

PENGARUH TEKNOLOGI KOMPUTER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA MEDAN

SKRIPSI

OLEH

RESDI AMBARITA

NPM : 04 850 0040

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2008**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **PENGARUH TEKNOLOGI KOMPUTER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA MEDAN**

Nama Mahasiswa : **RESDI AMBARITA**

No. Stambuk : **04 850 0040**

Program Studi : **Ilmu Pemerintahan**



Menyetujui
Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Drs. H.M. Yusuf Harahap

Drs. Irfan Simatupang, MSi.



DEKAN

Drs. H.M. Husni Thamrin NST, MSi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan yang pertama ini penulis mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan rahmad-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Pemerintahan untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi.

Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah "PENGARUH TEKNOLOGI KOMPUTER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA MEDAN".

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah penulis buat sibuk maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

- Bapak Drs. H.M. Husni Thamrin Nst, MSI, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area,
- Bapak Drs. HM. Yusuf Harahap, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing I penulis.

- Bapak Drs. Irfan Simatupang, MSi, selaku Dosen Pembimbing II penulis.
- Bapak Pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan beserta rekan-rekan kerja dimana penulis melakukan penelitian.
- Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta semua unsur staf administrasi Universitas Medan Area.
- Rekan-rekan se-almamater.

Penulis juga mengucapkan rasa terima-kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua penulis Ayahanda dan Ibunda, bagi keduanya bakti dan doa penulis. Demikian juga bagi seluruh keluarga tersayang, semoga kebersamaan ini tetap menyertai kita selamanya. Demikianlah dahulu penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, April 2008

Penulis

RESDI AMBARITA
NPM : 04 850 0040

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	3
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
E. Kerangka Pemikiran	5
F. Hipotesis	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Ilmu dan Moral	8
B. Penguasaan Dan Pemanfaatan Umum Pengetahuan Dan Teknologi	16
C. Organisasi Dan Fungsi Organisasi	19
D. Pengertian Produktivitas Kerja	26
E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..	27
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Populasi dan Sampel	29
B. Metode Pengumpulan Data	30

C. Variabel dan Definisi Operasional	30
D. Metode Analisis Data	33
BAB IV. BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA MEDAN	34
A. Sejarah Singkat Pemerintahan Kota Medan	34
B. Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Kota Medan.....	37
C. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	38
BAB V. ANALISA DAN EVALUASI	46
A. Identitas Responden	46
B. Deskripsi Hasil Penelitian	49
C. Analisa Koefisien dan pengujian Hipotesa	61
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi apa pun, produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia di pergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Secara singkat dapat dikatakan produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan dapat menghasilkan keluaran baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang ditetapkan.

Produktivitas dapat dijabarkan dalam berbagai persamaan sebagai hasil bagi antara keluaran dan masukan, sebagai hasil penjumlahan efektivitas dan efisiensi atau merupakan fungsi dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas merupakan ukuran sejauh mana sasaran dapat dicapai sedangkan efisiensi menggambarkan bagaimana sumber-sumber daya dikelola secara tepat dan benar. Efisiensi yang tinggi dalam pemanfaatan sumber sumber daya disertai efektivitas yang tinggi dalam pencapaian sasaran, akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, salah urus dalam mengelola suatu instansi mengakibatkan rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi. Efektivitas tinggi dengan efisiensi rendah dapat mengakibatkan ekonomi biaya tinggi, sebaliknya efisiensi rendah tetapi tidak efektif berarti tidak tercapainya sasaran atau terjadinya penyimpangan dari sasaran.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas agar dicapai produktivitas yang

lebih baik, sumber daya manusia harus diaktipkan dan dimotivasi, di pacu dan dibina untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dilaksanakan apabila perencanaan sumber daya manusia diformulasikan dengan baik dan didefinisikan secara jelas. Dalam upaya memperbaiki produktivitas, tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan harus ditetapkan dengan jelas, agar setiap kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut ditempuh melalui arah yang benar.

Suatu instansi termasuk instansi pemerintah harus mempunyai misi yang jelas yang berlandaskan filosofis instansi dan harus di sosialisasikan kepada seluruh pegawai dari pimpinan puncak hingga kelapisan bawah. Dengan demikian para pegawai akan dapat menjawab pertanyaan dalam bisnis apa mereka berkerja, yang selanjutnya melalui proses kepemimpinan yang efektif dan manajemen yang efisien dengan pemberdayaan sumber daya manusia, pekerjaan dirasakan menjadi lebih menyenangkan sehingga menumbuhkan budaya kerja yang baik dan benar. Organisasi sebagai tempat berkarya dan mengembangkan diri menjadi kebanggaan setiap individu yang pada gilirannya akan menumbuhkan “ citra ” baik pada instansi tersebut, dan apabila diibaratkan sebuah mata uang dan citra instansi sebagai sisi lain dari kinerja.

Demikian pula halnya dengan Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan sebagai salah satu bagian dari tatanan organisasi pemerintahan Kota Medan dalam melaksanakan tugasnya tentu tidak luput dari permasalahan organisasi, dalam hal ini menyangkut pada penguasaan dan pelaksanaan ilmu dan teknologi yang akan bermuara pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Bertolak dari uraian diatas penulis merasa tertarik dan terdorong untuk

meneliti masalah tersebut kedalam suatu karya ilmiah atau skripsi dengan judul “ Pengaruh Teknologi Komputer Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan ”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian amat menentukan guna menghindari kesimpang siuran dalam pengumpulan data dilapangan sekaligus untuk memudahkan penulisan dalam penyusunan skripsi ini. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa dalam menciptakan peningkatan produksi yang efektif dan efisien sangat tergantung pada penguasaan dan pemanfaatan ilmu dan teknologi sehingga hasilnya akan lebih baik sesuai dengan yang diharapkan.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas, menurut penulis timbul suatu permasalahan yang di hadapi yaitu “ Apakah ada Pengaruh Teknologi Komputer Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan ”.

C. Pembatasan Masalah

Agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda atas judul yang diajukan maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Pengaruh teknologi komputer terhadap produktivitas kerja pegawai,
2. Ruang lingkup penelitian pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan,
3. Tahun penelitian tahun 2007.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Landasan kerja penulis dalam menyusun dan mengungkapkan masalah ini diorientasikan kepada tujuan, karena tujuan itu merupakan pemberi arah, nilai dan sifat bagi setiap kegiatan. Jadi sudah merupakan suatu alasan bila seseorang melakukan kegiatan pasti mengharapkan hasil yang baik. Demikian pula dengan penulisan skripsi ini dimana penelitian yang dilakukan bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan para pegawai dalam menerima dan melaksanakan ilmu dan teknologi baru.
2. Data yang diperoleh merupakan dasar bagi penulisan skripsi yang dibuat penulis.
3. Guna memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Medan Area.

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk sumbangan pemikiran mengenai kebijakan dalam mentransformasikan ilmu dan teknologi dari pimpinan kepada pegawai di instansi pemerintahan.
2. Bagi penulis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area sebagai pelengkap ragam penelitian yang dibuat oleh para mahasiswa.
3. Bagi penulis berguna untuk menguji dan melatih dan meningkatkan serta mengembangkan kemampuan berfikir dan penerapan ilmu yang diperoleh dalam bangku perkuliahan melalui suatu karya ilmiah.

E. Kerangka Pemikiran

Perumusan kerangka pemikiran erat hubungannya dengan kegiatan membaca tulisan yang berkaitan pada penelitian. Pengetahuan yang diperoleh dari tulisan dan diokumen terkait merupakan landasan dari penelitian, jadi kerangka yang diturunkan akan membantu dalam penentuan tujuan dan arah penelitian sekaligus membantu sebagai pembantu penulis dalam memilih konsep yang tepat guna dapat membuat suatu hipotesis. Hadari Nawawi mengatakan :

“ Kerangka pemikiran disusun sebagai landasan berpikir dari sudut mana masalah yang akan di sorot ”. ¹

dari uraian tersebut penulis mengambil suatu teori yang berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Seperti apa yang dikatakan Ronald Nangoi bahwa :

“ Kualitas sumber daya manusia penting dalam organisasi perusahaan dalam peningkatan produktivitas tanpa mengesampingkan faktor pendidikan dan teknologi sebagai aspek penting dalam pengembangan profesionalisme ”. ²

¹ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, 1985, hal. 143.

² Ronald Nangoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1994, hal. 120.

