengan para pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula. Perbedaan tersebut disebabkan oleh tersedianya berbagai informasi tentang diri pegawai yang akan mengalami penempatan baru tersebut.

Penempatan pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar yang didasarkan pada pertimbangan keterampilan pegawai masih jauh dari harapan. Dari hasil jawaban responden menunjukkan hal tersebut seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 18 : Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Pegawai Yang Mempertimbangkan Keterampilan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	13	16,66
Setuju	11	14,10
Kurang Setuju	36	46,15
Tidak Setuju	18	23,09
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Dari tabel di atas, diketahui bahwa sebanyak 36 orang atau 46,15 % orang yang menjawab kurang setuju, 18 orang atau 23,09 % yang menjawab tidak setuju, 13 orang atau 16,66 % yang mengatakan sangat setuju, dan 11 orang atau 14,10 % yang mengatakan setuju.

Ada beberapa alasan rasional dalam mempertimbangkan penempatan pegawai di dalam suatu organisasi antara lain prestasi, senioritas, minat, kemampuan, pengalaman, keterampilan, pendidikan, dan pelatihan. Penempatan yang berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang sering dijadikan alasan penempatan seorang pegawai. Penempatan pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar merupakan kewenangan pimpinan. Pendapat responden mengenai penempatan pegawai berdasarkan alasan yang rasional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 19 : Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Pegawai Berdasarkan Alasan Yang Rasional

Kategori	Frekuensi	Prosentase
----------	-----------	------------

Sangat Setuju	7	8,97
Setuju	24	30,77
Kurang Setuju	26	33,34
Tidak Setuju	21	26,92
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Tabel di atas menunjukkan penempatan yang didasarkan pada alasan yang rasional kebanyakan menjawab tidak rasional. Hal tersebut dapat dilihat dari sebaran jawaban responden yaitu kurang setuju 26 orang atau 33,34 %, tidak setuju 21 orang atau 26,92 %, setuju 24 orang atau 30,77 %, sedangkan yang mengatakan sangat setuju hanya 7 orang atau 8,97 %.

Secara formal, Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika menggunakan dua kriteria dalam mempertimbangkan seorang pegawai untuk ditempatkan yaitu prestasi kerja dan senioritas. Akan tetapi kenyataannya pertimbangan penempatan demikian juga dipengaruhi oleh pertimbangan lain misalnya faktor kedekatan. Penempatan yang demikian tentu saja bukan hanya tanpa resiko tetapi juga tidak ada jaminan penuh bahwa pegawai yang ditempatkan benar-benar memenuhi harapan organisasi dalam hal ini Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar.

Cara tersebut mengandung kelemahan, terutama pada pada kenyataan bahwa pegawai yang paling senior belum tentu merupakan pegawai yang paling produktif. Juga belum tentu paling mampu bekerja. Kelemahan tersebut memang dapat diatasi dengan pelatihan dan pendidikan, baik yang diperuntukkan bagi sekelompok pegawai yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu maupun yang secara khusus diperuntukkan bagi para pegawai senior tertentu yang akan dipertimbangkan untuk ditempatkan pada posisi tertentu.

Aspek lain yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah penempatan pegawai yang dapat diukur dari penempatan yang dilakukan sesuai dengan pengalaman kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 20 : Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Sesuai Dengan Pengalaman Kerja

Kategori	Frekuensi	presentasi
Sangat sesuai	8	10,26
Sesuai	39	50,00
Kurang Sesuai	14	17,95
Tidak Sesuai	17	21,79
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Tanggapan responden pada tabel di atas memperlihatkan bahwa responden lebih banyak atau 39 orang berpendapat telah sesuai dengan penempatan yang didasarkan pada pengalaman kerja. Pengalaman banyak membantu mereka menghadapi tugas-tugas mereka sehari-hari dan mampu menyelesaikannya dengan mudah.

