

## Analisis Kebijakan Pengembangan SDM Terhadap Kualitas Sumber Daya Aparatur Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni

**Mattarima Mattarima**

Universitas Cokroaminoto Makassar

**Roswiyanti Roswiyanti**

Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: JL. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar

Korespondensi penulis: [mattarima111ucm@gmail.com](mailto:mattarima111ucm@gmail.com)

**Abstract.** *The aim of the research is to determine the level of capability of the Human Resources (HR) apparatus at the Maros Regency Youth Sports and Arts Service (DISPORI). And to find out the policies for developing human resources for personnel at the Maros Regency Youth Sports and Arts Service (DISPORI). The research methods used are quantitative and qualitative research methods. The results of the research are that the Human Resources development policy for the apparatus at the Maros Regency Youth, Sports and Arts Service has been running well in accordance with applicable personnel procedures and regulations. This can be seen from the implementation of the HR development policy for personnel at the Maros Regency Youth, Sports and Arts Service. The policy of developing human resource capabilities for the apparatus has goals and objectives, namely development and improvement as well as carrying out the main tasks and functions as government officials so that they can meet predetermined standards while being able to make decisions independently and professionally based on a spirit of service and changes in attitudes that lead to further development. openness, attitude of serving and protecting the public as the main duties and responsibilities.*

**Keywords:** *HR Development, Resource Quality*

**Abstrak.** Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui tingkat kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni (DISPORI) Kabupaten Maros. Dan untuk mengetahui kebijaksanaan pengembangan SDM aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni (DISPORI) Kabupaten Maros. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Adapun hasil penelitian yaitu kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros telah berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur dan aturan kepegawaian yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari implementasi kebijaksanaan pengembangan SDM Aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupate Maros. Kebijaksanaan pengembangan kemampuan SDM aparatur memiliki tujuan dan sasaran yaitu pembangunan dan peningkatan serta melaksanakn tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur pemerintah sehingga dapat memenuhi standar yang telah ditentukan sekaligus mampu mengambil keputusan secara mandiri dan professional yang dilandasi oleh jiwa pengabdian dan perubahan sikap yang lebih mengarah pada berkembangnya keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi publik sebagai tugas pokok dan tanggung jawab.

**Kata kunci:** Pengembangan SDM, Kualitas Sumber Daya

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam era keterbukaan dan persaingan tersebut, mau tidak mau sudah merupakan kebutuhan dan tuntutan jaman, kita harus melakukan pengembangan SDM aparatur yang memiliki daya saing dalam berbagai bidang tugas dan tanggung jawabnya.

Dilain pihak, harus diakui pula bahwa masyarakat sudah semakin kritis menuntut mutu kualitas Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah yang semakin memuaskan dalam memberikan pelayanan sebagai suatu konsekuensi yang semakin cerdas untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Isu selama ini yang berkembang antara lain: rendahnya kualitas pelayanan, kurang profesionalnya aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan, rendahnya tingkat kemampuan, keahlian dan keterampilan SDM aparatur dan isu korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang masih hidup subur dalam hidup birokrasi pemerintah, rendahnya disiplin dan etos kerja pegawai, dalam berbagai persoalan yang bersangkutan paut dengan Sumber Daya Manusia aparatur.

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui tingkat kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni (DISPORI) Kabupaten Maros. Dan untuk mengetahui kebijaksanaan pengembangan SDM aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni (DISPORI) Kabupaten Maros.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Konsep pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya suatu upaya yang terencana untuk mengungkapkan kapasitas individu dan masyarakat suatu bangsa agar secara aktif dapat menentukan masa depannya. Kapasitas ini mencakup 4 (empat) aspek sebagaimana yang diungkapkan oleh Bryant and White (1989), yaitu: (1). Pembangunan menekankan pada konsep kapasitas (capacity) kepada apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tersebut serta energy yang diperlukan untuk itu, (2). Adalah pembangunan harus menekankan pada upaya pemerataan (equity), perhatian yang tidak merata kepada berbagai kelompok masyarakat akan memecah belah masyarakat dan akan menghancurkan kapasitas mereka, (3). Pembangunan arti pemberian kekuasaan dan wewenang (empowerment) yang lebih besar kepada pihak rakyat. Hasil pembangunan baru cukup bermanfaat kepada masyarakat bila mereka memiliki wewenang yang sepadan dan relevan dengan tuntutan masyarakat. Pembangunan harus mengandung upaya peningkatan wewenang kepada kelompok masyarakat yang lemah. Koreksi terhadap berbagai keputusan yang tidak adil dan cukup besar, dan (4). Bahwa pembangunan mengandung pengertian kelangsungan perkembangan (sustainable) dan unsur interdependensi diantara berbagai negara.