F. Hipotesa

Penelitian yang dilakukan untuk keperluan penulisan ilmiah pada umumnya membutuhkan hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti dan kemudian kebenarannya harus diuji melalui hasil-hasil penelitian, sebagaimana yang diuraikan oleh Sumadi Suryabrata yang mengatakan sebagai berikut :

“ Hipotesa adalah pernyataan mengenai populasi yang akan diuji kebenarannya dari sampel penelitian “. ³

Menurut Sutrisno Hadi : Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya penolakan dan penerimaan hipotesis dengan begitu sangat tergantung kepada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan “. ⁴

Dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa hipotesis itu tidaklah mutlak benar atau dibenarkan oleh penulisnya meskipun demikian adalah lebih baik suatu hipotesis tersebut layak diterima setelah dilakukan pembahasan-pembahasan.

³ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, CV. Rajawali, Jakarta, 1983, hal. 101.

⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yayasan Fak. Phisikologi UGM, Yogyakarta, 1977, hal. 63.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah “ terdapat pengaruh yang positif antara teknologi komputer terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan “.



BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Teknologi Informasi

Penalaran otak orang itu luar biasa, demikian kesimpulan ilmuwan kerbau dalam makalahnya, namun mereka itu curang dan serakah. Sedangkan seabodoh-bodoh umat kerbau, kita tidak curang dan serakah. Pernyataan yang lugu ini, namun benar dan kena, sungguh menggelitik nurani kita. Benarkah bahwa makin cerdas, maka makin pandai kita menemukan kebenaran, makin benar maka makin baik pula perbuatan kita? Apakah manusia yang mempunyai penalaran tinggi, lalu makin berbudi, sebab moral mereka dilandasi analisa yang hakiki, ataukah malah sebaliknya : makin cerdas maka makin pandai pula kita berdusta.

Menyimak masalah ini, ada baiknya kita memperhatikan imbauan Profesor Ace Partadiredja dalam pidato pengukuhan selaku guru besar ilmu ekonomi di Universitas Gajah Mada dan dikutip oleh Manullang, yang mengharapkan munculnya ilmu ekonomi yang tidak mengajarkan keserakahan.⁵

Merupakan kenyataan yang tidak bisa dipungkiri bahwa peradaban manusia sangat berhutang kepada ilmu dan teknologi. Berkat kemajuan dalam bidang ini maka pemenuhan kebutuhan manusia bisa dilakukan secara lebih cepat dan lebih mudah di samping penciptaan berbagai kemudahan dalam bidang-bidang seperti kesehatan,

⁵ M. Manullang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hal. 103.

pengangkutan, pemukiman, pendidikan dan komunikasi. Namun dalam kenyataannya apakah ilmu selalu merupakan berkah, terbebas dari kutuk, yang membawa malapetaka dan kesengsaraan?

Sejak dalam tahap-tahap pertama pertumbuhannya ilmu sudah dikaitkan dengan tujuan perang. Ilmu bukan saja digunakan untuk menguasai alam melainkan juga untuk memerangi sesama manusia dan menguasai mereka. Bukan saja bermacam-macam senjata pembunuh berhasil dikembangkan namun juga berbagai teknik penyiksaan dan cara memperbudak massa. Di pihak lain, perkembangan ilmu sering melupakan faktor manusia, dimana bukan lagi teknologi yang berkembang seiring dengan perkembangan dan kebutuhan manusia, namun justru sebaliknya : manusialah akhirnya yang harus menyesuaikan diri dengan teknologi. Teknologi tidak lagi berfungsi sebagai sarana yang memberikan kemudahan bagi kehidupan manusia melainkan dia berada untuk tujuan eksistensinya sendiri. Sesuatu yang kadang-kadang harus dibayar mahal oleh manusia yang kehilangan sebagian arti dari kemanusiaannya. Manusia sering dihadapkan dengan situasi yang tidak bersifat manusiawi, terpenjara dan kisi-kisi teknologi, yang merampas kemanusiaan dan kebahagiaannya :

Di orgel Torriceli

Kita nyanyikan Toselli

Tidak lagi serenata

Sekadar bunyi dan kata-kata. ⁶

⁶ Ibid, hal. 77.

Dewasa ini ilmu bahkan sudah berada diambang kemajuan yang mempengaruhi reproduksi dan penciptaan manusia itu sendiri. Jadi ilmu bukan saja menimbulkan gejala dehumanisasi namun bahkan kemungkinan mengubah hakikat kemanusiaan itu sendiri, atau dengan perkataan lain, ilmu bukan lagi merupakan sarana yang membantu manusia mencapai tujuan hidupnya, namun bahkan kemungkinan mengubah hakikat kemanusiaan itu sendiri, atau dengan perkataan lain, ilmu bukan lagi merupakan sarana yang membantu manusia mencapai tujuan hidupnya, namun juga menciptakan tujuan hidup itu sendiri. “Bukan lagi Goethe yang menciptakan Faust,” meminjamkan perkataan ahli ilmu jiwa terkenal Carl Gustav Jung, “melainkan Faust yang menciptakan Goethe”.⁷

Menghadapi kenyataan seperti ini, ilmu yang pada hakikatnya mempelajari alam sebagaimana adanya mulai mempertanyakan hal-hal yang bersifat seharusnya : untuk apa sebenarnya ilmu itu harus dipergunakan. Dimana batas wewenang penjelajahan keilmuan. Ke arah mana perkembangan keilmuan harus diarahkan. Pertanyaan semacam ini jelas tidak merupakan urgensi bagi ilmuan seperti Copernicus, Galileo dan ilmuan seangkatannya : namun bagi ilmuan yang hidup dalam abad kedua puluh yang telah mengalami dua kali perang dunia dan hidup dalam bayangan kekhawatiran perang dunia ketiga, pertanyaan-pertanyaan ini tak dapat dielakkan. Dan untuk menjawab pertanyaan ini maka ilmuan berpaling kepada hakikat moral. Sebenarnya sejak saat pertumbuhannya ilmu sudah terkait dengan masalah-

⁷ Jujun Sumantri, *Filsafat Ilmu*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1999, hal. 237.

masalah moral namun dalam perspektif yang berbeda. Ketika Copernicus (1473-1543) mengajukan teorinya tentang kesemestaan alam dan menemukan bahwa “bumi yang berputar mengelilingi matahari” dan bukan sebaliknya seperti apa yang dinyatakan oleh ajaran agama, maka timbullah intraksi antara ilmu dan moral (yang bersumber pada ajaran agama) yang berkonotasi metafisik. Secara metafisik ilmu ingin mempelajari alam sebagaimana adanya, sedangkan dipihak lain, terdapat keinginan agar ilmu mendasarkan kepada pernyataan-pernyataan (nilai-nilai) yang terdapat dalam ajaran-ajaran di luar bidang keilmuan di antranya agama. Timbullah komplik yang bersumber pada penafsiran metafisik ini yang berkulminasi pada pengadilan inkuisisi Galileo pada tahun 1633. Galileo (1564-1642), oleh pengadilan agama tersebut, dipaksa untuk mencabut pernyataan ya bahwa bumi berputar mengeliling matahari.⁸

Pengadilan inkuisisi Galileo ini selama kurang lebih dua setengah abad mempengaruhi proses perkembangan berpikir di Eropa, yang pada dasarnya mencerminkan pertarungan antara ilmu yang ingin terbebas dari nilai-nilai di luar bidang keilmuan dan ajaran-ajaran di luar bidang keilmuan yang ingin menjadikan nilainya sebagaimana penafsiran metafisik keilmuan. Dalam kurun ini para ilmuwan berjuang untuk menegakkan ilmu yang berdasarkan penafsiran alam sebagaimana adanya dengan semboyan : *ilmu yang bebas nilai !* setelah pertarungan kurang lebih dua ratus lima puluh tahun maka para ilmuwan mendapatkan kemenangan. Setelah saat

⁸ Gibson Ivancemich dan Donelly, *Organisasi Prilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 1993, hal. 44.

titik ilmu memperoleh otonomi dalam melakukan penelitiannya dalam rangka mempelajari alam sebagaimana adanya.

Konflik ini bukan saja terjadi dalam ilmu-ilmu alam namun juga dalam ilmu sosial dimana berbagai ideologi mencoba mempengaruhi meta fisik ilmuan. Kejadian ini sering terulang kembali dimana sebagian metafisik ilmuan dipergunakan das sollen dari ajaran moral yang terkandung dalam ideologi tertentu, dan bukan das Sein sebagaimana dituntut oleh hakikat keilmuan.

