

**PERANAN SUMER DAYA MANUSIA DALAM PERENCANAAN  
PEMBANGUNAN PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN  
GOWA (STUDI KASUS KANTOR BAPPEDA  
KABUPATEN GOWA)**

**SKRIPSI**



Oleh  
**JUMIA RAMADHANI**  
**NIM 105710218715**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2022**

**PERANAN SUMER DAYA MANUSIA DALAM PERENCANAAN  
PEMBANGUNAN PADA KANTOR BAPPEDAKABUPATEN  
GOWA (STUDI KASUS KANTOR BAPPEDA  
KABUPATEN GOWA)**

**SKRIPSI**



Oleh  
**JUMIA RAMADHANI**  
**NIM 105710218715**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2022**

## PERSEMBAHAN

Karya ini adalah salah satu hasil perjuanganku untuk memenuhi tugas dan tanggungjawab sebagai mahasiswa dan seorang putri dari keluarga yang masih jauh dari harapan sesungguhnya.

Karya ini penulis persembahkan untuk Ibunda dan Ayahanda tercinta yang telah menjadi orang terhebat dalam membesarkan putrinya ini, yang selalu mendoakan dan memberikan kepercayaan kepada saya. Serta saudara-saudaraku tersayang yang senantiasa mendukung dan memberikan kritik yang membuat saya menjadi seseorang yang lebih baik lagi.

Semoga Allah selalu melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, keselamatan dan kesuksesan kepada mereka.

Aamiin

**MOTTO HIDUP**

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”*

(QS. Asy-Syarah: 5-6)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Peranan Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan Pembangunan pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa (Studi Kasus pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa)"

Nama Mahasiswa : Jumia Ramadhani  
No. Stambuk : 105710218715  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 Agustus 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Safar 1443 H  
08 September 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

**Drs. H. Sanusi AM, SE., M.Si**  
NIDN: 0027035501

Pembimbing II

**H. Muh. Rusdi, SE., M. Si**  
NIDN: 0928085803

Mengetahui,

Dekan



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

**Asdar SE., M.Si**  
NBM: 128 6845



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 (0411) 866972 Makassar

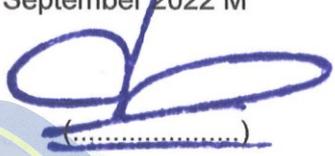
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Jumia Ramadhani, Nim: 105710218715, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/60201/091004/2022. Tanggal 25 September 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Safar 1443 H  
08 September 2022 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis) 
4. Penguji :
  1. Dr. Andi Rustam, SE.,MM.,AK.,CA,CPA 
  2. Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc 
  3. Asdar, SE., M.Si 
  4. Muhammad Rusdi, SE., M.Si 

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM 651-507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 (0411) 866972 Makassar



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jumia Ramadhani  
Stambuk : 105710218715  
program Studi : Ekonomi Pembangunan  
Judul Skripsi : "Peranan Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan Pembangunan pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa (Studi Kasus pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa)"

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Safar 1443 H  
08 September 2022 M

Yang Membuat Pernyataan,

**Jumia Ramadhani**  
NIM: 105710218715

Mengetahui,



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

**Asdar, SE., M.Si**  
NBM: 128 6845

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah Penulis Panjatkan atas Kehadirat Allah *Subhaanahu wa ta'ala* atas segala Rahmat dan Hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam* beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Peranan Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan Pembangunan pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa (Studi Kasus Kantor Bappeda Kabupaten Gowa)”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua penulis, Bapak Muhammad Shaleh dan Ibu Fatimah yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada saya menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa menyusun skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitupula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Ibu Hj. Naidah, SE., M.Si., Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Asdar, SE., M.Si., Selaku Sekertaris Jurusan Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Drs. H. Sanusi AM, SE., M.Si Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik
6. Bapak H. Muh. Rusdi, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
7. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah
8. Segenap staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
9. Akhawat di Forum Studi Nurul 'Ilmi (FSNI) Makassar yang saya cintai karena Allah, yang telah banyak berpartisipasi memberikan semangat, dukungan dan bantuan. *Jazaakunnallahu khairan*

Akhirnya, sungguh saya sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak

utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, April 2022

Penulis,



## ABSTRAK

JUMIA RAMADHANI, TAHUN 2022 *Peranan Sumber Daya Manusia terhadap Perencanaan dan Pembangunan pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa*, Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. Sanusi dan Pembimbing II H. Muh. Rusdi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Sumber Daya Manusia terhadap Perencanaan dan Pembangunan pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi kasus dengan pendekatan Penelitian Kualitatif. Metode pengumpulan data melalui studi observasi, wawancara dan dokumentasi langsung di badan perencanaan dan pembangunan di Kabupaten Gowa, adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Bappeda Kabupaten Gowa dan Kasubag. Perencanaan dan Keuangan. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Sumber daya manusia yang berperan sebagai aparatur perencanaan pembangunan sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Wujud peranan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa aspek. Sumber daya manusia di kantor Bappeda mempunyai tugas dan fungsi seperti perencanaan, pelaksanaan. Dimana faktor pendukung terealisasinya rencana pembangunan Kabupaten Gowa yaitu ketersediaan SDM yang memadai, sarana dan prasarana. Sedangkan faktor penghambat yaitu kurangnya anggaran dana.

**Kata Kunci :** *Peranan SDM, Perencanaan Pembangunan*

## ABSTRACT

JUMIA RAMADHANI, 2022 The Role of Human Resources in Planning and Development at the Office of the Regional Planning and Development Agency of Gowa Regency, Thesis for Development Economics Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I H. Sanusi and Advisor II H. Muh. Rusdi

This study aims to determine the role of human resources in planning and development at the Office of the Regional Planning and Development Agency of Gowa Regency. The type of research used is case study research with a qualitative research approach. The method of data collection was through observational studies, interviews and direct documentation at the planning and development agency in Gowa Regency, while the informants in this study were the Secretary of Bappeda of Gowa Regency and the Head of Subdivision. Planning and Finance. The results of this study can be seen that human resources who act as development planning apparatus have carried out their duties and functions well. The form of the role of human resources in carrying out their duties can be seen from several aspects. Human resources in the Bappeda office have duties and functions such as planning, implementation. Where the supporting factors for the realization of the Gowa Regency development plan are the availability of adequate human resources, facilities and infrastructure. While the inhibiting factor is the lack of budget funds.

**Keywords:** *The Role of Human Resources, Development Planning*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	11
B. Fungsi Sumber Daya Manusia .....	12
C. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pembangunan .....	14
D. Pengertian Perencanaan Pembangunan .....	16
E. Penelitian Terdahulu .....	19
F. Kerangka Konsep .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Fokus Penelitian .....	27
C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
D. Instrumen Penelitian .....	28
E. Teknik Analisis Data .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>30</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	30
B. Hasil Penelitan .....	40
C. Pembahasan .....	59
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61

B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	.Halaman
1.1	Komposisi Jabatan dalam Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Gowa 4
1.2	Komposisi Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 5
1.3	Susunan Kepegawaian Kantor Bappeda Kabupaten Gowa Tahun 2017 .... 6
2.1	Penelitian Terdahulu ..... 19
4.1	Sarana dan Prasarana Kantor Bappeda Kabupaten Gowa ..... 33
4.2	Karakteristik Informan ..... 41
4.3	Rekap Kehadiran ..... 55



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1 Bagan Kerangka Konsep Penelitian .....	26
4.1 Struktur Organisasi Kantor Bappeda Kabupaten Gowa .....	35



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat besar peranannya, baik organisasi yang menganut sistem pelayanan yang non profit maupun profit. Sebab tanpa sumber daya manusia maka apapun bentuk peralatan teknologi dan secanggih apapun peralatan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan dapat difungsikan secara optimal. Disamping itu, jika asset ini terabaikan bukan tidak mungkin akan mengganggu aktivitas organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna, oleh karena itu diperlukan pengembangan pegawai agar mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang telah ada mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan zaman, terlebih pada era globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi di berbagai bidang berkembang dengan sangat pesat.

Sehubungan dengan hal ini, karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan perlu mendapatkan perhatian. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, yakni meningkatkan kesejahteraan masyarakat maka perlu adanya pemberdayaan sumber daya manusia. Oleh Karena itu untuk dapat mengintegrasikan hal ini ke dalam pembangunan, diperlukan modal dan teknologi yang umumnya dimiliki oleh Negara-negara maju. Diantara faktor-faktor tersebut sumber daya manusia

merupakan faktor yang penting dan memerlukan suatu pengelolaan yang tepat sehingga benar-benar menjadi faktor pokok pembangunan.

Disamping itu, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembangunan nasional. Dengan demikian, sumber daya manusia mempunyai fungsi ganda yaitu sebagai faktor pembangunan juga sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri, karena pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia sangat berbeda jika dibandingkan dengan manajemen sumber daya alam.

Manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber-sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya, sedangkan daya alam jumlah absolutnya tidak berkembang. Manajemen sumber daya manusia harus mencari keseimbangan antara jumlah dan mutu sumber daya manusia itu dengan kebutuhan suatu negara di dalam pembangunan nasional.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian (Hasibuan, 2013)

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) adalah prasyarat bagi terbentuknya pemerintahan yang efektif dan demokratis. *Good governance* digerakkan oleh prinsip-prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif, transparansi, responsif, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisien, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Dengan kaitan tersebut, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumberdaya aparatur harus menjadi salah satu prioritas penting dan

strategis dalam program saat ini dan di masa yang akan datang. Sumberdaya aparatur pemerintah menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa.

Pemerintah Daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintahan di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat.

Dari uraian tersebut diatas, sebab itu penelitian ini difokuskan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Gowa yakni sebuah instansi yang menangani masalah Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, perlu adanya peran sumber daya manusia yang bekerja sama dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Sebab tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten di bidang pembangunan maka perencanaan pembangunan yang ditetapkan oleh Bappeda tidak akan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan dengan demikian dapat dikatakan peran sumber daya manusia pada Bappeda memiliki keterkaitan yang erat dalam pelaksanaan pembangunan daerah.

Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika aparaturnya cerdas. Terkait dengan hal tersebut di atas, jumlah aparatur Bappeda Kabupaten Gowa berdasarkan data dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sampai bulan Mei tahun 2022 berjumlah 31 orang, terdiri dari

13 laki-laki dan 18 perempuan. Komposisi jabatan dalam struktur organisasi Bappeda Kabupaten Gowa dapat dilihat pada *tabel* berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Komposisi Jabatan Dalam Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Gowa**

No.	Uraian	Eselon				Jumlah Staf
		I	II	III	IV	
1	Kepala Bappeda	-	1	-	-	1
2	Sekretariat	-	-	1	2	8
3	Bidang Perekonomian, SDA, Infrastruktur dan Kewilayahan	-	-	1	3	7
4	Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	-	-	1	3	9
5	Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	-	-	1	3	6
	Total		1	4	11	31

*Sumber: Kantor Bappeda Kabupaten Gowa, 2022*

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa dengan jenjang eselonering II, Bappeda menjalankan fungsi koordinasi dengan SKPD lain. Bidang-bidang pada Bappeda bermitra dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa dan secara intensif melaksanakan koordinasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Fungsi koordinasi merupakan fungsi paling strategis yang dijalankan oleh Bappeda melalui 2 (dua) bidang yaitu perencanaan di Bidang Perekonomian, SDA, Infrastruktur dan Kewilayahan dan Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia. Ketiga perencanaan di bidang tersebut mengkoordinasikan seluruh SKPD dalam kegiatan perencanaan pembangunan.

Satu bidang lain dengan eselonering yang sama menjalankan fungsi supporting terhadap bidang perencana tersebut yakni Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah yang memberikan dukungan berupa dokumen-dokumen dan data-data terkait dokumen perencanaan, sedangkan Sekretariat menjalankan peran untuk memberi dukungan penyelenggaraan kegiatan secara keseluruhan.