Menurut Simanjuntak dalam Firdaus Anas (2000 :19), sebagai suatu upaya terencana untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia aparatur dalam rangka meningkatkan masa depan mereka, pembangunan adalah mencakup penggunaan faktor-faktor ekonomi sebagai fasilitas produksi.

Secara sederhana pembangunan kualitas Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mengembangkan inisiatif dan kreatifitas dari manusia dan masyarakat

Indonesia sebagai sumber daya pembangunan yang utama dalam rangka mencapai kesejahteraan lahir batin, tenteram dalam suasana kehidupan masyarakat bangsa dan negara (effendi, dkk, 1989).

Fc. Gomes (1995) mendefenisikan bahwa Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya yang tertentu. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam organisasi biasa dikelompokkan atas 2 (Dua) macam yaitu Sumber Daya Manusia dan sumber daya non manusia (human resource and non human resource). Lebih lanjut Fc. Gomes (1995) menyatakan dalam kaitannya dengan konsep Sumber Daya Manusia tersebut, ada beberapa kecenderungan dalam manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut ;

Pertama, kecenderungan meningkatnya bobot fungsi Sumber Daya Manusia. Berbagai perubahan yang terjadi dewasa ini telah mencerminkan upaya pada fungsi Sumber Daya Manusia yang hampir mendominasi pembahasan akhir-akhir ini baik pada tingkat nasional, regional, maupun menempatkan fungsi Sumber Daya Manusia yang menjadi perhatian utama (mainstream) dalam pembuatan keputusan organisasi.

Kedua, kecenderungan kearah pengawasan dan kebijakan yang tersentralisasi dan terdesentralisasi. Dalam konteks seperti ini, ada kecenderungan kearah penetapan parameter kebijaksanaan yang luas oleh organisasi dan perusahaan induk (pusat) dan untuk mengembangkan sasaran dan tujuan bagi Sumber Daya Manusia bagi suatu proses perencanaan.

Ketiga, kecenderungan meningkatkan pembangunan manajemen. Kebanyakan organisasi menyadari bahwa jika mereka ingin lebih efektif berhubungan dengan SDM-nya, maka para manejer akan diberi tugas yang lebih banyak dan untuk mereka perlu dididik dan dikembangkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Keempat, meningkatnya otomatisasi dan pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia. Kecenderungan ini sekedar mencerminkan dan memperluas suatu kecenderungan yang terdapat di seluruh dunia dalam suatu organisasi manajemen Sumber Daya Manusia yang memakai system informasi Sumber Daya Manusia yang terpadu dalamn proses pembuatan keputusan.

Kelima, integrasi program Sumber Daya Manusia. Berbagai bagian dari system Sumber Daya Manusia sedang dintegrasikan dalam suatu ke dalam unsur Sumber Daya Manusia yang menyeluruh. Sistem Sumber Daya Manusia juga diintegrasikan ke dalam system manajemen dan perencanaan dalam organisasi.

Keenam, bergerak ke dalam system merit dan akuntabilitas. Sudah menjadi praktek manajemen yang utama untuk menerapkan system manajemen yang mengarah kepada evaluasi

performansi yang dapat dipakai untuk mempengaruhi upah, bonus, konpenisasi, dan keputusan promosi.

Ketujuh, meningkatnya perhatian terhadap sikap pekerja. Dengan meningkatnya tingkat pendidikan tenaga kerja, perubahan kebutuhan dan nilai-nilai dari pada pekerja serta presepsi dan harapan mereka mengenai pekerjaannya.

Kedelapan, kecenderungan meningkatnya perhatian terhadap kultur dan nilai organisasi. Secara singkat dapat diungkapkan bahwa organisasi sedang menjelaskan cirri dan sasaran mereka dan merumuskan nilai-nilai mereka. Kecenderungan organisasi dibentuk berdasarkan kuktur dan nilai organisasi tersebut.

Pengembangan pegawai (Personnel development) adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan. Hal ini sesuai dengan pandangan malthis dalam Firdaus Anas (2000:22) bahwa pengembangan pegawai adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang barkesinambungan didalam organisasi.

Dengan demikian konsep pengembangan pegawai (aparatur) adalah suatu usaha yang penting dalam organisasi, oleh karena pengembangan inilah organisasi akan dapat maju dan berkembang. Pegawai yang berkualitas adalah mereka yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuannya serta teratur dan pasti.

