

REKAM PERPUSTAKAAN
PPS MAGISTER ADM. PUBLIK UMA

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ACEH TIMUR**

TESIS



Oleh

KHAIDIR

NPM : 011801044

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2005**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ACEH TIMUR**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (MAP) Pada Program
Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area



Oleh

KHAIDIR

NPM : 011801044

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2005**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur.

Nama : KHAIDIR

NPM : 011801044

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Drs. Usman Tarigan, MS

Taufik Siregar, SH. M.Hum

Direktur
Program Pascasarjana- UMA

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik – UMA

Drs. Heri Kusmanto, MA

Drs. Kariono, MA

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik
Universitas Medan Area

Pada Hari : Sabtu

Tanggal : 25 Juni 2005

Tempat : Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik
Universitas Medan Area.

PANITIA PENGUJI

Ketua : Drs. Kariono, MA (.....)

Sekretaris : Ir. Erwin Pane, MS (.....)

Anggota I : Drs. Usman Tarigan, MS (.....)

Anggota II : Taufik Siregar, SH, M.Hum (.....)

Anggota III : Drs. Heri Kusmanto, MA (.....)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
 BAB II URAIAN TEORITIS	
2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
2.2. Produktivitas Kerja.....	15
2.3. Hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Produktivitas Kerja	18
2.4. Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian.....	22
3.2. Lokasi Penelitian	22
3.3. Populasi dan Sampel.....	22
3.4. Jenis Data.....	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Teknik Penentuan Skor.....	24
3.7. Defenisi Konsep	25
3.8. Defenisi Operasional	25
3.9. Teknik Analisis Data	29

BAB IV HASIL PENGAMATAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Tentang Identitas Responden	30
4.2. Data Tentang Variabel Bebas.....	34
4.3. Data Tentang Variabel Terikat.....	50
4.4. Praktek (Practice)	44
4.5. Pembahasan	52

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Kelompok Umur.....	30
Tabel 2 Jenis Kelamin	31
Tabel 3 Tingkat Pendidikan Formal.....	32
Tabel 4 Golongan/Pangkat	33
Tabel 5 Masa Kerja	33
Tabel 6 Jawaban Responden Terhadap Keikutsertaan Dalam Program Pendidikan dan Latihan	34
Tabel 7 Jawaban Responden Terhadap Program Pendidikan dan Latihan Yang Ada Pada Instansi Pemerintah	35
Tabel 8 Jawaban Responden Terhadap Fasilitas-Fasilitas yang Mendukung Proses Pendidikan dan Latihan	36
Tabel 9 Jawaban Responden Terhadap Materi Pendidikan dan Latihan Berhubungan Langsung Dengan Pekerjaan di Kantor	37
Tabel 10 Jawaban Responden Terhadap Program Pendidikan dan Latihan Membantu Memperluas Wawasan Berfikir Dalam Melaksanakan Tugas dan Pekerjaan.....	38
Tabel 11 Jawaban Responden Terhadap Peran Pendidikan dan Latihan Mempengaruhi Penyelesaian Pekerjaan.....	39
Tabel 12 Jawaban Responden Terhadap Pemahaman Promosi	40
Tabel 13 Jawaban Responden Keikutsertaan Dalam Promosi	41

Tabel 14	Jawaban Responden Terhadap Kesempatan / Harapan Terpenuhinya Promosi.....	42
Tabel 15	Jawaban Responden Bahwa Promosi di Dasarkan Pada Prestasi Kerja.....	43
Tabel 16	Jawaban Responden Pengetahuan Tambahan Sebelum Promosi.....	44
Tabel 17	Jawaban Responden Terhadap Dorongan Bekerja Lebih Baik.....	45
Tabel 18	Jawaban Responden Terhadap Mutasi yang Dipakai.....	46
Tabel 19	Jawaban Responden Terhadap Kesesuaian Pekerjaan Setelah Mutasi	47
Tabel 20	Jawaban Responden Terhadap Kegairahan Kerja Setelah Mutasi.....	48
Tabel 21	Jawaban Responden Terhadap Kesesuaian latar Belakang Pendidikan dengan Tugas yang Diberikan Setelah Mutasi	49
Tabel 22	Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu Memasuki Kantor	50
Tabel 23	Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu Menyerahkan Laporan Kepada Atasan	51
Tabel 24	Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Menyelesaikan Tugas-Tugas Kantor Sesuai yang Telah Ditetapkan.....	52

Tabel 36 Jawaban Responden Terhadap Sikap Masyarakat Setelah Diberikan Pelayanan	63
Tabel 37 Jawaban Responden Terhadap perolehan Penghargaan, Kenaikan Jabatan, Atas Kerja/Pelayanan Yang Baik.....	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelayanan sektor publik di abad dua puluh satu merupakan era pembangunan manusia yang menjadi kunci kompetisi di masa depan adalah sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mengembangkan diri dan membawa dampak positif bagi organisasi dan manajemen, diri pribadi pegawai, serta masyarakat sebagai stakeholder yang harus dilayani. Untuk itu organisasi pemerintah dituntut memiliki pandangan yang berbasis sumber daya manusia, yang di dalamnya terdapat pernyataan bahwa sistem sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mewujudkan keunggulan bersaing melalui praktik dan kebijakan yang dapat mengembangkan kompetensi organisasional.

