

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT MENUI KEPULAUAN
KABUPATEN MOROWALI**

Iswan M Masirete *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Menui Kepulauan. Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan pegawai baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, tugas belaiar serta promosi. Kemudian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, kehadiran ketepatan waktu dan dampak interpersonal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data yang didapat maka hasilnya yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,50. Hal ini berarti bahwa koefien korelasi positif dengan tingkat signifikansi sebesar 90%. Pengembangan sumber daya manusia pada kantor camat menui kepulauan berada pada kategori tinggi. Sebagai proses yang berkesinambungan pengembangan sumber daya manusia harus mengedepankan kebutuhan kekinian pegawai agar semakin memperbaiki kualitas kerjanya.

Kata kunci : *Pengembangan Sumberdaya Manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.*

*) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

PENDAHULUAN

Perubahan sistem pemerintahan daerah sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah dilakukan perubahan dengan Undang- Undang 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua Undang- Undang Nomor 32 tahun 2004. Perubahan mendasar undang-undang ini terletak pada paradigma yang digunakan, yaitu dengan memberikan kekuasaan otonomi melalui kewenangan-kewenangan untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga daerahnya, khususnya kepada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan adanya perubahan sistem pemerintahan daerah berimplikasi pada perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen

kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat dengan persyaratan yang demikian, sumber daya manusia aparatur dituntut memiliki profesionalisme, memiliki wawasan global, dan mampu berperan sebagai unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Masalah Sumber Daya Manusia masih menja disorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci ipokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Kantor Kecamatan Menui Kepulauan Kabupaten Morowali, adalah merupakan organisasi pemerintahan yang tidak dapat terlepas dari berbagai tantangan sosial dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, disamping itu juga harus mampu memanfaatkan berbagai sumber daya dalam meningkatkan fungsi dan pelayanan dengan melakukan berbagai perubahan yang berencana dan terukur.

Kecamatan Menui Kepulauan Kabupaten Morowalimemilikipegawaisebanyak 47 orang yang terdiri dari 7 (tujuh) seksi, 1 (satu) orang Camat dan 1 (satu) orang Sekretaris Kecamatan serta staf sebanyak 38 orang.

Dari uraian diatas pula yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian Tentang“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Menui Kepulauan Kabupaten Morowali”.

Berdasarkan uraian pada pendahuluan ,maka dirumuskan masalah sebagai berikut: Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Menui Kepulauan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pengembangan

Menurut Andre Sikula (Mangkunegara 2003) pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

Pengembangan menurut Suprihanto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Komponen-komponen pengembangan antara lain :

1. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan disesuaikan dengan kondisi, jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Pada pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional), maksudnya orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang mampu dalam melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang diperolehnya baik.
3. Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, maksudnya agar materi yang diberikan tidak lari dari jalur atau tujuan yang hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian.

Tahapan penyusunan pengembangan sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan
- b. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- c. Menetapkan metode pengembangan
- d. Mengadakan percobaan revisi
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

Tujuan dari pengembangan adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja

- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal
- h. Menghindarkan keusangan
- i. Meningkatkan kepribadian pegawai

2. Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli mengemukakan definisi tentang Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a) Hasibuan (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- b) Moekijat (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai suatu proses untuk mengembangkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur
- c) Moekijat (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai suatu proses untuk mengembangkan, menciptakan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, program-program yang ada hubungannya dengan individu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan mutu kinerja pegawai dengan cara yang etis dan sosial, dan dapat dipertanggung jawabkan. Dengan kata lain aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam Organisasi.

Peningkatan mutu sumber daya manusia menurut Vietdzal Rivai (2004) antara lain adalah :

- a. Menyiapkan seseorang pada suatu saat mampu diserahi tugas yang sesuai.
- b. Memperbaiki kondisi seseorang yang merasa sedang ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
- c. Mempersiapkan seseorang untuk diberi tugas tertentu yang lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakan.

- d. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun yang tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
- e. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan
- f. Menambah keyakinan dan percaya dari kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
- g. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (*behavior/engineering*). Kata “ belajar” menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa “pengalaman belajar“ didalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektifitasnya.