Adapun responden yang mengatakan bahwa penempatan mereka tidak sesuai dengan pengalaman kerja oleh karena kebanyakan dari mereka adalah pegawai pindahan dari instansi/dinas lain yang mendapat tugas baru di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Sedangkan tugas-tugas yang ada pada tempatnya sekarang ini kebanyakan adalah tugas teknis operasional yang memerlukan keterampilan yang sesuai dibandingkan dengan tugas mereka di instansi sebelumnya.

Aspek lain yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah penempatan pegawai yang dapat diukur dari penempatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 21 : Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Sesuai Dengan Perencanaan

Kategori	Frekuensi	Presentasi
Sangat Sesuai	11	14,11
Sesuai	15	19,23
Kurang Sesuai	17	21,79
Tidak Sesuai	35	44,87

Jumlah	78	100
--------	----	-----

Sumber : Data Primer, 2011

Tanggapan responden pada tabel di atas memperlihatkan bahwa responden cenderung berpendapat tidak sesuai dengan penempatan berdasarkan perencanaan. Pendapat yang mengatakan tidak sesuai 35 orang atau 44,87 %, kurang sesuai 17 orang atau 21,79 %, sesuai 15 orang atau 19, 23%, sangat sesuai 11 orang atau 14,11 %.

Pelaksanaan penempatan pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar yang selama ini dilakukan dianggap kurang sesuai.

Dominannya responden yang mengatakan bahwa penempatan mereka tidak sesuai dengan perencanaan hall tersebut dikarenakan oleh penempatan yang dilakukan selama ini dianggap hanyalah berdasarkan kedekatan mereka dengan pimpinan.

Hasil pengamatan yang disertai wawancara langsung dengan sejumlah informan menunjukkan bahwa ada sejumlah jabatan struktural yang ditempati tidak memperhitungkan latar belakang pendidikan dan latar belakang pengalaman kerja sebelumnya.

Jabatan-jabatan tersebut antara lain, Sub-Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Laut dijabat oleh orang yang berlatar belakang Master Pendidikan dan sebelumnya berasal dari instansi Badan Pengawas Daerah Kabupaten Takalar. Demikian halnya, Kepala Sub-Dinas Perencanaan seharusnya di jabat oleh orang yang berlatar belakang pengalaman kerja dari Bappeda akan tetapi dijabat oleh orang yang sebelumnya adalah Camat. Hal serupa juga terjadi pada Kepala Sub-Dinas Pos dan Telekomunikasi seharusnya dijabat oleh orang yang mempunyai latar belakang pendidikan ataukah pengalaman kerjai di bidang pos dan telekomunikasi akan tetapi diisi oleh pejabat yang sebelumnya pernah bekerja di Kantor Bappeda Kabupaten Takalar. Akan tetapi setelah dikonfirmasi kepada informan bahwa hal tersebut merupakan kebijakan pimpinan yang lebih tinggi dan sebelumnya telah ada usaha untuk mengusulkan pejabat yang dianggap tepat akan tetapi ketika penempatan justru yang bersangkutanlah yang ditempatkan.

Khusus pada jabatan Kepala Sub-Dinas Pos dan Telekomunikasi seharusnya ditempati oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan pos dan

telekomunikasi. Akan tetapi diakui oleh informan sendiri bahwa masih sulit untuk mendapatkan orang yang memiliki kualifikasi pendidikan tersebut.

Aspek lain yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah penempatan pegawai yang dapat diukur dari penempatan yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tanggapan responden mengenai penempatan mereka yang didasarkan dengan latar belakang pendidikan formal dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 22 : Tanggapan Responden Menurut Penempatan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sangat Sesuai	14	17,95
Sesuai	11	14,11
Kurang Sesuai	36	46,15
Tidak Sesuai	17	21,79
Jumlah	78	100

Sumber : Data Primer, 2011

Tanggapan responden menurut tabel di atas memperlihatkan bahwa 36 orang atau 46,15 % yang mengatakan kurang sesuai, 17 orang atau 21,79 % yang mengatakan tidak sesuai, 14 orang atau 17,95 % yang mengatakan sangat sesuai, serta 11 orang atau 14,11 % yang mengatakan sesuai.