Mendapatkan otonomi yang terbatas dari segenap nilai yang bersifat dogmatik ini maka dengan leluasa ilmu yang dapat mengembangkan dirinya. Pengembangan konsepsional yang bersifat kontemplatif kemudian disusul dengan penerapan konsep-konsep ilmiah kepada masalah-masalah praktis. Konsep ilmiah yang bersifat abstrak menjelma dalam bentuk konkret yang berupa teknologi . Teknologi di sini diartikan sebagai penerapan konsep ilmiah dalam memecahkan masalah-masalah praktis baik yang berupa perangkat keras (hardware) mau pun perangkat lunak (software). Dalam tahap ini ilmu tidak saja bertujuan menjelaskan gejala-gejala alam untuk tujuan pengertian dan pemahaman, namun lebih jauh lagi, bertujuan memanipulasi faktor-faktor yang terkait dalam gejala tersebut untuk mengontrol dan mengarahkan proses yang terjadi. Berbekal konsep mengenai kaitan antara hutan gundul dan banjir, umpamanya, ilmu mengembangkan teknologi untuk mencegah banjir. Beertrand Russell mmenyebut perkembangan ini sebagai peralihan ilmu dari tahap “ kontemplasi kemanipulasi ”.

Dalam tahap manipulasi inilah maka masalah moral muncul kembali namun dalam kaitan dengan faktor lain. Kalau dalam tahap kontemplasi masalah moral berkaitan dengan metafisika keilmuan maka dalam tahap manipulasi ini masalah moral berkaitan dengan cara penggunaan pengetahuan ilmiah. Atau secara filsafat dapat dikatakan, dalam tahap pengembangan konsep terdapat masalah moral yang ditinjau dari segi ontologi keilmuan, sedangkan dalam tahap penerapan konsep terdapat masalah moral ditinjau dari segi aksiologi keilmuan. Ontologi diartikan sebagai pengkajian mengenai hakikat realitas dari obyek yang ditelaah dalam membuahkan pengetahuan, aksiologi diartikan sebagai teori nilai yang berkaitan dengan kegunaan dari pengetahuan, termasuk pengetahuan ilmiah, mempunyai tiga dasar yakni ontologi, epistemologi dan aksiologi. Epistemologi membahas cara untuk mendapatkan pengetahuan, yang dalam kegiatan keilmuan disebut metode ilmiah.

Masalah teknologi yang mengakibatkan proses dehumanisasi sebenarnya lebih merupakan masalah kebudayaan dari pada masalah moral. Artinya di hadapan dengan eksistensi teknologi yang bersifat negatif ini, maka masyarakat harus menentukan teknologi mana saja yang akan dipergunakan dan teknologi mana yang tidak. Secara konsektual maka hal ini berarti bahwa suatu masyarakat harus menetapkan strategi pengembangan teknologinya agar sesuai dengan nilai-nilai budaya yang dijunjungnya. Buku ERICH SCHUMACHER yang berjudul *Small is Beautiful*, umpamanya merupakan salah satu usaha untuk mencari alternatif penerapan teknologi yang lebih bersifat manusiawi.

Dihadapkan dengan masalah moral dalam menghadapi akses ilmu dan teknologi yang bersifat merusak ini para ilmuan terbagi kedalam dua golongan pendapat. Golongan pertama menginginkan bahwa ilmu harus bersifat netral terhadap nilai-nilai baik itu secara ontologis walaupun aksiologis. Dalam hal ini tugas ilmuan adalah menemukan pengetahuan dan terserah kepada orang lain untuk mempergunakannya, apakah pengetahuan itu dipergunakan untuk tujuan yang baik, ataukah dipergunakan untuk tujuan yang buruk. Golongan kedua sebaiknya berpendapat bahwa netralitas ilmu terhadap nilai-nilai hanyalah terbatas pada metafisik keilmuan, sedangkan dalam penggunaannya, bahkan pemilihan obyek penelitian, maka kegiatan keilmuan harus berlandaskan asas-asas moral. Tahap tertinggi dalam kebudayaan moral manusia, ujar CHARLES DARWIN, adalah ketika kita menyadari bahwa kita seyogyanya mengontrol pikiran kita.

Golongan pertama yang ingin melanjutkan tradisi kenetralan ilmusecara total seperti pada waktu era Galileo sedangkan golongan kedua mencoba menyesuaikan kenetralan ilmu secara pragmatis didasarkan perkembangan ilmu dan masyarakat. Golongan kedua mendasarkan pendapatnya pada beberapa hal yakni :

1. Ilmu secara faktual telah dipergunakan secara destruktif oleh manusia yang dibuktikan dengan adanya dua perang dunia yang mempergunakan teknologi-teknologi keilmuan.
2. Ilmu telah berkembang dengan pesat dan makin esoterik sehingga kaum ilmuan lebih mengetahui tentang ekses-ekses yang mungkin terjadi bila terjadi penyalah

gunaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

3. Ilmu telah berkembang sedemikian rupa dimana terdapat kemungkinan bahwa ilmudapat mengubah manusia dan kemanusiaan yang paling hakiki seperti pada kasus genetika dan teknik perubahan sosial (social engeenering)

Berdasarkan ketiga hal ini maka golongan kedua berpendapat bahwa secara ilmu secara moral harus ditujukan untuk kebaikan manusia tanpa merendahkan martabat atau mengibah hakiki kemanusiaan.

Masalah moral tak bisa dilepaskan dengan tekat manusia untuk menemukan kebenaran, sebab untuk menemukan kebenaran dan terlebih-lebih lagi untuk mempertahankan kebenaran, di perlukan keberanian moral. Sejarah kemanusiaan dihiasi dengan semangat para martir yang rela mengorbankan nyawanya dalam mempertahankan apa yang mereka anggap benar. Peradapan telah menyaksikan Sock Krates dipaksa meminum racun dan Jonhus dibakar. Dan sejarah tidak berhenti disini, kemanusiaan tak pernah urung di halangi untuk menemukan kebenaran. Tanpa landasan moral maka ilmuan mudah sekali tergelincir dalam melakukan trontitusi keilmuan. Penalaran secara rasional yang telah membawa manusia mencapai harkatnya seperti sekarang ini berganti dengan proses rasionalisasi yang bersifat mendustakan kebenaran “segalanya punya moral” kata Alice dalam petualangannya di negeri ajaib. Asalkan kau mampu menemukannya (adakah yang lebih gemerlap dalam gelap, keberanian yang esensial, dalam Avontur intelektual.

B. Penguasaan Dan Pemanfaatan Umum Pengetahuan Dan Teknologi

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dewasa ini sering terdengar ungkapan bahwa ilmu pengetahuan dan teknologi, sebagai salah satu produknya, belum pernah berkembang pesat seperti sekarang ini. Ada yang mengatakan bahwa salah satu faktor penyebabnya ialah bahwa 90% dari semua manusia yang termasuk kategori pakar yang pernah hidup didunia ini masih hidup sekarang. Jika data tersebut benar dan tidak ada alasan untuk meragukannya tidaklah mengherankan apabila ilmu pengetahuan berkembang dengan sangat pesat. Tiga implikasi yang menonjol dari perkembangan tersebut ialah sebagai berikut :

1. Dengan dinamika yang makin lama makin tinggi, umat manusia memerlukan instrumen ilmiah baru yang dapat digunakan untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi dan perkembangan ini merupakan hal yang sangat positif karena dengan demikian nilai ilmiah suatu disiplin ilmu menampakkan diri pada aplikasinya.
2. Ilmu pengetahuan yang berkembang yang sangat pesat melahirkan disiplin ilmiah baru yang bersifat spesialisik dan dengan demikian lebih ampuh sebagai “pisau analisis” untuk memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam semua segi kehidupan dan penghidupan umat manusia. Dikatakan demikian karena pendekatan yang spesialisik disebut mampu mencari dan menemukan “akar” permasalahan dan tidak terbatas hanya pada penemuan dan pemecahan gejala-gejalanya yang segera timbul ke dan tampak di permukaan dan dengan demikian pemecahannya terlebih tuntas dan komprehensif.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

3. Sebagai tantangan, perkembangan demikian menuntut upaya sadar dan sistematis dari yang berkepentingan untuk selalu memutakhirkan ilmu dan pengetahuannya sehingga mampu menerapkan perkembangan terakhir. Pemutahiran bersifat mutlak antara lain karena penguasaan suatu disiplin ilmu sangat menjadi kedaluwarsa.

Penguasaan dan Pemanfaatan Teknologi memang benar apabila dikatakan bahwa berbagai terobosan teknologi dimungkinkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan. Selain itu tidak cukup bagi suatu masyarakat bangsa untuk sekadar mampu menggunakan teknologi canggih dan tinggi itu, yang lebih diperlukan adalah penguasaannya dalam arti kemampuan menciptakannya.