Sekretariat memiliki jumlah pejabat pada eselon IV dan jumlah karyawan yang lebih banyak daripada bidang yang lain, mengingat beban kerja di sekretariat yang cukup tinggi. Hal yang menjadi catatan dalam struktur Bappeda adalah belum adanya jabatan fungsional perencana yang bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Bappeda dan tidak terikat secara struktur dengan bidang-bidang perencana. Kondisi kepegawaian Bappeda berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini :

**Table 1.2**  
**Komposisi Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Uraian	Eselon							Jumlah
		S3	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	
1.	Kepala Bappeda	-	1		-	-	-	-	1
2.	Sekretariat	-	-	5	-	3	-	-	8
3.	Bidang Perekonomian, SDA, Infrastruktur dan Kewilayahan	-	2	4	1	-	-	-	7
4.	Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	-	2	6	1		-	-	9
5.	Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	-	2	3	1	-	-	-	6

Jumlah	-	7	18	3	3	-	-	31
Persentase (%)	-	20	56	12	12	-	-	100

Sumber: Kantor Bappeda Kabupaten Gowa, 2022

Kapasitas dan kapabilitas pegawai berkaitan erat dengan tingkat pendidikannya. Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel tersebut diatas, terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan Bappeda yang paling banyak adalah pendidikan S-1 sebanyak 25 orang (64%). Tingkat pendidikan bagian terbesar dari pegawai Bappeda yang relatif tinggi ini merupakan modal dasar yang penting dalam peningkatan kinerja Bappeda secara umum.

Jumlah karyawan Bappeda yang menamatkan pendidikan S-2 tercatat sebanyak 6 orang. Secara prosentase, jumlah tersebut mencapai 15% dari seluruh karyawan Bappeda. Sebagai lembaga yang memposisikan dirinya menjadi *Think Tank*-nya Pemerintah Kabupaten Gowa, tentu ini menjadi modal dasar yang besar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Bappeda sebagai lembaga perencana secara optimal.

Namun demikian, kendala dalam ketersediaan SDM yang menjadi isu strategis di Bappeda Kabupaten Gowa adalah mengenai belum adanya pejabat fungsional perencana. Susunan kepegawaian Bappeda Kabupaten Gowa dapat digambarkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 1.3.**  
**Susunan Kepegawaian Bappeda Kabupaten Gowa Tahun 2022**

No.	Nama/NIP	Umur	Gol.	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Ket.
1	Drs. H. Alimuddin Hakim, MM 196504091994031009	57 Thn	IV b	S2	Kepala Bappeda	Eselon II b
2	Mardiana, S.Sos 19790512 200801 2 022	43 Thn	III a	S1	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	Eselon IV a

3	Nur Inzana Gaus, ST 19720109 200003 2 002	48 Thn	IV a	S1	Kepala Bidang Perekonomian, SDA, Infrastruktur dan Kewilayahan	Eselon III b
4	H. Muh. Natsir, ST., MM 196906232008011008	53 Thn	III d	S2	Perencanaan Ahli Muda	Eselon IV a
5	Nursanty Saman Sadek, SP, M.Si 19690727 198908 1 002	53 Thn	IV a	S2	Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	Eselon III b
6	Giskar Yudistira, S.STP 19850804 200412 1 001	35 Thn	III d	S1	Kasubid. Hukum, Organisasi dan SDM	Eselon IV a
7	Taufiq, S.Si, M.Si 19750505 200502 1 006	45 Thn	III a	S2	Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	Eselon III b
8	Rizaldi Muchsin, S.S 19850221 200502 1 002	37 Thn	III c	S1	Perencana Ahli Muda	Eselon IV a
9	Hasma, SE 19740627 200604 2 016	48 Thn	III b	S1	Perencanaan dan Keuangan	
10	Jusri, SE 19690919 200701 2 021	53 Thn	III c	S1	Perencana Ahli Muda	
11	Hariyanto, SE			S1	Perencanaan dan Keuangan	
12	Nurul Aeni, SE			S1	Tenaga Administrasi	
13	Nuraenun, S.STP		III a		Analisis Organisasi dan Tata Laksana	
14	A. Darius Patu Isa, SE, M.Si 19700131 200804 1 001	50 Thn	III d	S2	Penelaah Sumber Daya Alam	
15	A. Inggga Arfandi, SE 19780128 199803 1 002	42 Thn	III b	S1	Perencana Ahli Muda	
16	Santi Nur Anggraeni, SE 19781208 200901 2 007	42 Thn	III d	S1	Analisis Data dan Informasi	

17	Suhriani 19690313 200701 2 022	51 Thn	III b	S1	Analisis Industri	
18	Sekarwaty Ningsih, SE 19830409 201101 2 014	37 Thn	III c	S1	Analisis Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah	
19	Asmita Yulianingsih, SE 19780128 199803 1 002	42 Thn	III b	S1	Analisis Masalah Sosial	
20	Bahriani, A.Md 19780616 201101 2 001	42 Thn	III b	D III	Analisis Kerja	
21	Andi Arung A. Kumala Idjo			SMA	Operator Komputer	
22	Nurlaelah, S.Sos 19801204 200312 2 008	40 Thn	III b	S1	Perencanaan dan Keuangan	
23	Rusliyah, ST., M.Si 19831222 201504 2 001	37 Thn	III a	S2	Analisis Data Ekonomi Makro	
24	Muliati Razak 19720515 200701 2 020	48 Thn	II c	SMA	Pengadministrasian Umum	
25	Muh. Yamin 19700625 200901 1 005	50 Thn	II c	SMA	Pengadministrasian Umum	
26	Anwar Suaib, S.Kom			S1	Programmer	
27	Nur Auliah Anwar				Tenaga Administrasi	
28	Rahmi Ramadhanti, S.IP				Tenaga Administrasi	
29	Asriana Eka Putri, ST				Perencanaan dan Keuangan	
30	Hernita Azzahra				Perencanaan dan Keuangan	
31	Syarifuddin				Tenaga Administrasi	

Sumber : Kantor Bappeda Kab. Gowa, 2022

Pegawai negeri sipil sebagaimana tercantum dalam tabel di atas, dikategorikan berada pada level *top manager* (eselon II-b), *middle manager* (eselon III-a dan III-b), *lower manager* (eselon IV-a) dan *non employees manager* (staf non eselon).

Suatu peran dapat didefinisikan sebagai tingkah laku khas yang mencirikan tiap-tiap orang didalam sebuah kelompok kerja atau konteks sosial yang besar pengaruhnya pada suatu peristiwa. Sementara itu fungsi adalah kegunaan suatu hal dalam pekerjaan yang dilakukan (jabatan) yang dilaksanakan. Dengan demikian peran dan fungsi sangatlah berkaitan, sehingga setiap adanya fungsi maka akan diikuti oleh peranan yang mempengaruhi fungsi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik dalam memilih judul **“Peranan Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan Pembangunan Pada Kantor Bappeda di Kabupaten Gowa.”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana prosedur dan mekanisme perencanaan pembangunan pada kantor Bappeda Kabupaten Gowa?
2. Apakah kompetensi SDM Aparatur perencanaan berperan terhadap efektivitas perencanaan pembangunan pada kantor Bappeda Kabupaten Gowa?

#### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

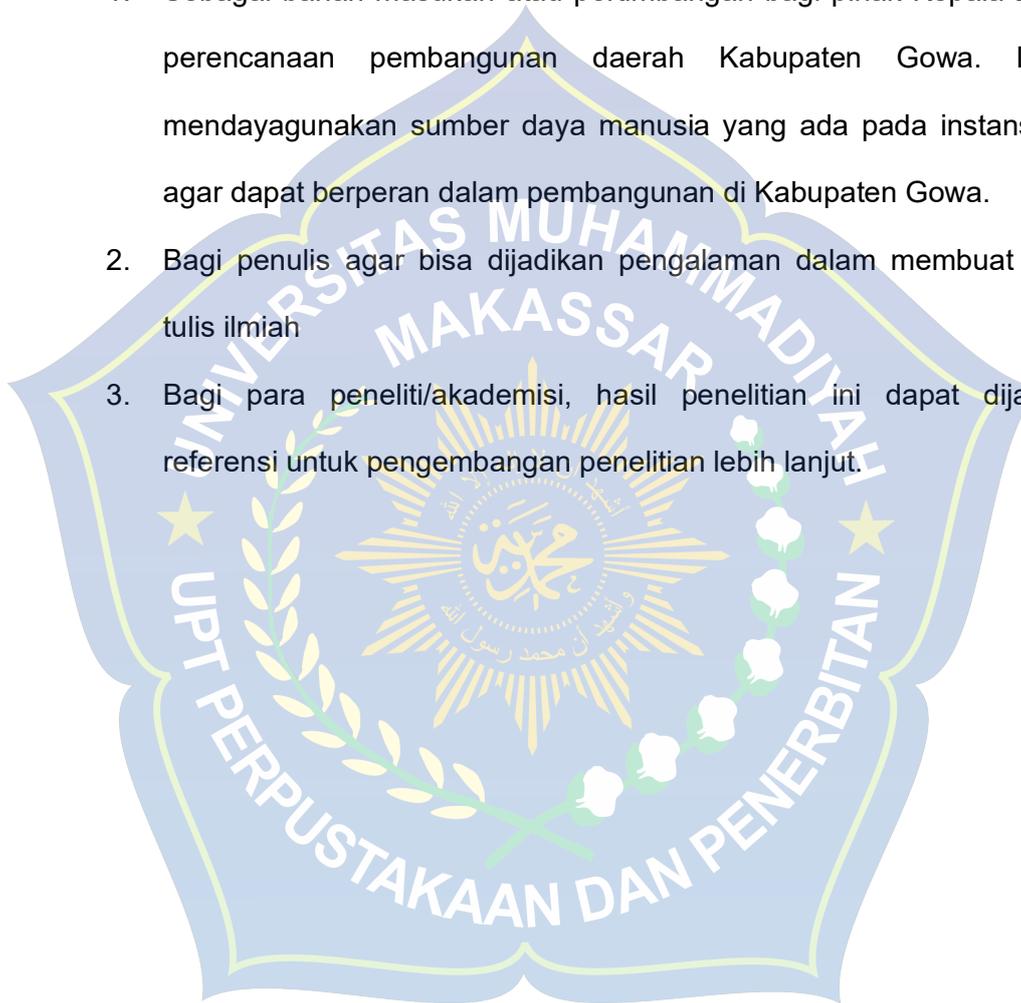
Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menggambarkan prosedur dan mekanisme perencanaan pembangunan pada kantor Bappeda di Kabupaten Gowa.

2. Untuk menjelaskan peran kompetensi SDM Aparatur perencanaan terhadap efektivitas perencanaan pembangunan Pada kantor Bappeda di Kabupaten Gowa.

Sedangkan kegunaan penelitian ini :

1. Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pihak Kepala Badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Gowa. Dalam mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada instansi nya agar dapat berperan dalam pembangunan di Kabupaten Gowa.
2. Bagi penulis agar bisa dijadikan pengalaman dalam membuat karya tulis ilmiah
3. Bagi para peneliti/akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Sumber daya manusia dalam sebuah institusi adalah manusia yang siap untuk dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi, maka sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam keberhasilan institusi untuk mencapai tujuan, misi serta visinya. Guna mencapai efektivitas sumber daya manusia, maka manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dan ditingkatkan peranannya, terutama dalam mencapai kinerja yang telah dirumuskan. Handoko (2001) mengemukakan bahwa Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja pegawai untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang

serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian. Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku.

## **B. Fungsi Sumber Daya Manusia**

### **1. Sebagai Pemimpin**

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas lebih besar dengan skill dan pengalaman yang mumpuni bisa berfungsi sebagai pemimpin bagi suatu golongan perusahaan dan organisasi. Hal ini berkaitan dengan kualitas yang dibutuhkan oleh para pemimpin maupun calon pemimpin ekonomi bangsa. Ada 5 kualitas penting yang ada harus ada dalam diri para pemimpin tersebut yaitu visi dan pemahaman ekonomi, etos kerja yang profesional dan inovatif, bersifat “negarawan” (memiliki wawasan dan jiwa kebangsaan), kemampuan membaca tanda-tanda zaman dan tangkas, serta memiliki kompetensi baik dalam bidang ekonomi maupun kebijakan.

## 2. Sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan seluruh penduduk yang mempunyai usia siap kerja (produktif). Tenaga kerja memiliki kemampuan untuk memberikan jasa tiap satuan waktu yang berguna untuk menghasilkan produk berupa barang dan juga jasa yang bisa bermanfaat bagi dirinya sendiri dan orang lain.