Kesembilan, peningkatan dan peluasan program perbaikan produktifitas. Produktifitas adalah hal yang berkaitan secara langsung dengan pekerja di garis paling bawah dan atas dari organisasi, walaupun perhatian terhadap SDM masih rendah, namun produktivitas amat penting ditingkatkan dalam kaitannya dengan Sumber Daya Manusia dalam lingkup organisasi.

## **2.2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur**

Dalam kaitannya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia, maka Siagian (1998:2) mengemukakan bahwa suatu organisasi besar kecil, manusia merupakan sumber daya yang paling berharga. Hal ini disebabkan oleh karena manusianya yang memiliki harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, manusia mempunyai kemampuan untuk berfikir secara rasional.

Moenir (9991:160) mengatakan bahwa pengembangan pegawai (personal development) merupakan suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan. Sedangkan Robert L Malthis mengatakan bahwa arti pengembangan pegawai adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan dalam organisasi.

Hasibuan (1986:35), Mengatakan bahwa pada prinsipnya upaya yang dilakukan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dikategorikan menjadi 2 (dua) aspek penting yaitu : (1). Aspek kualitas fisik, dan (2). Aspek kualitas non fisik. Aspek kualitas fisik adalah berkaitan dengan tingkat kesehatan, sedangkan aspek non fisik berkaitan dengan kemampuan, kecerdasan dan keterampilan. Salah satu upaya yang perlu ditempuh dalam pengembangan SDM adalah melalui peningkatan pelayanan kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik dapat ditempuh melalui upaya pendidikan dan pelatihan (diklat).

Berkaitan dengan masalah tersebut, maka arah kebijaksanaan pengembangan SDM aparatur dalam meningkatkan kualitas aparatur ditempuh upaya-upaya antara lain (1). Diklat pegawai, (2). Tujuan dan sasaran pokok pengembangan sumber daya manusia aparatur dalam rangka mewujudkan administrasi pemerintahan yang berdisiplin, produktif dan berdaya guna, bersih dan berwibawah yang bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN). Dengan demikian, kebijaksanaan peningkatan kualitas SDM aparatur melalui diklat sekaligus juga merupakan upaya peningkatan SDM aparatur baik secara regional maupun secara nasional.

Simanjuntak dalam Firdaus Anas (2000:20) mengatakan bahwa maksud pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur adalah untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja aparatur Dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan pada masyarakat.

Dan menurut Nawawi dalam Firdaus Anas (2000:23) bahwa aparatur pemerintah adalah manusia yang secara individual telah dibentuk oleh kehidupan social budaya yang mempengaruhi setiap individu itu ternyata merupakan factor yang memberikan warna terhadap pola sikap, pola pikir dan pola tindak dalam kehidupan sehari-hari.

Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur pada dasarnya dapat dikategorikan menjadi 2 (dua) aspek, yaitu aspek kualitas fisik berkaitan dengan kesehatan, sedangkan aspek kualitas non fisik berkaitan dengan kemampuan kecerdasan dan keterampilan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam mengembangkan aspek kualitas fisik Sumber Daya Manusia adalah melalui peningkatan pelayanan kesehatan dan gizi, sedangkan untuk meningkatkan aspek kualitas non fisik Sumber Daya Manusia dapat ditempuh melalui upaya diklat. Walaupun sebenarnya dalam kajian ilmu pengembangan SDM aparatur, konsentrasi lebih dititik beratkan pada upaya diklat, sedangkan pengembangan kualitas fisik Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kajian ilmu kedokteran atau ilmu kesehatan masyarakat.

Kebijaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur adalah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur melalui antara lain diklat pegawai. Adapun

tujuan pokok pengembangan SDM aparatur adalah dalam rangka terwujudnya administrasi pemerintahan yang berdisiplin, produktif, berdaya guna dan berhasil guna, bersih dan berwibawah. Tampak disini bahwa upaya pengembangan dan peningkatan diklat dilingkungan Sumber Daya Manusia sekaligus juga merupakan upaya peningkatan SDM aparatur secara nasional. Fenomena ini menunjukkan bahwa diklat merupakan kebutuhan nyata bagi Sumber Daya Manusia aparatur.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga dengan Analisis Beberapa Faktor Berpengaruh Terhadap Kualitas Sumber Daya Aparatur Kabupaten Maros

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Sumber Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yaitu:

