SKRIPSI

STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2009

Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana ilmu pemerintahan program S-1 pada Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Disusun Oleh:

Muhammad Irfan 20060520045

JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MUHAMADIYYAH YOGYAKARTA

2010

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

Dengan Judul

Strategi Pengembangan Kualitas Melalui Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2009

Oleh:

Muhammad Irfan NIM: 20060520045

Telah Dipertahankan dan Disahkan didepan Penguji Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Pada

Hari dan Tanggal : Kamis, 23 Desember 2010

Tempat : R.Lap IP Jam : 10.00-11.00

SUSUNAN TIM PENGUJI

KETUA

Dr.Ulyng Pribadi, M.si

PENGUII I

D. M. Manned Normandi Ma

PENGUJI U

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: Muhammad Irfan

NIM

: 20060520045

Jurusan

: Ilmu Pememrintahan

Menyatakan bahwa Semua yang ditulis dalam naskah skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan menjiplak hasil karya orang lain, kecuali dasar teori yang saya cuplik dari buku yang tercantum pada daftar pustaka sebagai referensi saya dalam melengkapi karya tulis ini. Apabila dikemudian hari peryataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, Desember 2010 Yang menyatakan,

Muhammad Irfan

SINOPSIS

Skripsi ini berjudul strategi "pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan PNS Kota Yogyakarta Tahun 2009" Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah jenis data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan pustaka. Dalam penelitian ini analisis data yang penulis gunakan adalah analisis data deskriptif

Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri sipil, Pemerintah Kota Yogyakarta menetapkan target sabagai suatu strategi dalam meningkatkan tingkat pendidikan PNS dan itu cukup berhasil .ini dapat dilihat dari target untuk pendidikan melaui tugas belajar tugas belajar mencapai target yang diharapkan sedangkan untuk izin belajar hanya 50 % dari target yang diharapkan dan untuk pelatihan yaitu Diklat prajabatan hanya mencapai 98,87 %,diklat Pim mencapai target yaitu 100 % sedang kan untuk diklat teknis dan fungsional melebihi target yaitu. 110 % . Penyelenggaran Pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta 64.8% sudah baik. Program pendidikan dan pelatihan juga sudah sesuai dengan kebutuhan. Walaupun penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan iabatan sudah baik, Badan Kepegawaian Daerah masih mengalami sedikit kendala-kendala. Kendala tersebut yaitu dari segi peserta dan widyaiswara. Peranan pendidikan dan pelatihan jabatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta 68,2% sudah sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Adanya peningkatan kinerja pegawai setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan jabatan dapat dinilai dari hasil pekerjaan pegawai yang lebih baik.Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan adalah peserta dimana kadang tidak serius dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan, Widyaishara yang selalu mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, menunggu peserta diklat berperilaku negatif, menggunakan destructive discipline, mengabaikan perbedan peserta diklat, merasa paling pandai, tidak adil (diskriminasi), dan memaksa hak peserta diklat. Fasilitas yang kurang memadai,kurikulum yang harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan masalah dana yang sangat terbatas.

Saran atau rekomendasi yang diberikan yaitu bagi PNS yang mengikuti

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ayah dan emak tersayang yang telah memberikan dukungan moril dan materiil

Kakaku yang selalu menyemangati (Nurma Liza Listia dan T.Nurlinda Yuliana)

Bapak kos Sarjono yang telah mempersilahkan untuk bise nge kos ditempatnya

Mataram FC (Agien WDZ selaku manager mataram FC, Alvi Aulia/padang, Ahmad Surya

Hadi/cuya, Firman /Playboy timur, Pebri/nensi, Handika Surhayadi/Katrok, Muhammad

rifai/fai, daus, bg Robbis, Denny/ABK, Army, Mukhlis, Gigen, Aris aditiya nugraha/Lono,

bg ajat, bg Zaenal Abidin/petung, bg Fai/Dudek, Putra, Giri, Bayu, bg Deni/tunjang,

Ari, bg leo, bg Thusda Adam, bg Angga, bg Arif, Mamat, Guntur, Supriyanto/tenggo, Naim,

Tulus, bg Anto, arif, Ridho

Voldas (Jayak selaku pelatih, Bg Moro, een, edi, putra, alim, Udin apek, ican, anto, ipung, kawek Dll)

Kawan-kawan KKN (Aris,Ratna, Dwi, Putra Dirga, sigit, imam,anas,imam)

Teman sekampung Saye (Putra, apek, alim, udin, ingkuk, Dinda,Nurul)

Kawam-kawan Ilmu Pemerintahan "06

. . C. . . C. St No. . . . C.