Di dalam sebuah organisasi/perusahaan terdapat tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang diperoleh melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan baik pengetahuan teoritis. Keterampilan teknis dan operasional organisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup pengertian pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi.

Sesuai dengan visi Pemerintah Kabupaten Aceh Timur yaitu "Terwujudnya Masyarakat Aceh Timur Yang Makmur, Sejahtera, Mandiri Dan Islami Serta Mampu

Bersaing Pada Era Global Tahun 2005”, maka diperlukan aparatur yang mampu menerjemahkan dan mengimplementasikan visi tersebut dalam kegiatan sehari-hari. Selanjutnya visi tersebut dapat dilihat luas lagi terlihat dalam misi pemerintah Aceh Timur yaitu:

1. Mewujudkan masyarakat yang patuh dan taat terhadap hukum yang berlaku, kehidupan sosiap, politik yang demokratis dan berkeadilan serta menjamin kondisi aman, damai tertib dan tentram.
2. Meningkatkan pembangunan prasarana dan sarana perhubungan, pertanian, kesehatan, pendidikan, agama dan sektor lainnya.
3. Mengembangkan sektor agroindustri yang berdaya saing tinggi, perdagangan dan pariwisata dengan meningkatkan arus transportasi darat, laut dan sungai.
4. Menggali sumber daya alam semaksimal mungkin di sektor pertanian, pertambangan dan energi dengan konsep pembangunan berwawasan lingkungan.
5. Meningkatkan harkat dan martabat aparatur dan masyarakat yang beriman dan bertaqwa, menguasai pengetahuan dan teknologi sehat, produktif, profesional, transparan dan bebas dari KKN.
6. Meningkatkan ketahanan budaya, saling hormat-menghormati saling asah, asih, asuh, melalui peningkatan pendidikan formal dan informal yang islami dalam lingkungan keluarga dan masyarakat, memberdayakan fungsi keluarga Sakinah, Mawadhdah dan Warahmah.
7. Meningkatkan ketahanan pangan, diversifikasi pangan dan gizi dalam memenuhi kebutuhan pokok rakyat.

Guna menjabarkan misi di atas maka perlu diterjemahkan dalam bentuk program-program kerja yang realitis untuk dapat dilaksanakan, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu berkembang secara wajar dan meningkatkan mutu secara kualitatif.

Dalam organisasi pemerintah, pengelolaan sumber daya manusia biasanya dilakukan model pengembangan melalui pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi.

Pemerintah kabupaten Aceh Timur melakukan pembinaan karir untuk memberi kesempatan kepada para pegawai untuk meniti karir selama masa tugas. Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, dilaksanakan sistem karir melalui penjurangan yang dilakukan secara terarah sesuai dengan klasifikasi kebutuhan.

Pengembangan aparatur negara diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur negara lebih memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan, sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan hati nurani rakyat.

Pemerintah kabupaten Aceh Timur sampai saat ini terus melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan pegawai yang dilaksanakan oleh tiap tiap unit kerja. Untuk mengembangkan kemampuan pegawai di dalam pelaksanaan tugas, pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan setelah pegawai memenuhi persyaratan, sehingga hasil pelatihan nantinya akan berguna bagi pengembangan tugas-tugasnya dalam pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991.
- Artoyo, A.R, *Pengadaan dan Pembinaan Pegawai*, Balai Pustaka, Jakarta, 1991
- Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, 1985
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Kepegawaian*, BPFE, Jogjakarta, 1983
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 1984
- Hasibuan, S.P. Malayu, *Manajemen Dasar, Pengantar dan Masalah*, Cetakan I, Gunung Agung, Jakarta, 1989
- Husein, Umar, *Petunjuk Membuat Skripsi dan Tesis Khusus Untuk Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1996
- Faisal, Sanafiah, *Format-Format Penelitian Sosial*, Rajawali Press, Jakarta, 1995.
- Manullang, M., *Pengembangan pegawai*, Penerbit Alumni Bandung, 1987
- Mulyono, Mauled, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- Nasution, S. *Metode Research*, Jemmars, Bandung, 1991.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Kepegawaian*, Graha Indonesia, Jakarta, 1983.
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992
- Ravianto, J., *Produksi dan Kesempatan Kerja Kumpulan Kertas Kerja*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1985.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, T. Hani Handoko, *Organisasi Pemerintah kabupaten Aceh Timur, Teori Struktur dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta, 1992
- Sadli, Sanafiah, *Format-Format Penelitian Sosial Dasar-Dasar dan Aplikasi*, CV. Rajawali, Jakarta, 1989
- Singarimbun, Masri, *Metodologi Survey*, LP3ES, Jakarta, 1989.

Sinungan, Muchdarsyah, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta, 1992⁶⁸

Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