- Data primer yaitu data aktual yang diperoleh dari hasil dokumen yang berkaitan langsung dalam penelitian ini dalam rangka menjawab permasalahan yang dikaji antara lain : diklat, masa kerja dan kompensasi.
- Data sekunder yaitu data yang diperoleh sebagai pendukung penelitian misalnya informasi dari kepala dinas, kepala bidang dan staf Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros, dan struktur organisasi.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan total keseluruhan sebanyak 45 orang yang terbagi dari 3 (tiga) Kasubag. Yakni, Pemuda, Olahraga dan Seni. Mengingat jumlah populasi yang relative kecil, serta dapat dijangkau oleh peneliti, maka sampel dalam penelitian ini tidak ada dan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden sebagai sumber data primer.

#### **3.3. Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Wawancara (Interview), yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan tanya jawab langsung kepada responden dan informan.
- Dokumentasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah dokumen-dokumen yang tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni

Kabupaten Maros. Tujuan penggunaan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi relevan yang memiliki reliabilitas dan validitas tinggi.

### 3.4. Tehnik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka analisis penelitian ini digunakan model analisis seperti berikut ini:

#### 3.4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran umum terhadap objek yang diteliti. Data yang diperoleh melalui analisis deskripsi ini dilakukan dengan cara penyajian dalam bentuk table sesuai dengan keberadaan data yang sesungguhnya.

#### 3.4.2. Analisis Infrensial statistik

Analisis infrensial statistik digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti, seperti : diklat (Pendidikan dan Pelatihan), masa kerja (Golongan Kepangkatan dan Promosi jabatan), kompensasi berupa insentif (Bonus) pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros. Dalam penelitian ini menggunakan metode statistic dengan persamaan seperti berikut ini.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_r$$

Di mana :

Y = Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

$\beta_0 - \beta_3$  = Konstanta

0 -3 = Koefisien Regresi

X1 = Diklat

X2 = Masa Kerja

X3 = Kompensasi

Er = Kesalahan Pengganggu

Selanjutnya untuk menganalisis data yang terkumpul, dilakukan uji statistic dengan tahap sebagai berikut :

- Pada tahapan pertama digunakan uji F, yaitu membandingkan Fhitung (Fh) dengan Ftabel (Ft) pada  $\alpha = 0,05\%$ , artinya sejauh mana promosi jabatan, pemberian insentif, pemberian penghargaan (Bonus), pendidikan dan latihan secara bersama-sama/serentak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros.
- Jika hasil perhitungan menunjukkan Fhitung (Fration) > Ftabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Variabel dan model regresi berhasil menerangkan variable promosi

jabatan, pemberian insentif, pemberian penghargaan (Bonus), pendidikan dan latihan secara bersama-sama / serentak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros.

- Langka atau tahap berikutnya adalah mengetahui koefisien determinasi ( $R^2$ ), gunanya untuk mengetahui the best fit dari regresi. Bilamana  $R^2$  hasilnya mendekati 1 (satu), maka dapat disimpulkan bahwa semakin kuat model regresi tersebut dalam menerangkan variable bebas (independent) terhadap variabel terikat (responden), sebaliknya semakin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah model tersebut.

Secara umum dapat dikatakan, bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

- Langka selanjutnya adalah menguji koefisien parsial dengan uji t, apabila  $t_0$  (observasi)  $> T_t$  (table), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, sebaliknya jika  $t_0$  (observasi)  $< T_t$  (table), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak dapat medapat menerangkan variabel terikat.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Maros dengan obyek penelitian pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros. Dengan demikian semua data faktual untuk penelitian ini akan diambil dari Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros di Maros. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah selama 3 bulan yaitu mulai bulan Oktober s/d Desember 2011.

### **4.2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros.**

Dalam implementasi kebijaksanaan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros yaitu terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat), promosi jabatan (masa kerja) dan kompensasi (bonus). Berikut ini akan dijelaskan dan dianalisis masing-masing faktor-faktor yang berpengaruh terhadap implementasi kualitas SDM aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang informan menyatakan bahwa kemampuan pegawai (aparatur) sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan formal yang dimiliki pegawai terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Oleh karna



itu, maka diharapkan adanya kebijaksanaan pimpinan organisasi untuk memberikan kesempatan dan peluang yang sebesar-besarnya kepada setiap SDM aparatur (pegawai) Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros untuk melanjutkan pendidikan formal ketingkat yang lebih tinggi. Disamping itu, kebijaksanaan memberikan kemudahan izin belajar dan fasilitas belajar selama seorang pegawai melaksanakan studinya harus diperoleh melalui kebijaksanaan organisasi yang baik.