Telah umum memaklumi bahwa perkembangan teknologi yang sangat pesat telah melahirkan apa yang sekarang disebut sebagai revolusi transportasi revolusi komunikasi, revolusi teknologi informasi, dan “perkawinan” antara teknologi komunikasi dan informasi. Berbagai revolusi tersebut telah dan akan terus berubah pola interaksi antara manusia secara fundamental.

Misalnya, revolusi transportasi telah membuat mobilitas manusia dan barang semakin tinggi sehingga makin aman, nyaman, murah, dan cepat. Teknologi komunikasi telah membuat dunia semakin kecil sehingga kini sering terdengar pandangan bahwa dunia hanya merupakan suatu “desa global”. Bahkan hukum alam tentang ruang dan waktu seolah-olah tidak berlaku lagi. Kiranya dapat dikatakan bahwa diantara berbagai revolusi yang terjadi di dunia modern dewasa ini yang paling kuat dampaknya dan prevalen sifatnya ialah revolusi teknologi informasi sampai-

sampai dapat dikatakan bahwa tidak ada lagi segi kehidupan dan penghidupan

manusia yang tidak disentuh oleh teknologi informasi, baik pada tingkat individu, tingkat kelompok masyarakat, tingkat organisasi, tingkat bangsa, dan bahkan pada skala global. Perkembangannya begitu pesat sampai ada pandangan yang mengatakan bahwa industri terpenting di masa depan adalah industri jasa di bidang informasi yang antara lain berarti bahwa keunggulan kompetitif di masa depan akan ditentukan oleh pemilikan informasi. Kini bukan lagi merupakan hal aneh apabila terdengar ungkapan yang mengatakan bahwa informasi merupakan aset kritikal sangat penting (critical asset) suatu organisasi perkembangan yang tidak kalah pentingnya untuk dipahami ialah terjadinya “perkawinan” antara teknologi komunikasi dan teknologi informasi. Penggunaan mesin faksimile, akses kepada internet dengan World Wide Web-nya yang semakin meluas adalah contoh-contoh nyata dari “hasil perkawinan” ini.

Di muka telah dikatakan bahwa kemahiran dan kemampuan menciptakan teknologi mutakhir jauh lebih penting dari kemampuan dan keterampilan penggunaannya, salah satu alasannya adalah karena peranannya yang sangat penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Pihak-pihak yang sudah memiliki keunggulan tersebut tidak selalu rela atau ikhlas mengalihkannya kepada pihak lain. Juga tidak kepada mitra kerjanya. Oleh karena itu, kemampuan dan kemahiran penguasaan tersebut harus direbut.

C. Organisasi Dan Fungsi Organisasi

Dalam membahas organisasi, perlu juga ditinjau organisasi dan fungsi organisasi. Pencapaian sasaran organisasi dan pemamfaatan sumber daya organisasi (bahan/barang, teknologi, modal, dan manusia) ditentukan oleh kekuatan organisasi dalam menjalankan fungsinya. Tanpa organisasi, fungsi-fungsi tersebut organisasi tidak mungkin bisa berjalan.

Fungsi organisasi terpenting dan inheren dalam suatu instansi adalah manajemen, yang dijalankan oleh pimpinan/manajer. Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengawasan, sebagaimana definisi manajemen : “proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengawasan usaha anggota organisasi dn pemamfaatan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan”.⁹

Fungsi manajemen ini pada hakikatnya di jalankan pada setiap aspek penting dalam organisasi, seperti produksi/teknik, keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia/personalia. Oleh karena itu, perkembangan atau spesialisasi manajemen fungsional telah berkembang dan umum dikenal dalam ilmu ekonomi dan manajemen sebagai Manajemen Produksi, Manajemen Pemasaran, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Manajemen Keuangan. Disamping manajemen fungsional tersebut, suatu organisasi juga menjalankan Manajemen Strategik pada tingkat pimpinan

⁹ Mulia Nasution, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, 2000, hal. 12.

puncak. Fungsi-fungsi manajemen tersebut memiliki ruang lingkup yang berbeda namun dalam pengelolaan suatu instansi mereka harus berintegrasi satu sama lain.

1. Tinjauan organisasi

Organisasi secara teknis dibentuk oleh individu atau kelompok individu untuk mencapai sasaran instansi sekaligus berfungsi untuk memenuhi kebutuhan mereka individu instansi, konsumen, atau masyarakat. Seorang individu kiranya tidak mungkin bisa memuaskan kebutuhannya sendiri, kecuali bersama individu lain.

Abrahan Maslow tokoh yang terkenal dengan teori kebutuhan manusia sebagaimana dikutip Munir mengemukakan kebutuhan manusia sebagai berikut :

- Kebutuhan fisik (physical need)
- Kebutuhan akan keamanan (safety/security need)
- Kebutuhan sosial (social need)
- Kebutuhan untuk dihargai dan menghargai (esteem need)
- Kebutuhan aktualisasi diri (self-realization need).¹⁰

Organisasi diharapkan dapat memenuhi berbagai kebutuhan manusia tersebut. Oleh karena itu pimpinan perlu memiliki pengetahuan akan kebutuhan-kebutuhan tersebut di kalangan anggota individu instansi. Tidak terpenuhi kebutuhan individu dalam bekerja akan menurunkan motivasi kerja dan bahkan menimbulkan frustasinya,

¹⁰ AS Munir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta, 1985, hal. 77.

sehingga produktivitas kerja yang bisa mengganggu produktivitas secara menyeluruh bisa terganggu.

Stoner dan Wankel sebagaimana dikutip Nitisemito mengemukakan alasan pentingnya organisasi dalam memenuhi kebutuhan manusia, sebagai berikut :

- Organisasi memungkinkan individu untuk melakukan hal-hal yang tidak bisa dilakukan sama sekali oleh individu, karena keterbatasan
- Organisasi memberi kesinambungan pengetahuan. Perusahaan dan lembaga-lembaga seperti Universitas, Musium, dan Penelitian menyimpan dan mengembangkan pengetahuan penting melalui sivilisasi. Pengalaman organisasi meningkatkan pengetahuan dengan mengembangkan cara-cara baru dan lebih efisien untuk mengerjakan sesuatu, dan
- Organisasi menyediakan sarana pengembangan karier. Umumnya hanya melalui organisasi tempat bekerja dan dukungan organisasi lainnya, seseorang bisa mengembangkan karier dalam masyarakat.¹¹

Dalam psikologi organisasi, manajemen ditentukan untuk senantiasa berupaya menciptakan kualitas kerja (*Working Life Quality*) yang baik antara lain memperhitungkan aspek kebutuhan pegawai, sehingga bisa meningkatkan motivasi kerja. Namun pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja tidak bersifat sepihak, karena manajemen juga memiliki tuntutan dan harapan tertentu kepada pegawainya. Oleh karena itu perlu dicapai “kontrak psikologis) antara manajemen dan pegawai instansi. Aspek-aspek ini merupakan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia dalam suatu instansi.

¹¹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal. 75.

2. Pimpinan dan Pegawai dalam Organisasi

Karena organisasi terdiri atas pimpinan dan bawahan (subordinate), diperlukan komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak agar fungsi-fungsi organisasi bisa berjalan. Ketegangan dan bahkan konflik bisa terjadi antara anggota perusahaan apabila tidak tercapai pengertian antara mereka akibat miskomunikasi. Ini penting terutama karena merupakan “seni untuk mengerjakan sesuatu melalui orang lain (arts of getting things done through other people)”.

Jalinan atau komunikasi kerja dalam organisasi didasari atas prinsip-prinsip penting, yakni :

- Wewenang (authority) : hak untuk membuat sesuatu atau meminta orang lain untuk melakukan apa yang harus diperbuat. Wewenang bersumber dari pimpinan kepada bawahan.
- Kekuasaan (power) : kemampuan untuk berbuat sesuatu. Dalam organisasi, pimpinan yang berkuasa mampu memberi perangsang/hadiah kepada bawahan.
- Tanggung jawab (responsibility) : kewajiban untuk berbuat sesuatu. Kewajiban ini biasanya diberi atasan kepada bawahan.
- Pertanggung jawaban (accountability) : kewajiban yang harus dipertanggung jawabkan oleh bawahan kepada pimpinan atas tugas/tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

Demi kejelasan prinsip-prinsip tersebut, manajemen biasanya menyusun struktur organisasi agar masing-masing anggota memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota, dan lain sebagainya. Jalinan kerja sama antara pimpinan dan bawahan sebenarnya menunjukkan hubungan vertikal dalam organisasi. Namun dalam organisasi, terjalin juga hubungan horizontal antara anggota perusahaan

¹² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yofyakarta, 1993, hal. 44.

melalui departementalisasi. H.G. Hicks dan C.L Gullett menguraikan bahwa departementalisasi bisa dibagi atas dasar : fungsi (Bagian Penjualan, Bagian Produksi, Bagian Personalia, dan Bagian Keuangan), produk, geografis, proyek, matriks.