Tenaga kerja adalah seorang penduduk yang memiliki usia kerja. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2 yang menyebutkan bahwa seorang tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun untuk masyarakat sekitar. Secara keseluruhan penduduk dalam suatu pemerintahan atau negara memiliki dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Usia yang ditentukan oleh pemerintah Indonesia berumur 15 sampai 64 Tahun. Jadi setiap orang yang mampu atau bisa bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

## 3. Sebagai Tenaga Ahli

Sumber daya manusia mampu berfungsi sesuai bidang serta kemampuannya. Salah satunya yaitu sebagai tenaga ahli bagi suatu perusahaan bahkan negara. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Tenaga" adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu. "Ahli" adalah orang yang mahir, paham sekali di suatu ilmu (kepandaian). Jadi 'Tenaga Ahli' adalah orang yang bekerja

## 4. Berfungsi dalam pengembangan IPTEK

Sumber daya manusia juga memiliki fungsi utama dalam penemuan dan pengembangan ilmu sehingga mampu digunakan untuk kemajuan

dirinya sendiri, lingkungan dan orang lain termasuk perusahaan atau organisasi. Maka, dengan adanya IPTEK hari ini diharapkan mampu membantu pembangunan suatu organisasi maupun negara. IPTEK adalah singkatan dari 'ilmu pengetahuan dan teknologi, yaitu suatu sumber informasi yang dapat meningkatkan pengetahuan ataupun wawasan seseorang dibidang teknologi. Dapat juga dikatakan, definisi IPTEK ialah merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan teknologi, baik itu penemuan yang terbaru yang bersangkutan dengan teknologi ataupun perkembangan dibidang teknologi itu sendiri.

Mengorganisasikan Penggunaan Berbagai Faktor Produksi. Pengorganisasian merupakan cara manajemen merancang struktur formal untuk penggunaan yang paling efektif terhadap sumber daya keuangan, fisik, bahan baku, dan tenaga kerja organisasi.

### **C. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pembangunan**

Sumber daya manusia sebagai agent of development, pelaksana dan penentu berhasil tidaknya pembangunan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi dalam proses pembangunan, sehingga bentuk dan sistem yang ada merupakan produk dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang handal merupakan asset dalam pembangunan. Permasalahan muncul apabila sumber daya manusia yang dimiliki sangat terbatas dengan kualitas yang sangat rendah. Di Negara sedang berkembang pada umumnya sumber daya manusia yang dimiliki melimpah dengan kualitas yang rendah. Dengan kondisi seperti ini jelas sangat menghambat proses pembangunan. Oleh karena itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik. Manusia merupakan sumber

daya yang paling penting bagi suatu organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Berapapun sempurnanya aspek teknologi dan keuangan, tanpa didukung oleh manusianya, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Atas dasar itulah maka faktor sumber daya manusia perlu dibina dan dikembangkan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, maka diperlukan suatu strategi pembangunan sumber daya manusia. Salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia baik itu perusahaan ataupun pemerintahan adalah pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan yang sesuai, pengembangan sistem penilaian prestasi kerja dan sistem pemberian imbalan, mengefektifkan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, perencanaan anggaran untuk sumber daya manusia serta membina hubungan dan komunikasi karyawan.

Modal manusia dapat menjadi sumber daya manusia yang handal dalam pembangunan apabila kualitasnya tinggi. Dalam hal ini sumber daya manusia dalam pembangunan memiliki peranan penting dalam kaitannya untuk meningkatkan kualitas pembangunan dan menjaga kelangsungan pembangunan itu sendiri. Era informasi dan teknologi yang berkembang dewasa ini semakin membuktikan bahwa penguasaan teknologi yang baik akan berdampak pada kualitas maupun kuantitas pembangunan itu sendiri. Agar teknologi dapat dikuasai, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Guna mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, maka dibutuhkan beberapa upaya diantaranya adalah dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Beberapa upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, diantaranya adalah terdapatnya

pendidikan yang diorganisasikan secara formal pada tingkat dasar, menengah dan pendidikan pada tingkat tinggi. Manfaat dari adanya pendidikan bagi pembangunan ekonomi bagi suatu bangsa secara umum dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, karena adanya peningkatan pengetahuan dan keahlian dan tersedianya kesempatan kerja yang lebih luas.

#### **D. Pengertian Perencanaan Pembangunan**

Perencanaan Pembangunan mulai diperbincangkan untuk dipakai pada pemerintahan daerah sejak awal tahun 1980an, Sebelum tahun 1980an, para perencana perusahaan dan perencana perkotaan tidak pernah saling berkomunikasi untuk bertukar cara berpikir perencanaan.

Pada masa tersebut, Perencanaan Pembangunan yang diadopsi dari model dunia bisnis dipakai dalam yurisdiksi beberapa pemerintahan kota (di AS), antara lain: San Fransisco, San Luis Obispo, dan Pasadena (Kalifornia); Philadelphia (Pennsylvania); Albany (New York); dan Memphis, (Tennessee). Perencanaan Pembangunan telah diterapkan tidak hanya pada bidang pembangunan ekonomi, tapi juga di bidang-bidang publik lainnya, antara lain: transportasi, kesehatan, dan lingkungan.

Pustaka yang sedang berkembang tentang Perencanaan Pembangunan untuk sektor publik dan nirlaba (antara lain: Olsen dan Eadie, 1982; Barry, 1986; Bryson, 1988) membantu kita untuk menarik kesimpulan tentang hal-hal yang perlu dalam memulai proses Perencanaan Pembangunan yang efektif.

Perencanaan adalah usaha membuat suatu pilihan tindakan dari berbagai alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi,

kebijakan program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Setyawan, 2007:116).

Kemudian menurut Bryson (2007:5) perencanaan strategis adalah upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi organisasi, apa yang dikerjakan organisasi, dan mengapa organisasi mengerjakan hal seperti itu.

Perencanaan merupakan suatu proses yang kontinyu, meliputi dua aspek yaitu formulasi rencana dan pelaksanaannya. Banyak kesalahan pendapat yang terjadi bahwa dengan adanya suatu rencana pembangunan akan dengan sendirinya terselenggara suatu proses perencanaan (pembangunan).

Pembangunan adalah suatu proses kegiatan masyarakat atas prakata sendiri atau pemerintah dalam memperbaiki kondisi ekonomi sosial dan budaya berbagai komunitas, mengintegrasikan berbagai komunitas ke dalam kehidupan bangsa, menciptakan kemampuan memajukan bangsa secara terpadu. Pembangunan daerah adalah proses kegiatan masyarakat daerah dalam memperbaiki kondisi ekonomi sosial dan budaya yang bertempat tinggal di suatu daerah tertentu.

Menerapkan suatu pemerintahan yang baik dalam kaitannya dengan UU. No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah maka perencanaan sebaiknya dengan melihat beberapa aspek tersebut :

1. Perencanaan Pembangunan Daerah yang Transparan.

Proses perencanaan dilaksanakan menganut prinsip keterbukaan dan menerapkan prinsip keadilan. Dapat pula diartikan pelaksanaan proses perencanaan pembangunan harus dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi-informasi yang berkaitan dengan

kepentingan publik dapat secara langsung diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.

## 2. Perencanaan Pembangunan Daerah yang Partisipatif.

Proses perencanaan pembangunan harus mampu mengakomodir secara obyektif berbagai kebutuhan dan aspirasi masyarakat agar dapat menghasilkan konsensus bersama menuju perubahan yang lebih baik dan diterima oleh semua pihak. Oleh karena itu dalam setiap pengambilan keputusan memerlukan keterlibatan masyarakat. Partisipasi aktif tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak positif terhadap perencanaan pembangunan. Sebaliknya apabila partisipasi masyarakat diabaikan sedangkan mobilisasi masyarakat yang dikembangkan, proses pembangunan akan terhambat bahkan akan mengalami kegagalan, karena masyarakat kurang merasa memiliki hasil-hasil pembangunan.

## 3. Perencanaan Pembangunan Daerah yang Akuntabel.

Dalam melaksanakan proses perencanaan dilakukan dengan terukur, baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga memudahkan dalam pengendalian. Akuntabilitas juga berarti menyelenggarakan perhitungan (*account*) terhadap sumber daya yang digunakan dan adanya konsistensi terhadap hasil-hasil perencanaan yang sudah disepakati dengan pelaksanaan bersama harus dijaga dan dipelihara.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional maka perencanaan pembangunan daerah harus bersifat menyeluruh, sehingga mampu membangun sistem perencanaan pembangunan dengan pendekatan politik, teknokratik, partisipatif, dan *top down-bottom up*.

### E. Penelitian Terdahulu

Adapun Penelitian Terdahulu dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2.1

No	Nama peneliti/ judul peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong dan Jantje L. Sepang (2018), Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Utara.	Pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara	Metode olah data SPSS	Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. BAPPEDA Provinsi

				<p>Sulawesi Utara sebaiknya memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik, dan meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuan dalam bidangnya masing masing, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya kinerja yang diharapkan</p>
2.	Ana Sofia Aryati (2017), Pengaruh	menganalisis pengaruh	Metode kuantitatif	Tingkat kompetensi

	Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kabupaten Malang).	kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Malang yang berjumlah 55 orang.		yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh signifikan pada pencapaian kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja
3.	Syamsidar (2015), Peranan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Dalam Pembangunan Kota Makassar	Peranan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Dalam Pembangunan Kota Makassar	Penelitian Kualitatif	proses perencanaan Bappeda kota Makassar mempunyai penyusunan dokumen perencanaan diantaranya

				<p>RPJP disusun 25 tahun sekali, RPJMD disusun 5 tahun sekali dan RKPD yang disusun 1 tahun sekali, dimana faktor pendukung terealisasinya rencana pembangunan kota makassar yaitu ketersediaan SDM yang memadai, sarana dan prasarana, sedangkan faktor penghambat yaitu penyesuaian</p>
--	--	--	--	---

				<p>anggaran.</p> <p>Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada objek penelitiannya.</p>
4.	<p>Armando Soares, Ratih Nurpratiwi dan M. Makmur (2015), Peranan Pemerintah Daerah dalam Perencanaan Pembangunan Daerah</p>	<p>a)</p> <p>mendeskripsikan dan menganalisis peranan pemerintah daerah sebagai Entrepreneur, Koordinator, fasilitator dan Stimulator dalam perencanaan pembangunan di distrik manatuto.</p> <p>b)</p>	<p>Metode Kualitatif</p>	<p>pemerintah daerah sebagai Entrepreneur, Koordinator, fasilitator dan Stimulator akan melibatkan sektor-sektor masing-masing kementerian yang ada di distrik untuk berpartisipasi dalam tim Komisi</p>

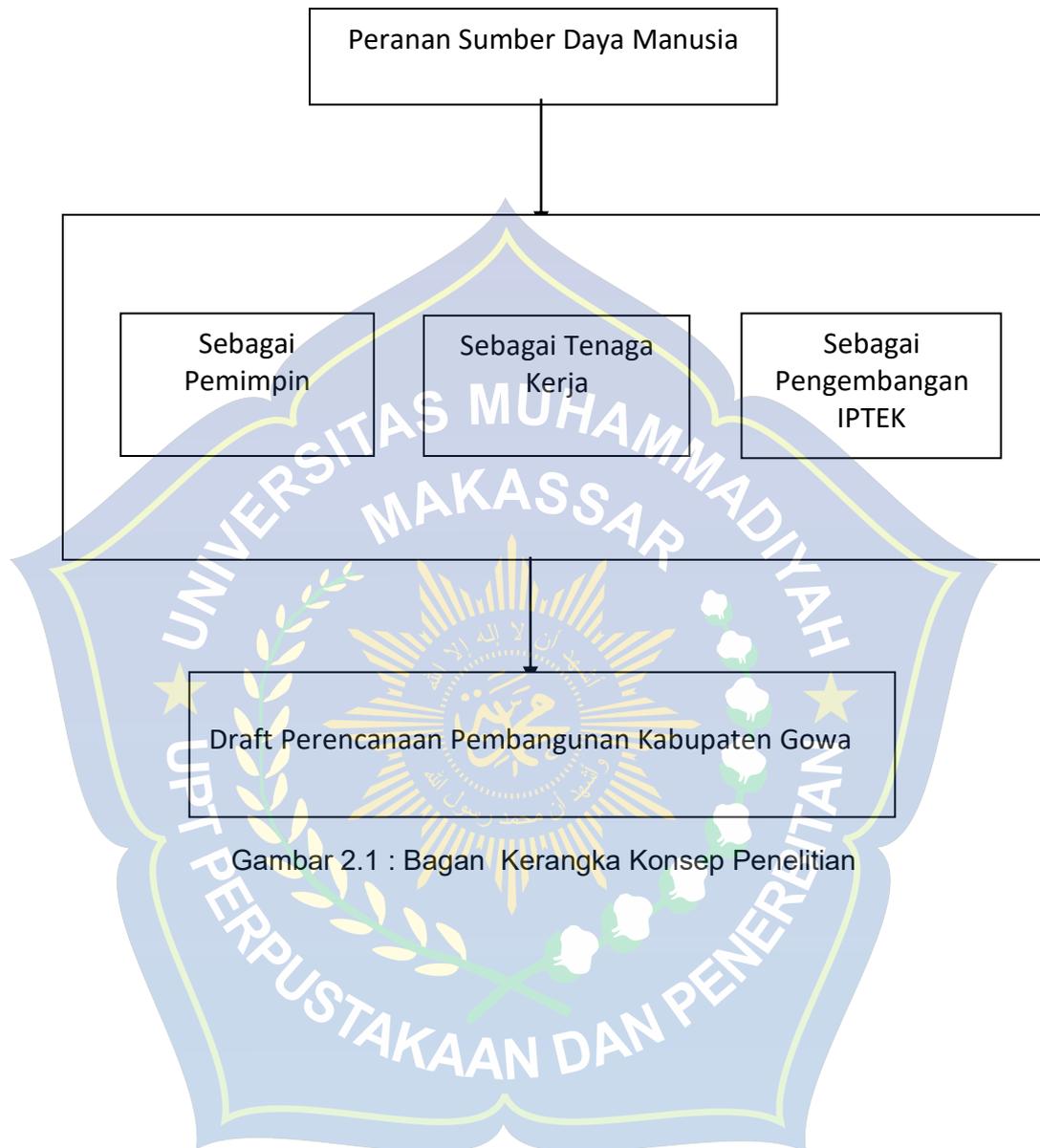
		<p>mendeskrripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat peranan pemerintah daerah dalam perencanaan pembangunan daerah di distrik Manatuto.</p>		<p>Pembangunan Daerah untuk melakukan verifikasi, mengevaluasi dan supervisi terhadap program prioritas perencanaan pembangunan daerah</p>
5.	<p>Febri Ramadhan (2015), Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Dalam Pembangunan Di Kecamatan Bintan Utara.</p>	<p>mengidentifikasi peran Bappeda Kabupaten Bintan dalam melaksanakan penelitian perencanaan pengembangan daerah dan mengidentifikasi permasalahan</p>	<p>Metode Kualitatif</p>	<p>melalui variabel peran, maka Bappeda belum berhasil melaksanakan semua peran, dalam merencanakan pembangunan di Pantai Sakera yang</p>