Dominannya tanggapan responden yang mengatakan kurang sesuainya penempatan pegawai yang berdasarkan dengan latar belakang pendidikan formal masih memiliki alasan yang sama seperti yang dijelaskan di atas.

### **Faktor-Faktor Yang Menghambat Pengembangan Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada Di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar**

Kiranya tidak akan menjadi pernyataan klise apabila dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada mutlak perlu guna lebih menjamin bahwa setiap organisasi semakin mampu memperhitungkan

faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung kehidupan organisasi yang bersangkutan di masa depan.

Untuk memahami masa depan yang dihadapi organisasi dan untuk mengartikan fakta-fakta yang membingungkan setiap saat, setiap individu dalam suatu sistem yang lebih besar perlu memahami teori-teori sosial dewasa ini. Karena tidak mungkin menerangkan atau menjelaskan peristiwa-peristiwa hari ini dan menjelaskan sesuatu tentang masa depan tanpa kerangka teori yang melandasi untuk menjelaskan dan menafsirkan fakta sosial.

Dengan perkataan lain, setiap organisasi pasti menghadapi berbagai hambatan yang menyangkut banyak segi kehidupan organisasional, termasuk tantangan di bidang sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada. Pada dasarnya hambatan bagi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada, yang pada gilirannya tercermin pada perencanaan, dapat dikategorikan pada tiga jenis utama yaitu, hambatan yang bersifat eksternal yang meskipun tidak langsung menyangkut sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada tetapi mempunyai dampak yang kuat; hambatan yang bersifat internal; dan situasi dalam organisasi yang bersangkutan sendiri.

### **1. Hambatan internal**

Berangkat dari pendapat bahwa setiap organisasi ingin melestarikan keberadaannya, logis untuk mengasumsikan bahwa organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya untuk menyelenggarakan semua fungsi organisasi dengan tingkat efisiensi dan efektivitas serta produktivitas yang tinggi. Untuk mewujudkan situasi demikian Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalarmenghadapi berbagai hambatan internal yang tidak kalah

pentingnya dengan berbagai hambatan eksternal. Beberapa faktor yang merupakan hambatan internal, antara lain ialah rencana strategik, struktur organisasi, dan anggaran, serta teknologi.

#### **a. Rencana Strategik**

Tujuan perencanaan strategis adalah dengan mengembangkan deskripsi yang jelas dan ringkas tentang organisasi atau komunitas harus seperti apa ketika berhasil mengimplementasikan strateginya dan berhasil mencapai seluruh potensinya. Deskripsi ini harus menjadi visi keberhasilan. Biasanya, visi keberhasilan ini lebih penting sebagai panduan untuk mengimplementasikan strategi bukan untuk menformulasikannya.

Rencana strategik yang disusun oleh suatu lembaga atau instansi setidaknya mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan program, dan kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mengambil keputusan tentang masa depannya, membangun operasi dan prosedur untuk mencapainya dan menentukan ukuran keberhasilan/kegagalannya. Dengan visi, misi dan strategi yang jelas dan tepat maka diharapkan lembaga akan dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi atau yang akan dihadapi.

Sementara sedikit sekali organisasi publik yang mempunyai pernyataan misi yang jelas dan berguna, lebih sedikit lagi yang masih memiliki visi keberhasilan yang jelas, singkat dan berguna. Misi menguraikan tujuan organisasi, sedangkan visi dapat digunakan untuk menggambarkan bagaimana organisasi harus terlihat ketika organisasi bekerja baik. Pengembangan deskripsi ini akan memakan waktu lebih banyak ketimbang memformulasikan pernyataan misi.

Visi keberhasilan dapat menjadi dokumen yang hidup hanya ketika dokumen itu dirujuk secara tetap sebagai dasar untuk melihat dan membenarkan keputusan dan tindakan organisasi yang tepat.