Unsur Kepemimpinan

Terjalannya kerjasama antara manajemen dan pegawai dalam menjalankan fungsi-fungsi perusahaan memerlukan faktor keterampilan kepemimpinan yang efektif. Hirarki organisasi menuntut tiga jenis keterampilan kepemimpinan (diperkenalkan oleh Robert L. Katz), yakni :

- Keterampilan teknis : kemampuan untuk menggunakan alat, prosedur, dan teknik-teknik suatu bidang spesialisasi. Kemampuan ini paling penting pada tingkat manajemen yang lebih rendah.
- Keterampilan komunikasi (human skill) : kemampuan bekerja dengan memahami, dan mendorong orang lain baik secara individu maupun kelompok. Manajer membutuhkan keterampilan hubungan antara sesama untuk bekerja sama dengan anggota organisasi lain dan memimpin kelompok-kelompok kerjanya.
- Keterampilan konseptual : kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan kegiatan organisasi. Ini meliputi kemampuan manajer untuk melihat organisasi sebagai keseluruhan dan memahami ketergantungan bagian-bagian organisasi satu sama lain.¹³

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, semakin dibutuhkan darinya kemampuan konseptual. Pimpinan puncak misalnya harus mampu merumuskan strategi organisasi berdasarkan kemampuan analisisnya atas informasi intern dan ekstern organisasi. Sebaliknya semakin rendah kedudukan seseorang, semakin dibutuhkan keterampilan teknis. Corporate strategy pun baru operasional bila

¹³ Ibid, hal. 31.

dijalankan oleh departemen atau subdepartemen yang dipimpin oleh manajemen tingkat menengah, karena bisa menjabarkannya dalam substrategi yang lebih teknis dan melaksanakan melalui fungsi teknis. Manajer keuangan misalnya dituntut untuk mengelola fungsi keuangan, termasuk akuntansi, anggaran, dan investasi. Manajer produksi harus mengelola kegiatan produksi/operasi yang pada setiap tingkat hirarki organisasi harus memiliki keterampilan berkomunikasi dengan sesama anggota organisasi.

Pembagian kerja berdasarkan jenis keterampilan ini menyebabkan manajemen melakukan “pendelegasian tugas” (delegation of authority) dari pimpinan kepada bawahan. Pimpinan puncak tidak perlu melakukan tugas-tugas yang bersifat teknis, tetapi bisa menyerahkan wewenang kerja kepada manajer tingkat menengah demi efektivitas dan efisiensi kerja. Pembagian kerja tersebutpun antara lain memungkinkan pengembangan sistem promosi dalam organisasi.

3. Fungsi Manajemen

Sebagaimana sejak awal dikemukakan, manajemen merupakan unsur yang esensial dan bisa dianggap vital dalam perusahaan. Dari uraian sebelumnya, tampak jelas bahwa seorang pimpinan sebenarnya harus memiliki kemampuan manajerial atau manajemen dalam menjalankan fungsi organisasi.

Bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan menunjukkan bahwa inti atau fungsi utama

manajemen adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

- Perencanaan (planning), yang berarti bahwa pimpinan/manajemen berfungsi untuk menetapkan sasaran dan prosedur/rencana untuk mencapai sasaran tersebut. Rencana bisa berupa budget (anggaran), yang disusun minimal 1 tahun, dan proyek yang disusun untuk periode tertentu. Perencanaan ini penting dan “mahal” karena perencanaan bisa mengurangi resiko penyimpangan dan pemborosan dalam arti tenaga, keuangan, dan waktu.
- Pengelolaan (organizing), berarti bahwa pimpinan mengkoordinasikan sumber-sumber daya (manusia, teknologi, dan bahan/barang) dalam organisasi. Pengelolaan tersebut dilakukan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan manajemen. Dan efektivitas tergantung pada kemampuan pimpinan untuk mengelola sumber daya demi tercapainya sasaran organisasi.
- Kepemimpinan (leading), yang menguraikan cara pimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan, membuat orang lain untuk melakukan tugas-tugas mendatar. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang tepat, pimpinan bisa membantu bawahan untuk bekerja seoptimal mungkin.
- Pengawasan (controlling) yang berarti bahwa pimpinan berusaha menyakinkan/menjamin bahwa pelaksanaan tetap terarah pada sasaran. Pengawasan meliputi penetapan standar pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan terakhir dan membandingkannya dengan standar yang ditetapkan, dan tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan yang tidak sesuai dengan standar.

Tiga fungsi manajemen pada hakekatnya harus diintegrasikan dalam suatu proses. Jika tidak, maka akan terjadi berbagai dampak yang tidak menguntungkan,

seperti inefisiensi, dan perencanaan hanya diatas kertas, dan “pengkambinghitaman satu sama lain” jika terjadi kesalahan. Akibatnya sasaran organisasi tidak akan tercapai.

D. Pengertian Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja menurut John Kendrick menyatakan: “Hubungan antara keluaran (out put) berupa barang dan jasa dengan masukan (input) beberapa sumber daya manusia atau bahan, yang digunakan dalam proses produksi”.

Menurut M. Sinungan menjelaskan bahwa:

Produktivitas adalah tingkat kegiatan di dalam memproduksi barang dan jasa. Produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produktivitas juga diartikan sebagai berikut:

- Perbandingan antara kumpulan jumlah keluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan umum.
- Perbandingan antara ukuran harga barang dan pemasukan dan hasil.¹⁴

Jadi produktivitas pada dasarnya mencakup sikap yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktifitas merupakan aktifitas yang dapat diukur dengan membandingkan antara pengeluaran (output) dengan pemasukan (input).

Kerja yang produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara

¹⁴ M. Sinungan, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992, hal. 12.

kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja yang produktif juga memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung, yaitu: kemampuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Kalau ukuran produktifitas hanya dikaitkan dengan waktu saja, maka jelas kiranya bahwa produktivitas sangat tergantung pada segi ketrampilan dan keahlian kerja secara fisik.

Kemajuan teknologi memungkinkan terjadinya tahapan (transfer of power, transfer of precision, bahkan sampai transfer of thought, komputer), dan selanjutnya meningkatkan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitasnya. Jadi tenaga kerja tidak hanya tergantung pada latar pendidikan dan latihan keahlian serta ketrampilan saja, tetapi juga oleh tingkat teknologi yang dipergunakan dalam proses produksi.

E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Jelaslah bahwa manajer sangat berpengaruh terhadap produktivitas akan tetapi, banyak faktor lain yang sangat berkaitan juga mempengaruhi produktivitas.

Kopelman dalam Mauled Mulyono menyatakan bahwa :

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari dimensi makro yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

diduga berpengaruh secara cukup berarti terhadap penurunan tingkat pertumbuhan produktivitas, yaitu:

- a. Berkurangnya intensitas modal
- b. Berkurangnya pembiayaan untuk kegiatan riset dan pengembangan
- c. Perubahan komposisi angkatan kerja dan perekonomian
- d. Perubahan dalam nilai dan sikap sosial.¹⁵

Jadi pengukuran produktivitas tidak hanya dikaitkan dengan waktu saja tetapi juga oleh intensitas modal, pembiayaan untuk kegiatan riset dan pengembangan, komposisi angkatan kerja dan perekonomian, serta sistem nilai dan sikap sosial.

Menurut James AF. Stoner dan Charles Wankel menyatakan:

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan melalui beberapa cara:

- a. Pengadaan sistem pendukung keputusan manajemen
- b. Pembangunan gedung sentral dengan penyimpanan dan pengambilan secara otomatis.
- c. Pengaturan akhir kerja guna mengurangi jumlah pekerja pada masa sibuk.
- d. Pengadaan fasilitas komputer di lokasi kerja.
- e. Latihan.
- f. Program insentif yang didasarkan pada produktivitas jangka panjang”.¹⁶

Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja, maka tujuannya tiada lain adalah guna meningkatkan usaha-usaha perusahaan. Dengan adanya program ini, maka akan didapat produksi meningkat, biaya menjadi rendah, kualitas menjadi tinggi, waktu proses menjadi pendek, dan pengaruhnya pada tingkat kebutuhan masyarakat luas akan mengalami perubahan seperti pasaran barang / jasa meluas, harga menjadi lebih murah, kebutuhan barang / jasa terpenuhi, dan kepuasan bagi pemakai.