		yang masih dihadapi Bappeda Kabupaten Bintan dalam upaya menjalankan perannya secara strategis dan efektif		akan di jadikan sebagai Resort.
--	--	--	--	---------------------------------

#### F. Kerangka Konsep

Kerangka konsep yaitu menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti sehingga Kerangka berfikir pada penelitian ini digambarkan melalui sebuah bagan yang terdapat pada gambar 2.1, dimana bagan tersebut menjelaskan tentang keterkaitan antara variabel dependen dengan variabel independent. Di dalam bagan memperlihatkan Perencanaan Pembangunan pada kantor Bappeda Gowa sebagai objek dari penelitian ini yang akan memberikan pandangan keterkaitan antara variabel independent, dalam hal ini Peranan Sumber Daya Manusia dengan variabel dependen yaitu Perencanaan Pembangunan pada Kantor Bappeda. Sehingga bisa memberikan sebuah kesimpulan apakah terdapat Peranan Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan Pembangunan pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa atau tidak memiliki peranan dalam

Perencanaan Pembangunan pada Kantor Bappeda Gowa. Adapun kerangka fikir yang penulis buat antara lain:



Gambar 2.1 : Bagan Kerangka Konsep Penelitian

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti menggunakan data orang-orang di tempat penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti ingin menjadi orang yang berpartisipasi dalam proses penelitian dan metode penelitian ini sesuai untuk mengkaji rumusan masalah pada penelitian ini.

#### B. Fokus Penelitian

Untuk mempermudah peneliti, maka dalam penelitian ini peneliti hanya akan berfokus pada bagaimana peranan sumber daya manusia terhadap perencanaan pembangunan pada kantor Bappeda Kabupaten Gowa. Pemilihan penelitian terhadap peranan sumber daya manusia untuk mengetahui sebesar apa perannya sumber daya manusia terhadap perencanaan pembangunan yang ada pada kantor Bappeda kabupaten Gowa.

#### C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memudahkan penulis dalam mendapatkan data-data yang diperlukan, maka penelitian ini dilakukan pada kantor BAPPEDA yang berlokasi di kabupaten gowa, sedangkan waktu penelitian yang dibutuhkan

mulai dari penelitian hingga penyusunan skripsi ini diperlukan waktu kurang lebih 3 bulan lamanya.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Suharsimi Arikunto 2000). Adapun instrumen penelitian ini adalah peneliti sendiri (**Human Instrumen**), melalui wawancara yang bertindak sebagai perencana dan pelaksana dalam pengumpulan data melakukan analisis, menafsirkan dan melakukan laporan peranan SDM terhadap perencanaan pembangunan pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Peneliti melakukan wawancara dengan 2 orang informan dan mencatat berbagai masalah tentang peranan SDM dalam pembangunan. Selain itu, peneliti menggunakan alat untuk mendukung dan memperlancar penelitian yaitu pedoman wawancara, alat tulis, HP atau Laptop.

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

Menurut Mudjiaraharjo analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau data, mengategorikannya, sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan focus atau masalah yang ingin dijawab.

Teknik analisis data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi dari informan sesuai lingkup penelitian. Untuk penulisan ini, penulis mengumpulkan data dan informasi melalui melalui tiga tahap berikut:

### 1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting. Sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan menundah peneliti untuk melakukan pengumpulan data. Reduksi data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan meraih data, menggolongkan data, membuang data yang tidak diperlukan lalu melakukan analisa berdasarkan teori yang digunakan.

### 2. Penyajian Data

Menurut Prastowa (2011:244) penyajian data merupakan kumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Pada tahap ini data yang telah dipilah-pilah diorganisasikan dalam kategori tertentu dalam bentuk *display* data agar memperoleh gambaran secara utuh.

### 3. Verifikasi Data

Menurut Sugiono (2012:252), verifikasi dan kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin akan menjawab rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian dilapangan, namun apabila kesimpulan yang akan dikemukakan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Letak Geografis Kabupaten Gowa

Kabupaten yang berada pada bagian selatan Provinsi Sulawesi Selatan ini berbatasan dengan 7 kabupaten/kota lain, yaitu di sebelah Utara berbatasan dengan kota Makassar dan Kabupaten Maros. Di sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Sinjai, Bulukumba, dan Bantaeng. Di sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Takalar dan Jeneponto sedangkan di bagian Barat berbatasan dengan Kota Makassar dan Takalar. Luas wilayah Kabupaten Gowa adalah 1.883,33 km<sup>2</sup> atau sama dengan 3,01% dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun letak Bappeda di Kabupaten Gowa yaitu menempati Kantor yang berdiri atas lahan seluas 3.000 meter persegi milik Pemerintah Kabupaten Gowa, kantor konstruksi permanen berlantai dua dengan luas bangunan 300 m<sup>2</sup> yang berada di jalan Tumanurung Nomor 4 Sungguminasa. Gedung tersebut terbagi menjadi 8 ruangan utama diantaranya 5 ruang kerja, 1 ruang rapat dan 2 ruangan konsultan.

##### 2. Kedudukan dan Latar Belakang Bappeda

Pembangunan Kabupaten Gowa lima sampai dua puluh tahun kedepan diarahkan kepada perwujudan Kabupaten Gowa sebagai daerah yang handal dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat dan penyelenggaraan pemerintahan. Hal tersebut merupakan sebuah pilihan yang telah menjadi komitmen bersama, sehingga dalam pencapaiannya harus dilakukan secara bersama-sama antara berbagai pemangku

kepentingan (*stakeholders*). Untuk mencapai harapan dimaksud, proses pembangunan daerah harus dilaksanakan secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, monitoring dan evaluasinya sampai dengan tahap pemanfaatan dan pemeliharaan hasil-hasilnya.

Untuk merealisasikan strategi pencapaian visi dan misi daerah tadi, secara fungsional Bappeda dituntut untuk mampu menterjemahkannya kedalam berbagai kebijakan, program dan kegiatan dalam bentuk dokumen perencanaan. Berangkat dari pemikiran diatas, perencanaan pembangunan, baik dilihat dari sisi proses manajemen maupun sebagai sebuah kebijakan, adalah merupakan salah satu instrumen pembangunan yang sangat penting karena didalamnya terkandung formulasi visi, misi, tujuan dan sasaran serta berbagai cara yang dipilih untuk mencapai tujuan dan sasaran dimaksud. Sesuai dengan amanat UU No. 25 Tahun 2004, setiap SKPD harus memiliki Rencana Strategis (Renstra) yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dengan kata lain, melalui perencanaan pembangunan yang baik akan dapat dihasilkan pelaksanaan pembangunan lebih baik yang diharapkan dapat memberikan manfaat serta dampak yang jauh lebih besar pula. Dalam kaitannya dengan itu, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Gowa di bidang perencanaan pembangunan daerah, maka dengan sendirinya Bappeda mengemban tugas dan tanggung jawab agar proses perencanaan pembangunan di Kabupaten Gowa dapat berjalan dengan baik, tersusun secara sistematis, sinergis dan komprehensif sehingga sepenuhnya mengarah kepada percepatan pembangunan daerah.

3. Program Unggulan:
  - a. Program pengembangan data/informasi
  - b. Program Kerjasama Pembangunan
  - c. Program perencanaan pengembangan kota-kota menengah dan besar
  - d. Program peningkatan kapasitas kelembagaan perencanaan pembangunan daerah
  - e. Program perencanaan pembangunan daerah
  - f. Program perencanaan pembangunan ekonomi
  - g. Program perencanaan sosial dan budaya
  - h. Program perencanaan prasarana wilayah dan sumber daya alam
  - i. Program Pengembangan Sistem Perencanaan dan Sistem Evaluasi Kinerja SKPD/OPD
  - j. Program Penelitian, Pengembangan dan Pemanfaatan SDM dan Iptek Daerah
  - k. Program Pengembangan Sistem Inovasi Daerah
4. Visi dan Misi

- a. Visi

Langkah penting dalam proses perencanaan strategi adalah mengembangkan rumusan yang jelas dan ringkas tentang visi dan misi. Visi adalah kondisi ideal yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Suatu visi merupakan kondisi yang inspirasional sehingga mendorong harapan dan impian, memfokuskan kepada masa depan lebih baik serta menyatakan hasil-hasil yang positif. Berdasarkan Visi Kabupaten Gowa, maka Visi Bappeda Kabupaten Gowa sebagai berikut:

“Bappeda Menjadi Rujukan Perencanaan Pembangunan Daerah”

b. Misi

Misi merupakan identifikasi tujuan, sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Bappeda sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Misi juga merupakan unsur yang paling fundamental dari sebuah visi, karena fungsi dari misi tersebut adalah menjembatani kondisi saat ini menuju masa depan sesuai dengan harapan yang ingin dicapai melalui suatu tindakan tertentu. Jadi, misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Adapun misi yang dirumuskan Bappeda Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas penyusunan perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah
- 2) Meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan ekonomi yang berbasis pada potensi unggulan daerah
- 3) Meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan manusia dan pemerintahan
- 4) Meningkatnya kualitas perencanaan bidang Sumber Daya Alam (SDA), Infrastruktur dan Kewilayahan
- 5) Meningkatnya kapasitas aparatur perencana dan pelayanan administrasi perkantoran