Sejalan dengan semakin kompleksnya lingkungan internal dan eksternal Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, maka kebutuhan melakukan perencanaan strategik semakin diperlukan. Gejala ini belum secara optimal mendapat respon proaktif dengan cara berupaya untuk memahami paradigma baru dalam pengelolaan perhubungan yang menuntut kajian kontekstual dimana Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar beroperasi. Upaya

untuk mengkaji kebutuhan dan aspirasi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan perhubungan dilakukan demi akuntabilitas publik.

Maksud penyusunan Rencana Strategik adalah perwujudan dari pelaksanaan TAP MPR No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN, serta Inpres No. 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Suatu rencana strategik, menentukan arah yang akan ditempuh dimasa depan dikaitkan dengan berbagai hal seperti tingkat pertumbuhan yang ingin dicapai. Dapat dipastikan bahwa hal-hal tersebut turut menentukan jumlah dan kualifikasi pegawai yang diperlukan dimasa depan.

Agar sasaran-sasaran jangka panjang dapat tercapai, pelaksanaannya menuntut adanya perencanaan jangka panjang dibidang pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada.

Faktanya, Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar tidak memiliki visi/misi yang jelas. Visi merupakan acuan utama dalam melakukan aktivitas, sesuatu aktivitas yang sukses tetapi tidak mengarah kepada visi, aktivitas tersebut dinilai tidak berhasil (LAN, 2001).

Di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar program tidak disusun berdasarkan kelompok sasaran. Penyusunan program tidak ditempuh melalui langkah-langkah mengidentifikasi kebutuhan dengan menggunakan analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terhadap setiap komponen sasaran, yang biasa disebut analisis SWOT. Analisis SWOT seharusnya dilakukan untuk mengetahui tingkat kesiapan komponen-komponen sasaran yang meliputi sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada, sarana dan prasarana, dana/uang, dan lingkungan di mana program itu akan dilaksanakan. Kekuatan (untuk komponen internal) dan peluang (untuk komponen eksternal) dapat dikatakan sebagai faktor kesiapan. Sedangkan keberadaan kelemahan (komponen internal) dan ancaman (untuk komponen eksternal) disebut sebagai permasalahan dan penghambat kesuksesan pelaksanaan program. Semua permasalahan dan atau penghambat belum diatasi atau belum diprogramkan pemecahannya, sehingga semua komponen dalam kondisi tidak siap melaksanakan program.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa semua sasaran memiliki kekuatan dan kelemahan serta memiliki peluang dan tantangan. Semua kelemahan dan tantangan

belum dihadapi dan diubah menjadi kekuatan dan peluang. Kelemahan pada umumnya berfokus pada rendahnya kualitas dan terbatasnya kuantitas sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada yang dimiliki, minimnya sarana dan prasarana pendukung kegiatan. Pengertian dan perhatian aparaturnya pemerintah daerah lainnya masih perlu peningkatan. Sumber-sumber dana belum berpihak pada kegiatan perhubungan.

## **2. Hambatan Eksternal**

Yang dimaksud hambatan eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar untuk mengendalikannya, akan tetapi harus diperhitungkan karena pertumbuhan dan perkembangan tersebut pasti berpengaruh, baik secara positif maupun negatif terhadap Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Berbagai hambatan tersebut diidentifikasi dan dibahas sebagai berikut:

### **a. Bidang Politik**

Menggunakan pendekatan politik dalam memahami gejala semakin besarnya perhatian pada manajemen sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada antara lain berarti mengkaitkannya dengan *raison d'être* suatu negara bangsa.

Telah umum diketahui bahwa terlepas dari sistem politik yang dianut oleh suatu negara bangsa tertentu, salah satu tujuan negara yang bersangkutan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh warganya. Dalam konteks kehidupan kenegaraan, sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada adalah aset terpenting yang dimiliki oleh suatu bangsa. Tanpa manajemen sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada yang handal, pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Dalam situasi demikian tidak mustahil gambaran tentang usaha pencapaian tujuan nasional menjadi kabur yang pada gilirannya dapat berakibat pada kegelisahan atau keresahan di kalangan masyarakat.