¹⁵ Mauled Mulyono, *Penetapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara, Jakarta, 1993, hal. 34.

¹⁶ James Stoner, dan Winkel, Charles, *Perencanaan dan Pengambilan keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rineka Cipta, Jakarta, 1996, hal. 21.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Secara lebih formal, pengambilan sampel terdiri atas pilihan elemen dari populasi. “ Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap objek penelitian. Pada dasarnya, populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realita sosial) yang ingin diketahui “. ¹⁷

Sedangkan sampel, dikataka oleh Sudjana :

“ Adapun bagian yang diambil dari populasi disebut sampel. Sampel-sampel itu harus representatif dalam arti segala kareakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dimiliki. Kekeliruan penarikan dapat terjadi karena kurang cermat memahami populasi. ¹⁸

Dalam penelitian ini, peneliti harus mengetahui/memahami realita yang diteliti serta jumlah dari populasi yang diteliti. Selanjutnya dapat disebutkan dalam penelitian ini sesuai dengan judulnya yang menjadi populasi adalah pegawai yang ada di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan yang berjumlah 20 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang sedikit maka sampel yang diajukan juga melingkupi semua total jumlah populasi.

¹⁷ B.H. Erickson dan T.A. Nosamchuk, *Memahami Data Statistik Untuk Ilmu Sosial*, LP3ES, Jakarta, 1991, hal. 156.

¹⁸ Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 1996, hal. 167.

B. Metode Pengumpulan Data

Di dalam melaksanakan pengumpulan data maupun keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini penulisan memakai cara :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan ini dimaksudkan sebagai usaha mempelajari buku-buku, majalah ilmiah, bahan perkuliahan dan literatur atau bahan lainnya yang dianggap relevan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (Field Research).

Dalam penelitian lapangan ini guna memperoleh data atau informasi dimana penulis langsung terjun ke lapangan dengan pokok permasalahan, dengan jalan mengadakan :

a. Observasi, yaitu studi yang sengaja dan sistematis dengan jalan mengadakan pengamatan. Bentuk observasi adalah partisipasi, yaitu penulis ikut serta berpartisipasi di dalam kegiatan administrasi atau kantor tempat .

b. Interview (wawancara).

Yaitu dilakukan terhadap para pejabat yang berwenang untuk memberikan informasi, terutama dengan pihak Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan dan juga para staf nya dari lokasi penelitian skripsi ini.

C. Variabel dan Definisi Operasional

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengemukakan dua variabel yang sangat menentukan dan saling berhubungan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

Kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Kerangka konsep disusun sebagai pemikiran teoritis dari hasil yang dicapai.

Dalam bagian ini konsep disusun dalam bentuk variabel-variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X)

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Ilmu dan Teknologi “ yang berindikatorkan :

- a. Latar belakang pendidikan
- b. Pengalaman
- c. Pendidikan dan latihan
- d. Teknologi yang diterapkan

2. Variabel Terikat (Y).

Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Produktivitas Pegawai “ dengan indikatornya :

- a. Motivasi
- b. Disiplin
- c. Kreatif
- d. Inovatif
- e. Dinamis
- f. Profesional
- g. Berjiwa kejuangan

Untuk mengumpulkan bahan-bahan teoritis serta sumber penelitian , perlu

dilakukan secara konseptual. Bahan-bahan tersebut bukan sekedar dikumpulkan

dan dinyatakan secara korelasi akan tetapi harus dinilai dan dinalisa agar definisi konsepsional dan kerangka teorinya saling terkait.

Konsep yang hendak dioperasionalkan harus dijabarkan kedalam wujud variabel yang dapat diukur dan dinilai, konsep ini disebut konsep operasional. Sejalan dengan uraian diatas dapat dikatakan bahwa definisi operasional adalah penjabaran lanjut tentang kerangka yang telah dikelompokkan kedalam variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat. Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian perlu dijelaskan tentang variabel penelitian berikut penjelasannya, sehingga data yang dikumpulkan menjadi akurat dan dapat digunakan untuk menguji hipotesa.

Agar variabel-variabel yang akan diteliti jelas penggunaannya di lapangan, maka variabel teori yang ada diterjemahkan ke dalam operasionalisasi sebagai berikut :

Tabel 1
Operasional Variabel

Ilmu dan Teknologi (Variabel Bebas)	Produktivitas Pegawai (Variabel Terikat)
1. Latar belakang pendidikan	1. Motivasi
2. Pengalaman	2. Disiplin
3. Pendidikan dan latihan	3. Kreatif
4. Teknologi yang diterapkan	4. Inovatif
	5. Dinamis
	6. Profesional
	7. Berjiwa kejuangan

D. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasional. Metode korelasional adalah merupakan kelanjutan dari pada metode deskriptif.

Metode korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan faktor yang lain.

Metode korelasional dipergunakan dalam hal ini untuk :

1. Menganalisa tabel tunggal
2. Uji hipotesis

Teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan cara mempergunakan produk moment dan selanjutnya diuji melalui uji t dan selanjutnya diuji kembali dengan memakai uji determinasi.

Adapun rumus masing-masing uji di atas adalah :

1. Product Moment

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Uji t

$$t_0 = \frac{r_{XY} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3. Uji Determinasi

$$D = (r_{XY})^2 \times 100\%$$

BAB IV

BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA MEDAN

A. Sejarah Singkat Pemerintahan Kota Medan

Sistem Pemerintahan di Kota Medan terbentuk dengan dikeluarkannya Undang-Undang Darurat No. 9 Tahun 1956 yang mana Kota Medan diberi kedudukan sebagai kota kecil bersama dengan kota Tebing Tinggi dan kota Tanjung Balai. Sesuai dengan perkembangan Kota Medan yang mengalami perluasan wilayah dan perubahan struktur pemerintahan maka sesuai dengan Undang-Undang Pemerintahan di daerah yaitu No. 4 Tahun 1974 Walikotaamadya Kepala Daerah dibantu oleh staf pembantu yang meliputi Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Kotamadya Daerah, yaitu :

1. Sub Direktorat Pemerintahan
2. Sub Direktorat Ketertiban Umum
3. Sub Direktorat Pembangunan
4. Sub Direktorat Perekonomian
5. Sub Direktorat Keuangan
6. Sub Direktorat Kesejahteraan Rakyat.

Sebagai realisasi dari Surat Edaran Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Utara No. 71496/2-1392/Ro-Huk/Ota. Tanggal 31 Desember 1977 dan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Utara Kepala Daerah Tingkat II No. 0202/UP/78 tanggal 17 Juli 1978 tentang Perubahan sebutan Sub Direktorat menjadi Bagian.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

Maka perubahan terjadi pada struktur organisasi Sekretariat Kotamadya/ Daerah Tingkat II Medan yang terdiri dari 10 (sepuluh) Bagian, yaitu :

1. Bagian Pemerintahan
2. Bagian Ketertiban Umum
3. Bagian Pembangunan
4. Bagian Perekonomian
5. Bagian Keuangan
6. Bagian Kesejahteraan Rakyat
7. Bagian Umum
8. Bagian Personalia
9. Bagian Hukum
10. Bagian Sekretariat DPRD

Keseluruhan bagian tersebut di atas dilengkapi dengan beberapa sub Bagian. Berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Medan No. 4 Tahun 1984 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kotamadya Daerah Tingkat II Medan yang pelaksanaannya ditetapkan dengan Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Medan No. 188.342-292/SK/84 tanggal 31 Oktober 1984.

Sekretariat Kotamadya Daerah Tingkat II Medan terdiri dari :

- a. Bagian Pemerintahan
- b. Bagian Hukum dan Organisasi Tata Laksana (Orta)
- c. Bagian Perekonomian

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

- d. Bagian Pembangunan
- e. Bagian Keuangan
- f. Bagian Kesejahteraan Rakyat
- g. Bagian Umum dan Protokol
- h. Bagian Kepegawaian
- i. Bagian Hubungan Masyarakat (Humasy)

Kemudian pada tahun 2001 diterbitkan lagi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 6 Tahun 2001, tanggal 28 Juni 2001 tentang struktur organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Medan, dan pada Bagian Umum dan Protokol dirubah menjadi Bagian Umum dan Perlengkapan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Tata Usaha Urusan Rumah Tangga Daerah, Perlengkapan, Perjalanan dan Protokol.

Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas tersebut Bagian Umum dan Perlengkapan mempunyai fungsi :

- a. Melakukan urusan Tata Usaha Pimpinan
- b. Melakukan urusan Rumah Tangga Daerah
- c. Melakukan urusan Keamanan dalam; terhadap personil, materil dan informasi
- d. Melakukan urusan Protokol dan Perjalanan dinas.

Bagian Umum dan Perlengkapan terdiri dari beberapa Sub Bagian yaitu :

- 1. Sub Bagian Umum dan Pemeliharaan Kendaraan, Gedung/Mess
- 2. Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Daerah
- 3. Sub Bagian Perjalanan, Protokol dan TU Pimpinan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

4. Sub Bagian Penyimpanan, Distribusi dan Pergudangan.

B. Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Kota Medan

Sekretariat Daerah Kota yang selanjutnya disingkat Setdakot, merupakan Unsur Staf, Pemerintah Daerah Kota Medan dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota.

Sekretariat Daerah Kota mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan masyarakat serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat Daerah Kota mempunyai fungsi :

- a. Melakukan pengkoordinasian perumusan kebijakan pemerintah Daerah terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah dalam rangka penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan;
- b. Penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam arti mengumpulkan dan menganalisa data, merumuskan program dan petunjuk teknis serta memantau perkembangan penyelenggaraan pemerintahan;
- c. Pembinaan pelaksanaan pembangunan dalam arti mengumpulkan dan menganalisa data, merumuskan program dan petunjuk teknis serta memantau perkembangan penyelenggaraan pembangunan dan perekonomian;
- d. Pembinaan kemasyarakatan dalam arti mengumpulkan dan menganalisa data,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

- merumuskan program dan petunjuk teknis serta memantau perkembangan penyelenggaraan pembinaan kemasyarakatan;
- e. Pembinaan administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan teknis Administrasi dan Instansi Vertikal;
 - f. Koordinasi perumusan peraturan perundang-undangan dan pembinaan hukum yang menyangkut tugas pokok Pemerintahan di Daerah dan penyusunan anggaran;
 - g. Melaksanakan sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana pemerintahan Daerah Kota;
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas fungsinya.

C. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi adalah suatu wadah atau tata cara yang digunakan perusahaan dalam menjalankan roda organisasi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap pegawai akan dapat mengetahui dengan jelas serta tanggung jawab mereka sebagai pegawai, serta kepada siapa pegawai tersebut harus mempertanggung jawabkan hasil prestasi mereka.

Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan yang di dalamnya terdapat Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan akan diuraikan berikut ini. Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan terdiri atas 2 (dua)

Asisten dan 8 (delapan) Bagian dan dibantu Kelompok Jabatan Fungsional, yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

- a. Asisten terdiri dari :
 1. Asisten Tata Praja (Asisten I);
 2. Asisten Ekonomi Pembangunan dan Umum (Asisten II)
- b. Setiap Asisten masing-masing membawahkan bagian-bagian sebagai berikut :
 1. Asisten Tata Praja (Asisten I)
 - a) Bagian Tata Pemerintahan
 - b) Bagian Hukum
 - c) Bagian Organisasi dan Tata Laksana
 - d) Bagian Bina Sosial
 2. Asisten Ekonomi Pembangunan dan Umum (Asisten II) :
 - a) Bagian Perekonomian
 - b) Bagian Pembangunan
 - c) Bagian Keuangan
 - d) Bagian Umum dan Perlengkapan

Asisten tersebut berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Sekretariat Daerah Kota.

Asisten Tata Praja

Asisten Tata Praja (Asisten I) mempunyai tugas melakukan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan dan Otonomi Daerah, mengkoordinasi perumusan Peraturan Perundang-undangan dan melaksanakan koordinasi penyusunan pedoman petunjuk teknis pembinaan organisasi dan tatalaksana perangkat daerah, pemberian

bantuan dan pelayanan sosial.

Untuk menyelenggarakan tersebut, Asisten Tata Praja (Asisten I) mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan bahan kebijakan penyusunan program dan petunjuk teknis serta memantau penyelenggaraan pemerintahan;
- b. Melaksanakan koordinasi kegiatan penyelenggaraan pemerintahan;
- c. Menyusun bahan kebijakan dan koordinasi perumusan Peraturan Perundang-undangan;
- d. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis Perubahan Organisasi dan Tata Laksana;
- e. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan serta memantau pemberian bantuan dan pelayanan/kegiatan sosial;
- f. Mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan pemberian bantuan dan pelayanan di bidang kesehatan masyarakat, ketenaga kerjaan;
- g. Mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan di bidang agama, pendidikan dan kebudayaan.

Asisten Tata Praja (Asisten II) Sekretariat Daerah Kota Medan membawahi 4

Bagian terdiri dari yaitu :

- a. Bagian Tata Pemerintahan;
- b. Bagian Hukum;
- c. Bagian Organisasi dan Tata Laksana;
- d. Bagian Bina Sosial.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

- (1) Penjabaran/Uraian tugas Asisten Tata Praja (Asisten I), pengaturannya ditetapkan dalam Keputusan Walikota;
- (2) Bagan Struktur Organisasi Asisten Tata Praja (Asisten I) merupakan satu kesatuan dengan bagan struktur organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.

Asisten Administrasi Umum dan Ekonomi Pembangunan

Asisten Administrasi Umum dan Ekonomi Pembangunan (Asisten II) Sekretariat Daerah Kota mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan pelaksanaan administrasi umum, pembangunan perekonomian daerah dan keuangan, perlengkapan, ketatausahaan dan rumah tangga daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Asisten Administrasi Umum dan Ekonomi Pembangunan (Asisten II) mempunyai tugas :

- a. Mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis Pembinaan Administrasi, Pembangunan Daerah, Pembangunan antar Daerah dan antar sektor;
- b. Mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan di bidang peningkatan produksi pertanian, industri, pertambangan dan energi, pariwisata dan koperasi, perusahaan dan Perbankan Daerah dan Transportasi;
- c. Melaksanakan koordinasi penyusunan program anggaran dan pengelolaan administrasi keuangan;
- d. Melaksanakan Urusan Rumah Tangga Daerah, Tata Usaha dan Protokol dan Perlengkapan.

Asisten Administrasi Umum dan Ekonomi Pembangunan (Asisten II)

Sekretariat Daerah Kota Medan membawahi 4 bagian terdiri dari :

- a. Bagian Perekonomian;
- b. Bagian Pembangunan;
- c. Bagian Keuangan;
- d. Bagian Umum dan Perlengkapan.

- (1) Penjabaran/Uraian tugas Asisten Administrasi Umum dan Ekonomi Pembangunan (Asisten II), pengaturannya ditetapkan dalam Keputusan Walikota;
- (2) Bagan Struktur Organisasi Asisten Administrasi Umum dan Ekonomi Pembangunan (Asisten II) merupakan satu kesatuan dengan bagan struktur organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.

Bagian Tata Pemerintahan

Bagian Tata Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan penyelenggaraan Umum Pemerintahan, Ketertiban Umum dan Perangat Daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Bagian Tata Pemerintahan mempunyai fungsi :

- a. Mengumpulkan bahan pembinaan penyelenggaraan tugas umum Otonomi Daerah;
- b. Menyusun rencana dan petunjuk teknis pembinaan fisik dan prasarana pemerintahan;
- c. Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan

- penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan dan Pemerintahan Kelurahan serta administrasi kependudukan;
- d. Melaksanakan pembinaan aparatur Pemerintahan Kecamatan dan Pemerintahan Kelurahan;
 - e. Menguji kebenaran penagihan dan penerbitan Surat Perintah Membayar Uang (SPMU) dan mengadakan pemeriksaan keuangan serta membina perbendaharaan;
 - f. Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan Administrasi Keuangan;
 - g. Pengelolaan administrasi gaji.

Bagian Keuangan terdiri dari :

- a. Sub Bagian Anggaran;
 - b. Sub Bagian Pembukuan;
 - c. Sub Bagian Perbendaharaan;
 - d. Sub Bagian Gaji;
 - e. Sub Bagian Verifikasi.
- (1) Penjabaran/Uraian tugas Bagian Keuangan, pengaturannya ditetapkan dalam Keputusan Walikota;
 - (2) Bagan Struktur Organisasi Bagian Tata Keuangan merupakan satu kesatuan dengan bagan struktur organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.