5. Sarana dan Prasarana Kantor Bappeda Kabupaten Gowa

**Adapun sarana dan prasarana Kantor Bappeda Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel berikut:**

**Tabel 4.1**

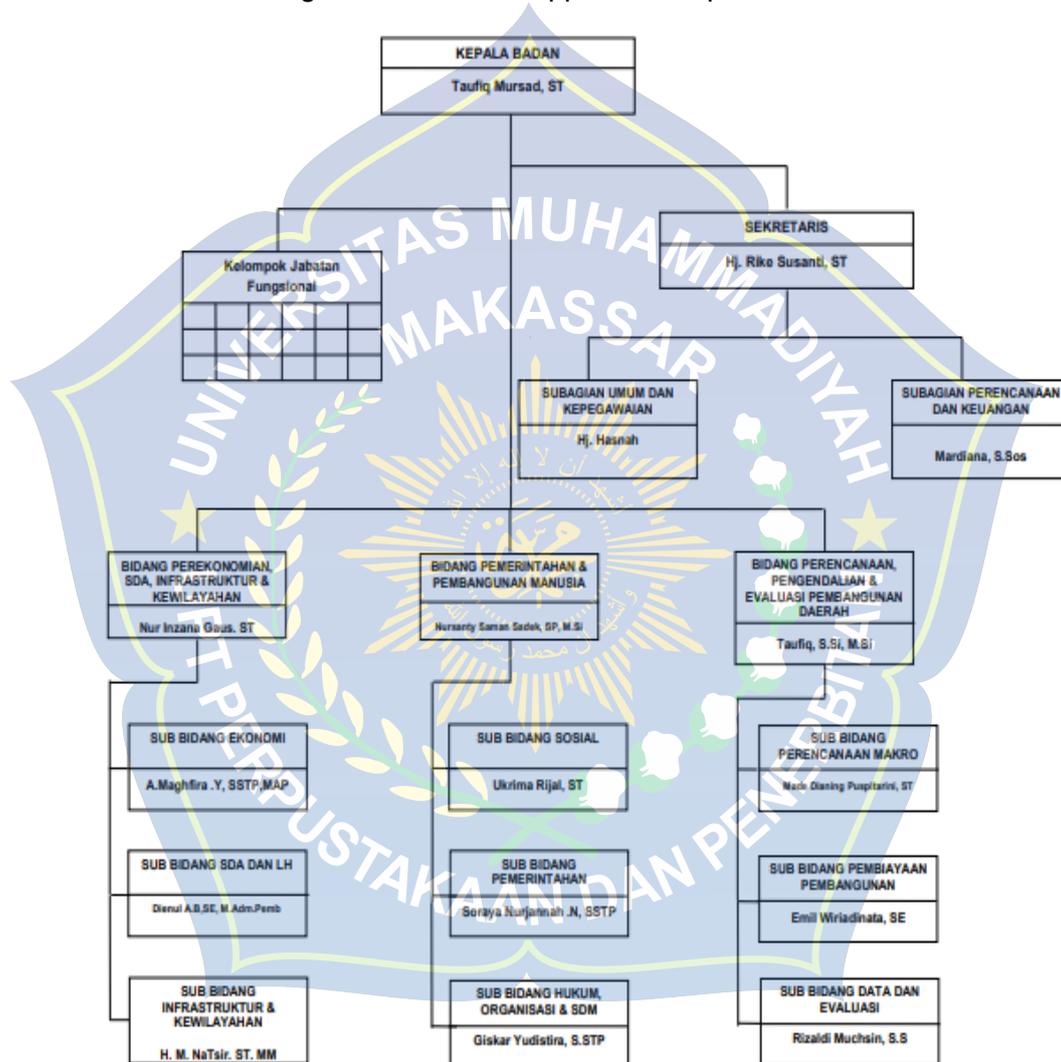
No.	Nama Barang	Jumlah	Kondisi Barang
1	Kendaraan Roda Empat	1	Baik

2	Kendaraan Roda Dua	7	Baik
3	Mesin Ketik Manual	2	Baik
4	Lemari Arsip	7	Baik
5	Filling Besi/ Metal	1	Baik
6	Lemari Kaca	6	Baik
7	Rak Kayu/ Plastik	3	Baik
8	Lemari Komputer	2	Baik
9	Lemari Sound System	1	Baik
10	Papan Tulis	1	Baik
11	White Board	1	Baik
12	Lambang Kabupaten	1	Baik
13	Kursi Besi/ Metal	1	Baik
14	Meja Rapat	5	Baik
15	Meja Tulis	2	Baik
16	Meja TV	1	Baik
17	Kursi Rapat	3	Baik
18	Kursi Tamu	4	Baik
19	Kursi Putar	7	Baik
20	Kursi Lipat	1	Baik
21	Meja Komputer	3	Baik
22	Meja Kerja	18	Baik
23	Kursi Kerja	18	Baik
24	Gordyn	1	Baik
25	AC	11	Baik
26	Dispenser	2	Baik
27	Soundsystem	1	Baik
28	Handycam	1	Baik
29	Camera Digital	1	Baik
30	Komputer	13	Baik
31	Printer	12	Baik

32	Notebook/ Laptop	2	Baik
33	LCD Projector	2	Baik
34	Layar LCD Projector	2	Baik
35	Pesawat Telepon/ Fax	1	Baik

Sumber : Kantor Bappeda Kabupaten Gowa, 2022

## 6. Struktur Organisasi Kantor Bappeda Kabupaten Gowa



Sumber: Kantor Bappeda Kabupaten Gowa, 2021

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kantor Bappeda Kabupaten Gowa

## 1. Sekretariat

Tugas Pokok Memimpin dan melaksanakan tugas merencanakan anggaran, perlengkapan, kebutuhan pegawai, mengelola anggaran, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran tugas.

Sekretariat terdiri dari 2 (dua) sub bagian, dengan Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

### a) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Tugas Pokok Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi perencanaan dan pelaporan, penata usahaan keuangan yang meliputi penyusunan anggaran, verifikasi, perbendaharaan, pembukuan dan pelaporan keuangan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

### b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas Pokok Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi, urusan ketatausahaan meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, protokol, perjalanan dinas, tatalaksana, perlengkapan, kepegawaian dan tugas umum lainnya berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran pelaksanaan tugas

## 2. Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan

Tugas Pokok Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi, urusan ketatausahaan meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, protokol, perjalanan dinas, tatalaksana, perlengkapan, kepegawaian dan tugas umum lainnya berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Kewilayahan memiliki 3 (tiga) sub bidang dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

### a) Sub Bidang Ekonomi

Tugas Pokok Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

### b) Sub Bidang Sumber daya Alam dan Lingkungan Hidup

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas

c) Sub Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang infrastruktur dan kewilayahan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia

Memimpin dan melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait, melaksanakan penyusunan RPJPD, RPJMD dan RKPD, serta melaksanakan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan pembangunan daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas

Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia memiliki 3 (tiga) sub bidang dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

a) Sub Bidang Sosial

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang sosial berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

b) Sub Bidang Pemerintahan

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran

pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang pemerintahan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

c) Sub Bidang Hukum, Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang hukum, organisasi, dan sumber daya manusia berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah

Memimpin dan melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dan melaksanakan penyusunan RPJPD, RPJMD dan RKPD, serta mengevaluasi penyelenggaraan Perencanaan, di Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah memiliki 3 (tiga) sub bidang dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

a) Sub Bidang Perencanaan Makro

Memimpin, melaksanakan dan mengklarifikasikan data perencanaan makro serta mengkaji dan menyusun data perencanaan makro berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk tercapainya sasaran sesuai yang diharapkan.

b) Sub Bidang Pembiayaan Pembangunan

Memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan dan pelaksanaan penyusunan rencana pembangunan di bidang pembiayaan pembangunan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

c) Sub Bidang Data dan Evaluasi

Memimpin dan melaksanakan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang data dan evaluasi berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

**B. Hasil Penelitian**

Setelah melakukan proses penelitian dilapangan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi maka tahap selanjutnya adalah melakukan pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Informan

Pada Penelitian ini informan yang dipilih adalah Kepala Kantor Bappeda Kabupaten Gowa dan Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan. Adapun kriteria informan penelitian yang diteliti dianggap mampu dan mengetahui kondisi SDM pada bagian perencanaan dikantor, ciri-cirinya antara lain:

a. Berada di daerah yang diteliti

- b. Mengetahui kondisi kantor
- c. Bisa berargumentasi dengan baik
- d. Merasakan dampak dari kejadian dan permasalahan
- e. Terlibat langsung dengan pelaksanaan operasional

Lebih jelasnya tentang data informan penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Informan**

No	Nama/Inisial	L/P	Pendidikan Jenjang	Usia	Jabatan
1.	Drs. H. Alimuddin Hakim, MM	L	S2	57 <sup>th</sup>	Kepala Bappeda
2.	Mardiana, S.Sos	P	S1	43 <sup>th</sup>	Kasubag. Perencanaan dan Keuangan

*Sumber: Kantor Bappeda Kabupaten Gowa, 2022*

2. Prosedur dan Mekanisme Perencanaan Pembangunan pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa

Dalam rangka menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan tahunan, maka Daerah perlu menyelenggarakan forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) secara berjenjang, mulai dari tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota hingga tingkat provinsi, termasuk menyelenggarakan Forum Satuan Kerja Perangkat Daerah/Provinsi, Kabupaten dan Kota (Forum SKPD). Seperti yang diutarakan oleh Pak Alimuddin, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam perencanaan yang sesuai dengan Undang-undang nomor 25 tahun 2004, perencanaan itu ada lima. Tingkatan dari bawah itu berasal dari Musrenbang desa/ kelurahan, musrenbang kecamatan, musrenbang kabupaten, musrenbang propinsi sampai kepada musrenbang Nasional. Dari tingkat desa dikumpulkan tokoh-tokoh masyarakat untuk direncanakan yang akan dihasilkan rumusan,

kemudian akan kembali diusulkan di tingkat kecamatan sampai ke tingkat pusat untuk diseleksi apa-apa yang menjadi kebutuhan.”

Sebagaimana yang diutarakan oleh Pak Alimuddin, diketahui bahwa Perencanaan pembangunan daerah sangat berpengaruh terhadap pembangunan nasional. Mekanisme dalam perencanaan pembangunan, sangat dibutuhkan untuk menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Rencana dari pembangunan yang akan dijalankan tersusun dengan baik dan sistematis, sehingga dalam pelaksanaannya mudah melakukan 2 pengontrolan yang merupakan kepentingan dari perencanaan pembangunan. Oleh karena itu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gowa sebagai lembaga yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang diatur Undang-undang No.25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) bertanggung jawab dalam pembentukan rencana, penentuan rencana, pengoperasian pelaksanaan rencana dan evaluasi pelaksanaan pembangunan pada tingkat daerah.

Proses pelaksanaan Musrenbang RKPD Kabupaten Gowa dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu Musrenbang Desa/ Kelurahan, kemudian dilanjutkan dengan forum Musrenbang Kecamatan, tahapan dilaksanakan Forum SKPD dan Forum Gabungan SKPD. Kemudian dilaksanakan Musrenbang RKPD yang menghasilkan rancangan akhir RKPD untuk dikaji bersama kelayakannya untuk proses penetapan.

Penjelasan lebih rinci proses penyelenggaraan Musrenbang RKPD di Kabupaten Gowa dijelaskan pada tahapan sebagai berikut:

- I. Musrenbang Desa/ Kelurahan

Musrenbang Desa/ Kelurahan merupakan forum musyawarah tahunan yang dilaksanakan oleh *stakeholders* (pemangku kepentingan) Desa/ Kelurahan untuk menyepakati rencana kegiatan tahun anggaran berikutnya.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Musrenbang Desa/ Kelurahan diantaranya adalah rencana pembangunan jangka menengah (RPJM) Desa/ Kelurahan, kinerja implementasi rencana tahun berjalan serta masukan dari narasumber dan peserta yang menggambarkan permasalahan dan tantangan nyata yang sedang dan akan dihadapi.

Mekanisme pelaksanaan Musrenbang Desa/ Kelurahan terdiri dari tahapan:

1. Tahapan persiapan, dengan kegiatan sebagai berikut:  
Kepala Desa/ Lurah menetapkan Tim Penyelenggara Musrenbang Desa/ Kelurahan dengan mengemban tugas sebagai berikut:
  - a. Menyusun jadwal dan agenda Musrenbang Desa/ Kelurahan
  - b. Memfasilitasi dan memantau pelaksanaan musyawarah dusun/RW, kelompok-kelompok masyarakat yang kurang mampu dan kelompok wanita.
  - c. Mengumumkan secara terbuka jadwal, agenda dan tempat Musrenbang Desa/Kelurahan
  - d. Membantu para delegasi Desa/Kelurahan dalam menjalankan tugasnya di Musrenbang
  - e. Merangkum berita acara hasil Musrenbang Desa/Kelurahan yang sekurang-kurangnya memuat prioritas kegiatan yang disepakati, dan daftar nama delegasi yang akan mengikuti Musrenbang Kecamatan.

3. Tahapan pelaksanaan dengan agenda sebagai berikut:
  - a. Pendaftaran peserta yang hadir dalam kegiatan Musrenbang Desa/ Kelurahan
  - b. Pemaparan Camat atas prioritas kegiatan pembangunan di kecamatan yang bersangkutan
  - c. Pemaparan Kepala Desa/ Lurah atas prioritas program/ kegiatan untuk tahun berikutnya
  - d. Penjelasan Kepala Desa tentang informasi tentang perkiraan jumlah alokasi dana Desa
  - e. Penetapan prioritas kegiatan pembangunan tahun yang akan datang
  - f. Penetapan daftar nama 3-5 orang (masyarakat) delegasi dari peserta Musrenbang Desa/Kelurahan untuk menghadiri Musrenbang Kecamatan

Setelah diperoleh kepastian mengenai berbagai kegiatan pembangunan yang akan dilaksanakan di Desa/ Kelurahan serta sumber pendanaannya, maka Tim penyelenggara Musrenbang dan delegasi desa/kelurahan membantu kepala desa/lurah mengumumkan program-program pembangunan yang akan dilaksanakan dan mendorong masyarakat untuk melakukan pemantauan terhadap kegiatan-kegiatan tersebut.