HALAMAN MOTTO

Barang siapa yang berbakti kepada orang tuanya, maka dia akan beruntung Allah akan menganugrahkan umur yang panjang (HR ath Thabrani dan Hakim)

Sesungguhnya beserta kesulitan itu sesudahnya terbentang kemudahan (QS. Al Insyirah: 6)

Now Or Never (WDZ)

KATA PENGANTAR

بِنَصَالِكُمُ الْكُلُّاكُ إِلَيْكُا الْكُلِّالُكُو الْكُلِّالِيَّالِيَّةِ الْكُلُّالِيِّةِ الْكُلْكِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmad dan hidayat nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Strategi pengembangan Kualitas melalui pendidikan dan pelatihan pada Pegawai Negeri Sipil pememrintah Kota Yogyakarta Tahun 2009". Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, pengarahan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini kami mengucapkan terimakasih kepada:

- Ayah (Abdul Kifli), dan Mak (Hazlinar) yang selalu memberikan dukungan moril dan materil kepada Penulis
- 2. Bapak Dr. Ulung Pribadi, M.si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi bimbingan sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan
- 3. Bapak Dr.: Nurmandi, M.Sc selaku Dosen Penguji I selaku dosen penguji yang telah menguji penulis dan memberi masukan-masukan yang membangun dalam perbaikan Tugas Akhir
- Bapak Drs,HM.Zaenuri M,si selaku dosen penguji II yang telah menguji penulis dan memberi masukan-masukan yang membangun dalam perbaikan Tugas Akhir
- 5. Bapak Drs. Suranto M.Pol Selaku Ketua Jurusan Ilmu pemerintahan

6. Bapak Dr. Nurmandi, M.Sc selaku Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta

7. Kepada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta yang telah

memberikan informasi

8. Teman-temanku yang telah membantu selama pembuatan Laporan Tugas

Akhir ini

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menyadari sepenuhnya

bahwa Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan-kekurangan sehingga

penulis mengharapkan kritik dan saran dari segenap pembaca.

Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi para pembaca dan pihak

yang membutuhkan.

Yogyakarta, Desember 2010

Penulis

Muhammad Infan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Hal. i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SINOPSIS	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Masalah	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Kerangka Teori	5
1. Strategi Pengembangan Kualitas	5
2. Tujuan Pengembangan	7

a. Pengertian Pendidikan dan pelatinan	10
1. Pendidikan	10
2. Pelatihan	11
b. Proses Pendidikan dan pelatihan	13
c. Tujuan Pendidikan dan pelatihan	14
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan	15
5. Pemerintah Daerah	16
6. Pegawai Negeri Sipil	17
F. Difinisi Konsepsional	19
G. Difinisi Operasional	20
H. Metode Penelitian	20
a. Jenis Penenlitian	20
b. Lokasi Penilitian	21
c. Metode Pengumpulan Data	22
d. Teknis Analisis Data	23
BAB II DISKRIPSI OBJEK PENENLITIAN	24
A. Gambaran Umum Kota Yogyakarta	24
B. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Kota Yogyakarta	30
BAB III PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan	44
1 Pendidikan	44
2 Pelatihan	51

BAB IV PENTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
F A NATOYO A NI	00

DAFTAT TABEL

		Hal
TABEL	2.1 Data PNS BKD Menurut golongan	32
TABEL	2.2 Data PNS BKD Menurut Pendidikan dan Jenis kelamin	33
TABEL	2.3 Data PNS BKD Menurut Masa Kerja	34
TABEL	2.4 Susunan Organisasi BKD	35
TABEL	2.5 Perlengkapan.	37
	3.1 PNS Yang Mengikuti Tugas Belajar	
TABEL		49
TABEL		51
TABEL	Trongikuti Dikiat Fiajaoatan	54
	Tang mengikati Dikiat Kepenimpinan	
	3.4 PNS Yang Mengikuti Diklat Fungsional Dan Teknis	58
ABEL	3.5 Perhitungan Indikator Penyelenggaraan Pendidikan dan	
	Pelatihan	60