Bagian Umum dan Perlengkapan

Bagian Umum dan Perlengkapan mempunyai tugas melaksanakan urusan Tata

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

Usaha, Urusan Rumah Tangga Daerah, Perlengkapan, Perjalanan dan Protokol.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Bagian Umum dan Perlengkapan mempunyai fungsi :

- a. Melakukan Urusan Tata Usaha Pimpinan;
- b. Melakukan Urusan Rumah Tangga Daerah;
- c. Melakukan Urusan Keamanan dalam terhadap personil, materil dan informasi;
- d. Melakukan Urusan Protokol dan Perjalanan Dinas.

Bagian Umum dan Perlengkapan terdiri dari :

- a. Sub Bagian Umum dan Pemeliharaan Kendaraan, Gedung/Mess;
- b. Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Daerah;
- c. Sub Bagian Perjalanan, Protokol dan TU Pimpinan;
- d. Sub Bagian Penyimpanan, Distribusi dan Pergudangan.

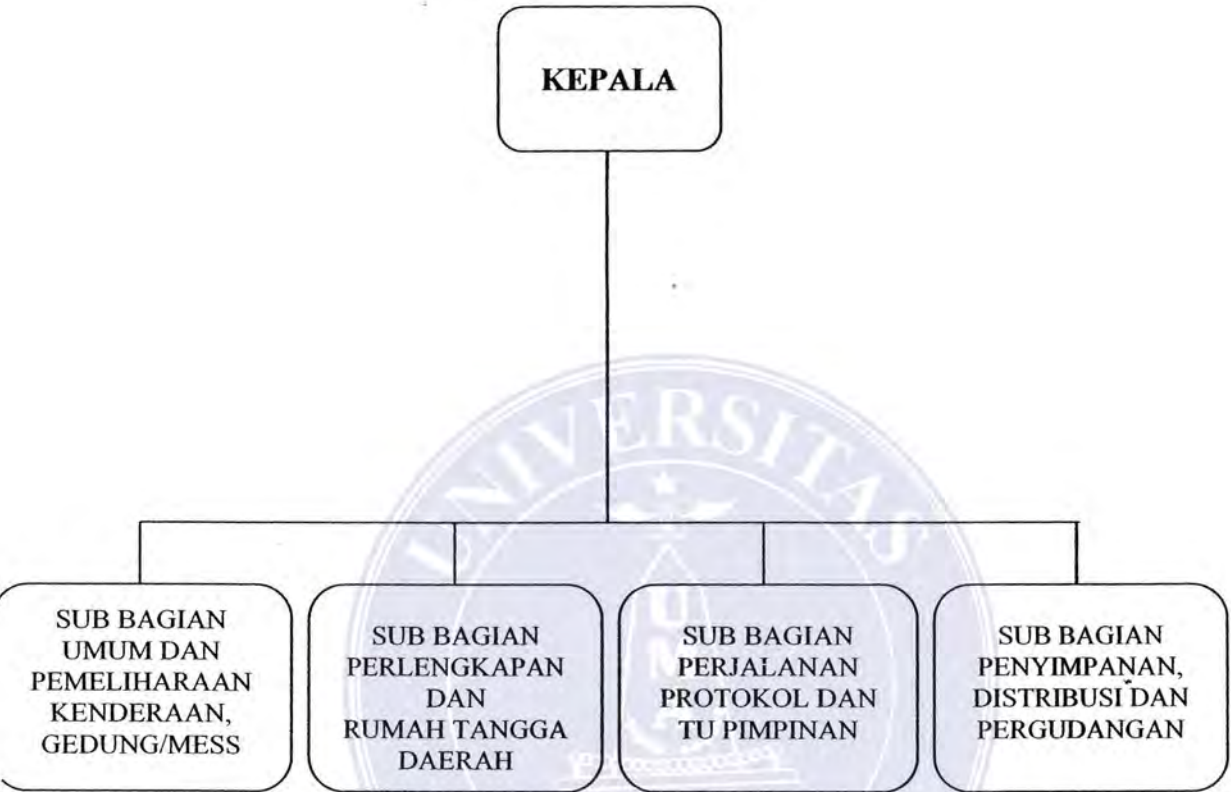
(1) Penjabaran/Uraian tugas Bagian Umum dan Perlengkapan, pengaturannya ditetapkan dalam Keputusan Walikota;

(2) Bagan Struktur Organisasi Bagian Umum dan Perlengkapan merupakan satu kesatuan dengan bagan struktur organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.

Untuk lebih lengkapnya struktur organisasi dari Bagian Umum Pemerintah Kota Medan dapat dilihat dari gambar berikut ini :

Gambar 1

Struktur Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan



Sumber : Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian sebagaimana telah penulis kemukakan pada bab-bab terdahulu, kemudian setelah dilakukan analisis data secara kuantitatif, maka bab terakhir ini akan disampaikan beberapa kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan peningkatan dan penerapan teknologi komputer merupakan salah satu faktor utama dan penting sekali artinya baik bagi instansi maupun bagi pihak pegawai itu sendiri, karena dengan adanya peningkatan teknologi komputer dapat ditingkatkan lagi produktivitas kerja pegawai yang dalam hal ini adalah pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan sehingga hal tersebut akan membawa keberuntungan dan kemajuan-kemajuan kepada perusahaan.
2. Tujuan daripada diterapkannya peningkatan teknologi komputer dalam pelaksanaan pekerjaan di dalam suatu instansi adalah untuk meningkatkan kualitas dan juga mutu suatu pekerjaan, sehingga ia akan tetap mempertahankan mutu pekerjaan yang telah dinilainya baik tersebut, serta memberikan kemudahan bagi pihak pimpinan dalam mengantisipasi hal-hal yang kurang produktif di dalam instansi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)7/8/24

3. Berdasarkan hasil tabulasi dari rekapitulasi data variabel bebas (X) menunjukkan bahwa nilai rata-rata X adalah 2,64 yang berarti bahwa tanggapan responden terhadap teknologi komputer cukup baik, sedangkan dari hasil rekapitulasi data variabel terikat (Y) menunjukkan bahwa nilai rata-rata Y adalah 2,74 yang berarti bahwa tanggapan responden terhadap produktivitas kerja cukup baik.
4. Berdasarkan hasil perhitungan rumus korelasi product moment diperoleh nilai korelasinya sebesar 0,5 sedangkan nilai r pada tabel n = 30 adalah 0,36, dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan yang nyata, karena r hitung = 0,5 lebih besar dari r tabel = 0,36 maka dapat dipastikan bahwa antara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan, dengan kata lain adanya pengaruh teknologi komputer terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alternatif (a) diterima. Sedangkan untuk melihat keberartian korelasi tersebut dan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan di atas digunakan rumus uji – t (t- test), dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-nya sebesar 3,93 sedangkan nilai t dalam tabel adalah 2,048 pada taraf signifikan 5%. Bila harga t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh teknologi komputer terhadap produktivitas kerja atau hipotesis diterima, karena t hitung lebih besar dari harga t tabel yaitu 3,93 lebih besar dari 2,048 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

yang diajukan diterima.

B. Saran

Setelah kesimpulan di atas ditetapkan maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat dilaksanakan oleh instansi agar dapat mengatasi permasalahan yang berkenaan dengan produktivitas pegawai.

Adapun saran-saran tersebut ialah :

1. Instansi hendaknya lebih mengefektifkan hubungan komunikasi antara bawahan dengan pihak pimpinan sehingga dengan demikian akan terdapat dua arah pandangan yang saling memperhatikan dan hal tersebut dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai sendiri.
2. Disarankan juga disini agar pihak instansi lebih sering mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, dan dalam hubungan tersebut perlu diberikan penghargaan bagi pegawai yang berkelakuan dan bekerja dengan baik.
3. Hendaknya Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan dapat meningkatkan sarana dan prasarana sebagai alat pendukung informasi pekerjaan, sehingga kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.
- AS Munir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta, 1985.
- Gibson Ivancemich dan Donelly, *Organisasi Prilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 1993.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, 1985.
- James Stoner, dan Winkel, Charles, *Perencanaan dan Pengambilan keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rineka Cipta, Jakarta, 1996.
- M. Manullang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- M. Sinungan, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992.
- Mauled Mulyono, *Penetapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- Mulia Nasution, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, 2000.
- Ronald Nangoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1994.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, CV. Rajawali, Jakarta, 1983.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yayasan Fak. Psikologi UGM, Yogyakarta, 1977.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta, 1993.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta, 1990.