Dari hasil Musrenbang tingkat desa/kelurahan, dapat dianalisa bahwa penetapan prioritas program/kegiatan yang diusulkan oleh warga pada dasarnya memang menjadi hal yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Program tersebut terdiri dari berbagai bidang, baik dalam bidang social, ekonomi, transportasi, infrastruktur maupun keagamaan.

## II. Musrenbang Kecamatan

Musrenbang Kecamatan adalah forum musyawarah yang dilakukan oleh *stakeholders* (pemangku kepentingan) kecamatan untuk mendapatkan masukan prioritas kegiatan dari Desa/Kelurahan serta menyepakati kegiatan Intas Desa/ Kelurahan di Kecamatan tersebut sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja SKPD Kabupaten Gowa pada tahun berikutnya.

Adapun mekanisme dalam pelaksanaan Musrenbang Tahunan Kecamatan dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Tahapan persiapan, dengan kegiatan sebagai berikut:

Camat menetapkan Tim Penyelenggara Musrenbang Kecamatan dan tugas dari Tim Penyelenggara adalah sebagai berikut:

- a. Mengkompilasi prioritas kegiatan pembangunan yang menjadi tanggungjawab SKPD dari masing-masing desa/kelurahan berdasarkan masing-masing fungsi SKPD
- b. Menyusun jadwal dan agenda musrenbang kecamatan
- c. Membuka pendaftaran dan atau mengundang calon peserta Musrenbang Kecamatan, baik wakil dari desa /kelurahan maupun dari kelompok-kelompok masyarakat
- d. Menyiapkan peralatan dan bahan/materi serta notulen untuk musrenbang kecamatan

2. Tahapan pelaksanaan, dengan agenda sebagai berikut:

- a. Pendaftaran peserta musrenbang Kecamatan
- b. Pemaparan camat mengenai prioritas masalah kecamatan

- c. Pemaparan masalah dan prioritas kegiatan dari masing-masing desa/kelurahan menurut fungsi/SKPD menurut tim penyelenggara Musrenbang Kecamatan
- d. Pembagian peserta musrenbang ke dalam kelompok pembahasan berdasarkan jumlah fungsi/SKPD atau Gabungan SKPD yang tercantum
- e. Kesepakatan prioritas kegiatan pembangunan kecamatan berdasarkan masing-masing fungsi/SKPD
- f. Pemaparan prioritas pembangunan kecamatan dari tiap-tiap kelompok fungsi/SKPD atau gabungan SKPD di hadapan seluruh peserta Musrenbang Kecamatan
- g. Penetapan daftar nama delegasi kecamatan 3-5 orang (masyarakat) untuk mengikuti forum SKPD dan Musrenbang Kabupaten

Adapun keluaran yang dihasilkan dari kegiatan Musrenbang Kecamatan adalah:

1. Daftar prioritas kegiatan pembangunan di wilayah kecamatan menurut fungsi/ SKPD atau gabungan SKPD, yang siap dibahas pada Forum SKPD dan Musrenbang Kabupaten, yang akan didanai melalui APBD Kabupaten dan sumber pendanaan lainnya. Selanjutnya, daftar tersebut disampaikan kepada masyarakat di masing-masing desa/kelurahan oleh para delegasi yang mengikuti Musrenbang Kecamatan.
2. Terpilihnya delegasi kecamatan untuk mengikuti forum SKPD dan Musrenbang Kabupaten
3. Berita acara musrenbang tahunan kecamatan

Setelah memperoleh kepastian mengenai berbagai kegiatan pembangunan yang akan dilaksanakan di kecamatan oleh masing-masing SKPD, maka Tim Penyelenggara Musrenbang Tahunan Kecamatan dan delegasi kecamatan membantu Camat mengumumkan program-program pembangunan yang akan dilaksanakan dan mendorong masyarakat untuk melakukan pemantauan terhadap kegiatan-kegiatan tersebut.

Berdasarkan hasil Musrenbang tingkat kecamatan, dapat dianalisa bahwa penetapan prioritas program kegiatan tingkat kecamatan tetap mengacu pada hasil Musrenbang tingkat desa/kelurahan yang diadakan sebelumnya, namun tidak semua usulan program kegiatan yang ditetapkan di tingkat desa/kelurahan juga disepakati dan ditetapkan di tingkat kecamatan. Terdapat beberapa usulan yang belum dapat disepakati dengan pertimbangan bahwa usulan tersebut membutuhkan dana yang cukup besar.

### III. Forum SKPD/Gabungan SKPD Kabupaten

Forum SKPD adalah wadah bersama antar pelaku pembangunan untuk membahas prioritas kegiatan pembangunan hasil musrenbang Kecamatan dengan SKPD atau Gabungan SKPD sebagai upaya mengisi Rencana Kerja SKPD yang tata cara penyelenggaraannya difasilitasi oleh SKPD terkait.

Bappeda Kabupaten Gowa memprioritaskan pembentukan Forum SKPD dan Forum Gaabungan SKPD pada fungsi-fungsi pelayanan dasar pemerintahan daerah seperti pendidikan dasar, kesehatan, prasarana dan dukungan kegiatan ekonomi masyarakat serta SKPD yang mengemban fungsi yang berkaitan dengan program-program pembangunan Kabupaten Gowa.

Mekanisme pelaksanaan Forum-SKPD Kabupaten dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Tahapan persiapan, dengan kegiatan sebagai berikut:

Kepala Bappeda menetapkan Tim Penyelenggara Forum SKPD dan Forum Gabungan SKPD sesuai dengan jumlah dan formasi yang telah ditetapkan dan terdiri dari unsur SKPD dan Bappeda. Berikut tugas dari Tim Penyelenggara SKPD:

- a. Menggabungkan daftar prioritas kegiatan pembangunan dari setiap kecamatan
- b. Mengkompilasi daftar prioritas kegiatan pembangunan yang berasal dari Rancangan Renja SKPD
- c. Menyusun rincian agenda pembahasan Forum SKPD berdasarkan keputusan Kepada Bappeda
- d. Membuka pendaftaran dan atau mengundang calon peserta Forum SKPD yang berasal dari delegasi kecamatan maupun dari kelompok-kelompok masyarakat yang bekerja dalam bidang yang terkait dengan fungsi SKPD tersebut dalam skala Kabupaten
- e. Mempersiapkan bahan/materi dan peralatan serta notulen untuk forum SKPD

2. Tahapan pelaksanaan, dengan agenda sebagai berikut:

- a. Pendaftaran peserta Forum SKPD oleh masing-masing tim penyelenggara forum SKPD
- b. Pemaparan dan pembahasan prioritas kegiatan pembangunan menurut rencana renja-SKPD oleh kepala SKPD
- c. Pemaparan prioritas kegiatan dan plafon/ pagu dana indikatif SKPD yang bersumber dari prioritas pembangunan

daerah/rancangan RKPD Kabupaten, Provinsi dan Kementerian/  
Lembaga Negara oleh Kepala SKPD

- d. Merumuskan kriteria untuk menyeleksi prioritas kegiatan pembangunan baik yang berasal dari kecamatan maupun dari Rancangan Renja-SKPD
- e. Menetapkan prioritas kegiatan pembangunan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan
- f. Menyusun rekomendasi untuk kerangka regulasi SKPD
- g. Menetapkan delegasi masyarakat dari forum SKPD yang berasal dari organisasi kelompok-kelompok masyarakat skala kabupaten untuk mengikuti Musrenbang tahunan Kabupaten (1-3 orang untuk setiap forum SKPD)

Peserta Forum SKPD Kabupaten Gowa terdiri dari para delegasi kecamatan dan delegasi dari kelompok-kelompok masyarakat di tingkat kabupaten yang berkaitan langsung dengan fungsi SKPD atau gabungan SKPD yang bersangkutan. Ini mencakup Antara lain Dewan Pendidikan, PGRI untuk forum pendidikan, RSUD, Ikatan Dokter Indonesia di daerah dan Ikatan Bidan Indonesia di daerah untuk Forum kesehatan, dan lain sebagainya.

Dari hasil kesepakatan Forum SKPD, dapat dianalisa bahwa penetapan kegiatan pembangunan di SKPD berdasarkan pada daftar prioritas kegiatan pembangunan yang ditetapkan di Musrenbang tingkat kecamatan, kemudian hasil kesepakatan tersebut disesuaikan dan disinkronkan dengan apa yang menjadi rancangan Rencana Kerja tiap-tiap SKPD yang berkaitan dengan prioritas kegiatan tersebut.

#### IV. Musrenbang RKPD Kabupaten

Musrenbang RKPD Kabupaten adalah musyawarah stakeholder Kabupaten untuk mematangkan rancangan RKPD Kabupaten berdasarkan Renja-SKPD hasil forum SKPD dengan cara meninjau keserasian Antara rancangan Renja-SKPD yang hasilnya digunakan untuk pemutakhiran Rancangan RKPD. Pelaksanaan Musrenbang Kabupaten memperhatikan hasil pembahasan forum SKPD dan Forum Gabungan SKPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, kinerja pembangunan tahunan berjalan dan masukan dari para peserta.

Mekanisme pelaksanaan Musrenbang Kabupaten dilaksanakan dengan agenda sebagai berikut:

1. Tahapan persiapan, dengan kegiatan sebagai berikut:

Kepada Bappeda menetapkan Tim Penyelenggara Musrenbang Kabupaten dengan tugasnya yaitu sebagai berikut:

- a. Mengkompillasi prioritas kegiatan pembangunan dari Forum SKPD dan Musrenbang Kecamatan
- b. Menyusun jadwal dan agenda Musrenbang
- c. Membuka pendaftaran dan atau mengundang calon peserta Musrenbang Kabupaten, baik delegasi dari kecamatan maupun dari forum SKPD
- d. Menyiapkan peralatan dan bahan/materi serta notulen untuk Musrenbang Kabupaten

2. Tahapan pelaksanaan, dengan agenda sebagai berikut:

- a. Pemaparan rancangan RKPD dan prioritas kegiatan pembangunan serta plafon anggaran yang dikeluarkan oleh Kepala Bappeda

- b. Verifikasi hasil kompilasi oleh kepala SKPD, delegasi kecamatan dan delegasi Forum SKPD
- c. Membahas kriteria untuk menentukan prioritas kegiatan pembangunan tahun berikutnya
- d. Membagi peserta ke dalam beberapa kelompok berdasarkan fungsi SKPD
- e. Membahas pemutakhiran Rancangan RKPD Kabupaten
- f. Membahas kebijakan pendukung implementasi program/ kegiatan tahun berikutnya

Dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan tingkat Kabupaten, yang menjadi peserta Musrenbang Kabupate adalah delegasi dari Musrenbang Kecamatan dan delegasi dari Forum SKPD.

Setelah hasil Musrenbang Kabupaten disepakati oleh peserta, maka Pemerintah Kabupaten menyampaikan hasilnya kepada:

1. DPRD setempat
2. Masing-masing SKPD Kabupaten
3. Kecamatan
4. Delegasi dari Musrenbang Kecamatan dan Forum SKPD

Dari hasil Musrenbang Kabupaten yang ditetapkan, dapat dianalisa bahwa penetapan Rancangan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) merupakan hasil rangkuman dan penyempurnaan dari prioritas kegiatan pembangunan dari tiap kecamatan, serta menetapkan anggaran untuk prioritas kegiatan tersebut berdasarkan Rencana Kerja tiap-tiap SKPD.

Penetapan arah kebijakan pembangunan semuanya tertuang dalam hasil Musrenbang tingkat Kabupaten yang berupa Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD).

Demikian hasil dari penjelasan mekanisme perencanaan pembangunan pada kantor Bappeda Kabupaten Gowa, dari hasil tersebut yang menangani proses penyelenggaraan Musrenbang dari mulai tingkatan paling rendah, yaitu desa/kelurahan hingga Musrenbang RKPD yang menghasilkan rancangan akhir RKPD untuk dikaji bersama kelayakannya untuk proses penetapan dan semua data yang didapatkan dari Musrenbang sangat diperlukan yang nantinya akan mempengaruhi kegiatan pembangunan.

## 2. Peran Kompetensi SDM Aparatur Perencanaan terhadap Efektivitas Perencanaan Pembangunan Pada kantor Bappeda di Kabupaten Gowa

Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi maupun instansi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan pembangunan sesuai dengan keinginan.