Dalam era otonomi daerah ini, penerapan prinsip spesialisasi dimana seorang SDM aparatur (pegawai) dengan latar belakang tingkat dan bidang pendidikan formal yang dimilikinya diberi tugas pokok dan fungsinya atau ditempatkan pada unit kerja yang sesuai tingkat pendidikan formal yang dimilikinya tersebut. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya mampu dilaksanakan dengan baik, efektif, dan efisien. Hanya dengan demikian maka perwujudan kemampuan dan keterampilan SDM aparatur (pegawai) secara optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada Dinas Pemuda Olahraga dan seni Kabupaten Maros.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros telah berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur dan aturan kepegawaian yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari implementasi kebijaksanaan pengembangan SDM Aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupate Maros.
- Kebijaksanaan pengembangan kemampuan SDM aparatur memiliki tujuan dan sasaran yaitu pembangunan dan peningkatan serta melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur pemerintah sehingga dapat memenuhi standar yang telah ditentukan sekaligus mampu mengambil keputusan secara mandiri dan professional yang dilandasi oleh jiwa pengabdian dan perubahan sikap yang lebih mengarah pada berkembangnya keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi publik sebagai tugas pokok dan tanggung jawab.

### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur (pegawai) pada Dinas Pemuda Olahraga dan seni Kabupaten Maros melalui implementasi kebijaksanaan pengembangan SDM apartur, maka penulis menyarankan:

- Untuk mencapai kualitas, secara mandiri dan profesional yang handal sesuai yang diinginkan, maka diperlukan peningkatan motivasi, disiplin, kejujuran, etos kerja, dan rasa tanggung jawab serta pendekatan pada aspek kontinuitas yang berkesinambungan dalam melaksanakan pengembangan SDM aparatur.
- Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur yang ideal pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros diperlukan suatu kebijaksanaan Pemerintah Daerah yang secara obyektif untuk melakukan program pengembangan sumber daya manusia aparatur yang tidak diskriminatif, serta lebih mementingkan kepentingan organisasi.
- Pencapaian kualitas pelayanan aparatur pada Dinas Pemuda Olahraga dan Seni Kabupaten Maros maka diperlukan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, baik tingkat pendidikan formal maupun tingkat pendidikan perjangjangan / pelatihan pegawai negeri sipil (aparatur).

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Anas, Firdaus. (2000). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah di Kabupaten Maros* (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Makassar).
- Arikunto, S. (1987). *Prosedur penelitian, Suatu pendekatan Praktek*. PT. Bina Aksara.
- Briyant, W. (1989). *Manajemen Pembangunan*. LP3ES.
- Flippo, E. G. (1961). *Principle of Resource Management*. McGraw-Hill.
- GBHN. (1999-2004). *Dilengkapi dengan Susunan Lengkap Kabinet Persatuan Nasional*. Sinar Grafik.
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hartati, S., Muhtazib, M., Rosnida, R., & Wahdaniyah, M. (2023). Perlindungan hukum bagi pasien dan bidan dalam pemberian pelayanan umum di TPMB Mughni Wahdaniyah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2392-2396.
- Kristiadi, J. B. (1994). Kemampuan aparatur negara dalam meningkatkan partisipasi masyarakat. Makalah disajikan pada seminar Nasional Kerjasama Fisip-Unhas dan Bappenas, Ujung Pandang.
- Moenir, A. S. (1991). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Haji Mas Agung.
- Muhtazib, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 432-436.

- Muhtazib, M., & Niartiningih, A. (2022). The effect of financial and non-financial compensation on employee performance at Kentucky Fried Chicken (KFC) Pettarani Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 66-70.
- Muhtazib, M., & Rifaldi, M. (2023). Analisis kelayakan investasi terhadap penyewaan alat berat pada PT. Tri Daya Jaya Makassar. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(5), 401-411.
- Muhtazib, M., Junaid, K. U., Ihsan, M. N., Roswiyanti, R., & Alpiani, A. (2022). Conservation-based management of children's character education on Barrang Lompo Island, Makassar City. *Agrikan Jurnal Agribisnis Perikanan*, 15(2), 520-526.
- Nurfitriani, N., Hartati, S., Muhtazib, M., & Rosnida, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Majene. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 5(1), 246-251.
- Salusu, J. (1996). *Pengambilan Keputusan Strategi untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Siagian, S. P. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (1997). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1874 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.