Resonansi perubahan yang terjadi di bidang politik terasa pula pada semua bidang dan segi kehidupan, pada tingkat individual, tingkat organisasional termasuk di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar maupun pada tingkat masyarakat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar adalah melalui pendidikan formal. Dimana pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan secara bebas. Strategi selanjutnya adalah pelatihan pegawai namun pelatihan tidak dilaksanakan secara berkala karena anggaran yang terbatas yang menyebabkan waktu pelatihan terbatas pula. Ketersediaan anggaran dan waktu pelatihan yang terbatas menyebabkan tidak optimalnya strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar. Strategi lainnya adalah penempatan pegawai. Pelaksanaan penempatan pegawai dalam kaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar belum optimal. Belum optimalnya penempatan pegawai yang dilakukan selama ini dapat dilihat dari ketidaksihinggaan yang dirasakan oleh sebagian besar pegawai yang ada menyangkut penempatannya selama ini.
2. Faktor-faktor yang menghambat strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar terdiri atas ; hambatan eksternal yang meliputi perkembangan teknologi yang cepat, perubahan perundang-undangan, dan perkembangan bidang politik. Sedangkan hambatan internal mencakup rencana strategik yang tidak tepat sasaran, struktur organisasi yang sentralistik dan mekanistik, serta anggaran yang terbatas. Anggaran yang terbataslah yang paling besar pengaruhnya sebagai penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar.

## **B. Saran**

1. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar perlu mengupayakan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada melalui pendidikan, pelatihan, serta penempatan pegawai dengan mempertimbangkan faktor lingkungan (faktor eksternal) yang bersifat strategik seperti perkembangan teknologi, bidang politik, serta perundang-

undangan. Upaya tersebut dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang intensif .

2. Faktor internal yang perlu mendapat perhatian yang lebih serius oleh seluruh unsur pimpinan yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika dan Semua pihak yang terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada seperti tersebut diatas adalah anggaran yang terbatas. Perlu ada anggaran khusus yang dialokasikan kepada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar, khususnya anggaran yang menyangkut pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia bidang perhubungan darat padanya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfia, 2000. *Tantangan Pengembangan Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada Dalam Rangka Pelaksanaan Pembangunan di Indonesia*. Makalah.
- Awaluddin, 2003. *Pengantar Manajemen Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, Balai Pustaka. Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistiani & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Briant dan White, 2005, *Manajemen Pembangunan*, LP3S, Yogyakarta.
- Bryson, 2003. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ciptono, F. dan Diana A. 2006. *Total Quality Management*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gomes, Festino Cardosa, 2000. *Manajemen Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, Andi Offset, Yoyakarta.
- Grant, M. Robert, 2002. *Analisis Strategi Kontemporer ; Konsep, Teknik, Aplikasi*. Penerbit Erlangga, jakarta
- Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Alam*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2000. *Manajemen Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, Mandar Maju, Bandung.
- Manullang, 2003. *Administrasi Kepegawaian* , Haji Masagung, Jakarta.

- Martani, Dkk. 2000. *Teori Organisasi (suatu pendekatan makro)*, Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, S.E. 2004. *Manajemen Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, Edisi 3, BPFE, Yogyakarta.
- Milkovich, George T., Boudreau, 2000, *Human Resource Management*, Burr Ridge, illinois Boston.
- Notoatmojo, 2006. *Pengembangan Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, PT. Rieneka Cipta, jakarta.
- Salusu, 2003. *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Grasindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2002. *Manajemen Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, Edisi Kedua, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Jakarta.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Prasetia Irawan, 2003. *Manajemen Sumber daya manusia bidang perhubungan darat pada*, STIA-LAN Pers, Jakarta.

### **Dokumen**

- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.