Realisasi dari peranan sumber daya manusia terhadap perencanaan dan pembangunan pada kantor Bappeda Kabupaten Gowa, pada dasarnya harus melalui metode interaktif dengan melihat seluruh variable yang terindikasi mempunyai pengaruh terhadap efektifitas sumber daya manusia dalam proses perencanaan dan pembangunan. Penelitian ini dilandaskan pada proses keilmuan untuk memperoleh hasil yang relevan, untuk lebih jelas penulis menyajikan interpretasi dari informan terkait dengan peranan

sumber daya manusia terhadap perencanaan dan pembangunan pada kantor Bappeda Gowa sebagai berikut :

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dengan Ibu Mardiana, beliau mengatakan bahwa:

“Kondisi umum sumber daya manusia aparat Perencana Bappeda Kabupaten Gowa cukup berpotensi untuk mengemban tugas dan fungsi organisasi. Hanya saja untuk mengantisipasi perubahan sistem perencanaan pembangunan daerah dengan segala implikasinya, aparat perencana yang ada masih perlu ditingkatkan kualitasnya. Peningkatan kualitas tersebut terutama melalui diklat teknis dan fungsional sesuai dengan kebutuhan perencanaan yang baru.”

Sebagaimana yang diutarakan oleh Bu Mardiana, diketahui bahwa aparatur sumber daya manusia memiliki potensial dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi tersebut. Namun aparat perencana masih perlu untuk ditingkatkan kualitasnya. Terkait dengan hal tersebut, untuk meningkatkan kualitas aparat perencanaan maka Bappeda Kabupaten Gowa mengikutkan aparat perencana untuk mengikuti kursus-kursus yang terkait dengan bidang perencanaan pembangunan diantaranya:

- a. Diklat Teknik dan Manajemen Perencanaan Pembangunan Dasar (TMPPD) selama 3 bulan
- b. Diklat Teknik dan Manajemen Perencanaan Pembangunan Lanjutan (TMPPL) selama 2 bulan
- c. Diklat Perencanaan Pembangunan Daerah (PPD) selama 22 hari
- d. Diklat Perencanaan Tata Ruang selama 22 hari
- e. Diklat Perencanaan Kelautan dan Wilayah Pesisir selama 22 hari
- f. Diklat Investasi Daerah selama 12 hari
- g. Diklat Perencanaan Hibah dan Pinjaman Luar Negeri selama 12 hari
- h. Diklat Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja selama 12 hari

- i. Diklat Pemantauan dan Evaluasi Program dan Proyek selama 12 hari
- j. Diklat Orientasi Penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) dan Rencana Kerja SKPD, USAID LGSP
- k. Diklat Peningkatan Kualitas SDM Aparat Perencanaan Program Koperasi dan UMKM
- l. Diklat Perencanaan Pendidikan
- m. Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa

Bappeda mengupayakan peran strategis dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur perencana di seluruh SKPD melalui kerjasama dengan Institusi lain yang berkompeten dalam penyelenggaraan bimbingan teknis dan diklat fungsional perencana.

Peranan sumber daya manusia dalam sistem pembangunan berperan sebagai agen perubahan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pembangunan ekonomi suatu bangsa sebab memegang peranan utama yang menggerakkan pembangunan.

Sumber daya manusia pada Kantor Bappeda berperan dalam proses perencanaan pembangunan, hal tersebut dapat dilihat dari realita kinerja SDM pada kantor bappeda. Salah satu data yang dapat dilihat bahwa SDM itu berperan dalam proses perencanaan pembangunan yakni rekap kehadiran SKPD itu sendiri.

Data rekap kehadiran dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Rekap Kehadiran Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten**  
**Gowa**

No	Nama/ NIP	Tanggal	Data Absensi
1	Alimuddin Hakim/ 196504091994031009	01 April 2022- 28 April 2022	08.00-15.00
2	Suhriani/ 196903132007012022	01 April 2022- 28 April 2022	07.30-15.00
3	Muhammad Natsir/ 196906232008011008	01 April 2022- 28 April 2022	08.00-15.00
4	Jusri/ 196909192007012021	01 April 2022- 28 April 2022	07.30-16.00
5	Muhammad Yamin/ 197006252009011005	01 April 2022- 28 April 2022	07.30-18.00
6	Nur Inzana Gaus/ 197201092000032002	01 April 2022- 28 April 2022	08.30-16.00
7	Muliati Razak/ 197205152007012020	01 April 2022- 28 April 2022	07.40-15.00
8	Taufiq Mursad/ 197207011998031008	01 April 2022- 28 April 2022	08.00-15.30
9	Nursanty Saman Sadek/ 197212152000032003	01 April 2022- 28 April 2022	07.40-15.00
10	Hasma/ 197406272006042016	01 April 2022- 28 April 2022	08.00-15.00
11	Taufiq/ 197505052005021006	01 April 2022- 28 April 2022	09.00-16.00

12	Inggga Arfandi/ 197801281998031002	01 April 2022- 28 April 2022	08.00-15.00
12	Bahriani/ 197806162011012001	01 April 2022- 28 April 2022	07.30-15.00
13	Santi Nur Anggraeni/ 197812082009012007	01 April 2022- 28 April 2022	08.30-15.30
14	Mardiana/ 197905122008012022	01 April 2022- 28 April 2022	07.30-15.00
15	Nurlaelah/ 198012042003122008	01 April 2022- 28 April 2022	07.40-15.00
16	Sekarwati Ningsih/ 1983040920011012014	01 April 2022- 28 April 2022	07.30-15.00
17	Rusliah/ 198312222015042001	01 April 2022- 28 April 2022	09.00-16.00
18	Rizaldi Muchsin/ 198502212005021002	01 April 2022- 28 April 2022	08.00-15.00
19	Nuraenun/ 199805232020082001	01 April 2022- 28 April 2022	08.50-15.00
20	Anwar Suaib, S.Kom	01 April 2022- 28 April 2022	08.30-15.00
21	Hariyanto, SE	01 April 2022- 28 April 2022	07.30- 15.30
22	Andi Arung Al Rasyid	01 April 2022- 28 April 2022	10.00-15.30
23	Nur Auliyah Anwar	01 April 2022-	07.30-15.00

		28 April 2022	
24	Asriana Eka Putri, ST	01 April 2022- 28 April 2022	07.30-15.00
25	Rahmi Ramadhanti, S.IP	01 April 2022- 28 April 2022	08.00-15.00
26	Syarifuddin	01 April 2022- 28 April 2022	07.00-16.00

*Sumber: Kantor Bappeda Kabupaten Gowa, 2022*

### 3. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung

Peranan sumber daya manusia terhadap pembangunan di Kabupaten Gowa dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan fungsi sumber daya manusia itu sendiri serta bagaimana melaksanakan proses perumusan kebijakan teknis yang tercermin dalam proses pelaksanaan musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang) yang telah digambarkan sebelumnya dalam hal proses perumusan kebijakan teknis, terdapat beberapa faktor-faktor yang mendukung maupun faktor-faktor penghambat berjalannya proses tersebut.

#### a. Faktor Pendukung

Setiap organisasi atau instansi senantiasa diperhadapkan dengan berbagai persoalan dalam mewujudkan tujuannya. Faktor pendukung merupakan sesuatu yang membantu dan mensukseskan segala proses perencanaan pembangunan. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi pendukung perencanaan pembangunan di Kantor Bappeda Kabupaten Gowa, maka peneliti melakukan wawancara langsung di lapangan dengan Kepala Bappeda, beliau mengatakan:

“Yang menjadi faktor pendukung internal dalam proses perencanaan pembangunan yaitu adanya sumber daya manusia yang memadai, yang bekerja dengan disiplin dan menjalankan perannya dengan baik. Adapun faktor pendukung yang lain yaitu adanya sarana dan prasarana yang dapat digunakan dalam menunjang kerja serta koordinasi yang baik antar tim penyusunan renstra, ditambah lagi system yang digunakan dalam proses perencanaan, pengendalian, evaluasi dan pengolahan-pengolahan data sudah berbasis e-planning.”

Maka dari itu, faktor pendukung terealisasinya rencana pembangunan di Kabupaten Gowa yaitu ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan mampu bekerja dengan disiplin sesuai dengan *schedule* yang telah ditetapkan, ketersediaan sarana dan prasarana serta pengetahuan SDM terkait dengan system-sistem yang digunakan, sehingga memudahkan pekerjaan.

b. Faktor Penghambat

Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam perencanaan pembangunan pada kantor Bappeda Kabupaten Gowa adalah:

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan oleh ketua sub bidang perencanaan dan keuangan yakni Ibu Mardiana dimana beliau mengemukakan bahwa :

“Yang menjadi faktor penghambat dalam perencanaan pembangunan adalah dimana banyak masukan dari tingkat desa, kelurahan sampai kecamatan yang menjadi kebutuhannya namun tidak dapat kami komodir karena terkendala dari segi anggaran, yang dimana semua permintaan itu tidak dapat diwujudkan ketika tidak terdapat dalam renstra.” (Ibu Mardiana Kasubag, 2022).

Adapun faktor penghambat yaitu penyesuaian/ kesiapan anggaran yang perlu untuk diperhatikan dalam proses perumusan dan penetapan kebijakan pembangunan, sehingga dalam pelaksanaannya pembagian alokasi dana terhadap rancangan awal RKPD yang memuat prioritas pembangunan tidak terganggu.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah informan 2 orang yang mempunyai pertanyaan yang berbeda. Sumber daya manusia sudah cukup maksimal dalam perencanaan pembangunan Kabupaten Gowa.

Sumber daya manusia yang berperan sebagai aparatur perencanaan pembangunan sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Wujud peranan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa aspek. Sumber daya manusia di kantor Bappeda mempunyai tugas dan fungsi seperti perencanaan, pelaksanaan.

Bappeda mengupayakan peran strategis dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur perencana di seluruh SKPD melalui kerjasama dengan Institusi lain yang berkompeten dalam penyelenggaraan bimbingan teknis dan diklat fungsional perencana.

Bappeda Kabupaten Gowa juga mempunyai penghambat dan pendukung dalam menjalankan fungsinya, yang pertama faktor penghambat yaitu mengenai anggaran dana yang masih kurang sehingga banyak permintaan dari masyarakat yang menjadi kebutuhannya yang tidak dapat diakomodir, hal itu juga karena tidak sesuai dengan renstra yang telah ditetapkan. Dalam hal ini perlunya penyesuaian/ kesiapan anggaran yang perlu untuk diperhatikan dalam proses perumusan dan penetapan kebijakan pembangunan, sehingga dalam pelaksanaannya pembagian alokasi dana terhadap rancangan awal RKPD yang memuat prioritas pembangunan tidak terganggu dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Untuk faktor pendukung Bappeda Kabupaten Gowa yaitu adanya ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan mampu bekerja

dengan disiplin sesuai dengan *schedule* yang telah ditetapkan, ketersediaan sarana dan prasarana serta pengetahuan SDM terkait dengan sistem-sistem yang digunakan, sehingga memudahkan pekerjaan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang didasarkan pada analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses pelaksanaan Musrenbang RKPD Kabupaten Gowa dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu Musrenbang Desa/ Kelurahan, kemudian dilanjutkan dengan forum Musrenbang Kecamatan, tahapan dilaksanakan Forum SKPD dan Forum Gabungan SKPD. Kemudian dilaksanakan Musrenbang RKPD yang menghasilkan rancangan akhir RKPD untuk dikaji bersama kelayakannya untuk proses penetapan.
2. Sumber daya manusia yang berperan sebagai aparatur perencanaan pembangunan sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Wujud peranan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa aspek. Sumber daya manusia di kantor Bappeda mempunyai tugas dan fungsi seperti perencanaan, pelaksanaan.
3. Dalam proses perumusan kebijakan teknis perencanaan pembangunan, terdapat beberapa faktor-faktor yang berpengaruh, baik faktor-faktor yang mendukung maupun faktor-faktor yang menghambat berjalannya proses tersebut. Faktor-faktor yang menjadi pendukung Antara lain adalah: Adanya ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, ketersediaan sarana dan prasarana serta pengetahuan SDM terkait dengan sistem-sistem yang digunakan.

Sedangkan yang menjadi faktor-faktor penghambat proses perumusan kebijakan Antara lain adalah penyesuaian/ kesiapan anggaran dana.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyarankan:

1. Hendaknya pelaksanaan musrenbang dilakukan transparan oleh pemerintah daerah agar masyarakat mengetahui bagaimana proses perencanaan dan pembangunan yang hendak dilakukan. Jika pelaksanaan musrenbang tidak dilaksanakan dengan transparan maka tidak ada rasa percaya dari masyarakat.
2. Peranan sumber daya manusia terhadap perencanaan pembangunan Kabupaten Gowa menjadi hal yang prioritas, karenanya ke depan fungsi sumber daya manusia lebih ditingkatkan lagi dan difasilitasi pembinaan/ pelatihan secara berkelanjutan.
3. Pemerintah hendaknya memperhatikan anggaran dana terutama saat musyawarah kerja 5 tahunan agar dapat mengakomodir kebutuhan masyarakat penyediaan sumber daya manusia yang memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

Armando Soares, Ratih Nurpratiwi dan M. Makmur, 2015. *Peranan Pemerintah Daerah Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah*. Malang: Universitas Brawijaya.

Aryati Ana Sofia, 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.

Dwiranti, Lilis, 2015. Peranan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam Perencanaan Pembangunan Desa di Desa Polewali Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Febri Ramadhan, 2017. Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Dalam Pembangunan Di Kecamatan Bintan Utara. *Skripsi*. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.

MateriBelajar.co.id, 2019. Sumber Daya Manusia. diakses ada tanggal 25 Maret 2020 pada <https://materibelajar.co.id/sumber-daya-manusia/>.

Maulana, Fajri 2016. Evaluasi Program Pemberdayaan Usaha Mikro Rumah Tangga Miskin (PUM-RTM) di Kelurahan Bintoro Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. *Skripsi*. Jember : Universitas Jember.

Nawang Sari, Nunuk Dwi. 2008. Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan Pembangunan Pada Kantor Bappeda Kota Makassar. *Skripsi*. Makassar : Universitas Muhammadiyah.

Nawawi. 2011. *Sumber Daya Manusia*. pada <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6346/Bab%202.pdf?sequence=10>

Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong dan Jantje L. Sepang, 2018. Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut. *Jurnal*. Sulawesi Utara

Renstra Bappeda 2016-2021(Revisi), 2019. Sumber Daya SKPD. Sumber Daya Manusia. Gowa: Kantor Bappeda Gowa.

Sujarweni, V. Wiratna 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustakabaru pres.

Syamsidar, 2015. Peranan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Dalam Pembangunan Kota Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.





**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**



### Daftar Pertanyaan dan Jawaban Informan Bappeda Kabupaten Gowa

No	Nama	Jabatan	Pertanyaan	Jawaban
1	Drs. H. Alimuddin Hakim, MM	Kepala Bappeda	Bagaimana Mekanisme perencanaan pembangunan pada kantor Bappeda Kabupaten Gowa?	Dalam perencanaan yang sesuai dengan Undang-undang nomor 25 tahun 2004, perencanaan itu ada lima. Tingkatan dari bawah itu berasal dari Musrenbang desa/ kelurahan, musrenbang kecamatan, musrenbang kabupaten, musrenbang propinsi sampai kepada musrenbang Nasional. Dari tingkat desa dikumpulkan tokoh-tokoh masyarakat untuk direncanakan yang akan dihasilkan

				<p>rumusan, kemudian akan kembali diusulkan di tingkat kecamatan sampai ke tingkat pusat untuk diseleksi apa-apa yang menjadi kebutuhan.</p>
2	Mardiana, S.Sos	Kasubag.Perencanaan dan Keuangan	<p>Bagaimana peran SDM pada bagian perencanaan terhadap perencanaan pembangunan pada Kantor Bappeda?</p>	<p>Kondisi umum sumber daya manusia aparat Perencana Bappeda Kabupaten Gowa cukup berpotensi untuk mengemban tugas dan fungsi organisasi. Hanya saja untuk mengantisipasi perubahan sistem perencanaan pembangunan daerah dengan segala implikasinya, aparat perencana yang ada masih perlu</p>

				<p>ditingkatkan kualitasnya. Peningkatan kualitas tersebut terutama melalui diklat teknis dan fungsional sesuai dengan kebutuhan perencanaan yang baru.</p>
3	<p>Drs. H. Alimuddin Hakim, MM</p>	<p>Sekretaris Bappeda</p>	<p>Faktor apa saja yang mendukung SDM dalam menjalankan perannya dalam perencanaan pembangunan pada kantor Bappeda Kabupaten Gowa?</p>	<p>Yang menjadi faktor pendukung internal dalam proses perencanaan pembangunan yaitu adanya sumber daya manusia yang memadai, yang bekerja dengan disiplin dan menjalankan perannya dengan baik. Adapun faktor pendukung yang lain yaitu adanya sarana dan prasarana yang dapat digunakan</p>

				dalam menunjang kerja serta koordinasi yang baik antar tim penyusunan renstra.
4	Mardiana, S.Sos	Kasubag. Perencanaan dan Keuangan	Faktor apa saja yang menghambat SDM dalam menjalankan perannya dalam perencanaan pembangunan pada kantor Bappeda Kabupaten Gowa?	Yang menjadi faktor penghambat dalam perencanaan pembangunan adalah dimana banyak masukan dari tingkat desa, kelurahan sampai kecamatan yang menjadi kebutuhannya namun tidak dapat kami komodir karena terkendala dari segi anggaran, yang dimana semua permintaan itu tidak dapat diwujudkan ketika tidak terdapat dalam renstra.

**DOKUMENTASI**  
**KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN KABUPATEN**  
**GOWA SULAWESI SELATAN**  
**Jl. Tumanurung nomor 4 Sungguminasa Kabupaten Gowa**



Wawancara hari pertama  
(Bapak Drs. H. Alimuddin Hakim, MM dan Ibu Mardiana, S.Sos)



Wawancara selanjutnya  
(Bapak Drs. Alimuddin Hakim, MM)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Jumia Ramadhani  
NIM : 105710218715  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 12 Mei 2022  
Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nutsinah, S.Hum., M.I.P.  
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id



Jumia Ramadhani  
105710218715 BAB I  
by Tahap Tutup

**Submission date:** 12-May-2022 09:55AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1834296642

**File name:** 1\_BAB\_I\_JUMIA\_RAMADHANI\_105710218715.doc (151.5K)

**Word count:** 2103

**Character count:** 12129

Jumia Ramadhani 105710218715 BAB I

ORIGINALITY REPORT



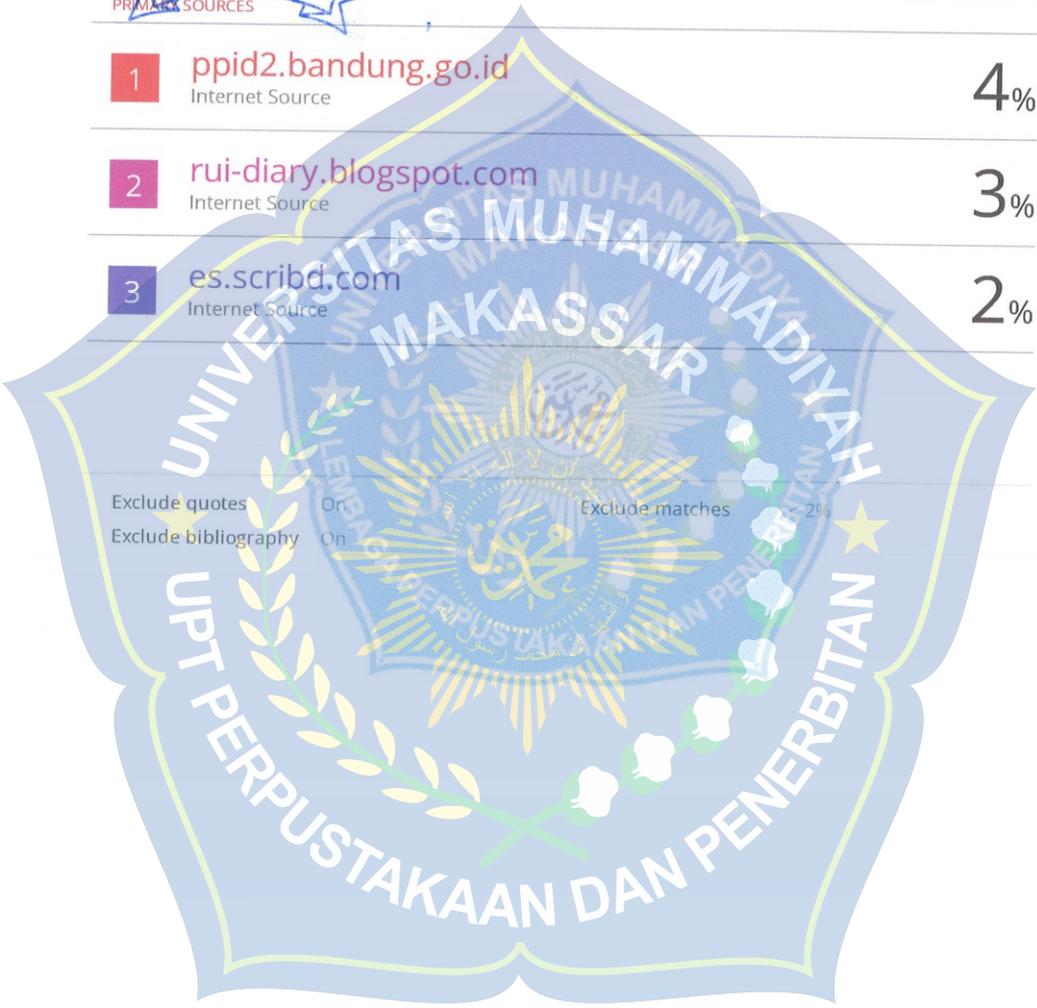
**9** 0%  
SIMILARITY INDEX

9% INTERNET SOURCES      0% PUBLICATIONS      0% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 [ppid2.bandung.go.id](http://ppid2.bandung.go.id)  
Internet Source 4%
- 2 [rui-diary.blogspot.com](http://rui-diary.blogspot.com)  
Internet Source 3%
- 3 [es.scribd.com](http://es.scribd.com)  
Internet Source 2%

Exclude quotes  Or  Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  On

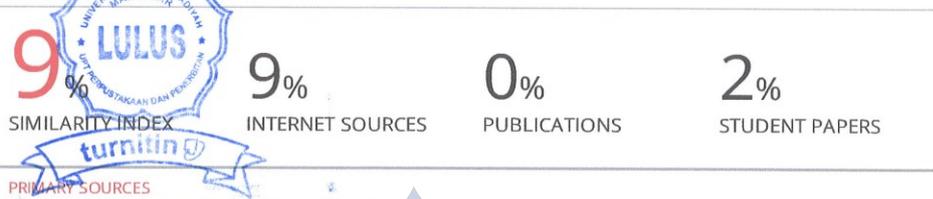


Jumia Ramadhani  
105710218715 BAB III  
by Tahap Tutup

**Submission date:** 12-May-2022 09:57AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 1834297937  
**File name:** 3\_BAB\_III\_JUMIA\_RAMADHANI\_105710218715.doc (68K)  
**Word count:** 431  
**Character count:** 3013

Jumia Ramadhani 105710218715 BAB III

ORIGINALITY REPORT



Rank	Source	Similarity
1	sofyanzaibaski.wordpress.com Internet Source	2%
2	digilib.unila.ac.id Internet Source	2%
3	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	2%
4	library.binus.ac.id Internet Source	2%
5	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On  
Exclude matches  Off



Jumia Ramadhani  
105710218715 BAB IV  
by Tahap Tutup

**Submission date:** 12-May-2022 09:57AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1834298358

**File name:** 4\_BAB\_IV\_JUMIA\_RAMADHANI\_105710218715.doc (294.5K)

**Word count:** 4491

**Character count:** 31213

Jumia Ramadhani 105710218715 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

**9**  
%  
LULUS  
SIMILARITY INDEX

**10**  
%  
INTERNET SOURCES

**0**  
%  
PUBLICATIONS

**4**  
%  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://scholar.unand.ac.id">scholar.unand.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://nuansasemut.wordpress.com">nuansasemut.wordpress.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://repository.poliupg.ac.id">repository.poliupg.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://bappeda-pareparekota.com">bappeda-pareparekota.com</a> Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  On



Jumia Ramadhani  
105710218715 BAB V  
by Tahap Tutup

**Submission date:** 12-May-2022 09:58AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1834298741

**File name:** 5\_BAB\_V\_JUMIA\_RAMADHANI\_105710218715.doc (63K)

**Word count:** 256

**Character count:** 1781

Jumia Ramadhani 105710218715 BAB V

ORIGINALITY REPORT

 <b>5%</b> SIMILARITY INDEX	<b>5%</b> INTERNET SOURCES	<b>0%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
---	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

 <b>1</b> repository.uinib.ac.id Internet Source	<b>5%</b>
--	-----------

Exclude quotes  On Exclude matches  < 2%  
Exclude bibliography  On