Dari pengertian diatas maka pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh seorang pegawai . tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

4. Pengertian Kinerja

Menurut Dato Ahmad Fawzi Moh. Basri (2001) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau criteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Wan (2006) ia menjelaskankinerja adalah mencakup tiga komponen penting yaitu hasil kerja, proses kerja, dan satuan waktu kerja. Kinerja adalah adalah keluaran/hasil

dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Sejalan dengan itu dalam PERMEN-PAN Nomor:PER/09/M.PAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan instansi pemerintah, pasal 1 disebutkan bahwa kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi dan misi dan strategi instansi pemerintah yang menghasilkan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan- kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (*employee performance*) Menurut Sulistiyani,2003, ada lima hal yang dijadikan indikator kinerja pegawai antara lain :

- a. Kualitas : menyangkut kesesuaian hasil yang diinginkan
- b. Kuantitas : jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktivitas.
- c. Ketepatan Waktu : Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
- d. Kehadiran : Jumlah kegiatan yang dihadiri dalam masa kerja organisasi
- e. Dampak Interpersonal : Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerja sama diantara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode ini dipilih karena dapat mengukur variabel bebas secara signifikan. Formulasi regresi linear sederhana (Sugiyono 2007) tersebut dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Pengembangan SDM
a = Nilai Intercept (konstan)
b = Koefisien arah regresi
X = Kinerja Pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan analisis regresi linear sederhana. Dari hasil perhitungan regresi diperoleh bahwa tingkat sigifikansi Uji F pengaruh kedua variable tersebut sebesar 0,006 atau nilai sig $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Menui Kepulauan.

Sementara dari hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi positif sebesar 0,397 antara variable X dan variable Y, dimana kenaikan variable yang satu akan diikuti oleh variable yang lain. Hubungan yang positif itu menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin baik tingkat kinerja pegawai kantor Kecamatan Menui Kepulauan Kabupaten Morowali.

Menurut Sugiono (2005) tabel interpretasi korelasi product momen sebagai berikut :

- a. Interval Koefisien 0,000 – 0,339 tingkat hubungan rendah
- b. Interval Koefisien 0,34 – 0,679 tingkat hubungan sedang
- c. Interval Koefisien 0,68 – 1,000 tingkat hubungan tinggi

Bedasarkan ketentuan interpretasi diatas, maka dapat dilihat $R = 0,397$ berada pada interval koefisien 0,34 – 0,679 jadi tingkat hubungan antara variable X dan variable Y pada kategori sedang. Berarti pengaruh pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai berada pada tingkat sedang. Artinya bahwa pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Menui Kepulauan Kabupaten Morowali tidak cukup kuat (sedang) pengaruhnya terhadap kinerja.

Sedangkan koefisien determinasi atau R Square 15,8%. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk oleh interaksi variable pengembangan sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Dari nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dikatakan bahwa variable pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh kontribusi 15,8% terhadap variable kinerja pegawai dan sisanya 84,2% dipengaruhi oleh variable lain diluar variable X. Maka model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 16,465 + 0,361 X$$

Artinya apabila kinerja pegawai sama dengan nol maka pengembangan sumber daya manusia sama dengan 16,465. Dan apabila nilai kinerja pegawai naik sebanyak satu satuan (kinerja

pegawai = 1), maka nilai pengembangan sumber daya manusia bertambah sebanyak 16,465 satuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian pembahasan ,maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dari table tanggapan responden menunjukkan bahwa variable bebas pengembangan sumberdaya manusia mendapatkan jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukan bahwa indicator pengembangan sumberdaya manusia masih sangat mempengaruhi.
2. Dari table tanggapan responden menunjukkan bahwa variable terikat kinerja pegawai kantor Kecamatan Menui Kepulauan mendapatkan jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukan bahwa indicator pengembangan sumberdaya manusia masih sangat mempengaruhi kinerja.
3. Bahwa terdapat pengaruh hubungan yang positif dan signifikan pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Menui Kepulauan Kabupaten Morowali. Hal ini dapat terlihat pada tingkat signifikansi pengaruh kedua variable tersebut sebesar 0,006. Atau nilai sig $0,006 < 0,05$.
4. Dari hasil analisis korelasi bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,397. Berdasarkan interpretasi tersebut maka pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Menui Kepulauan berada pada kategori sedang.
5. Besarnya nilai R Square yang diperoleh menunjukan bahwa 0,158 atau sebesar 15,8% variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai dan sisanya 84,2% dipengaruhi variabel lain.

Saran

Saran-saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai diharapkan agar Pemerintah Kecamatan Menui Kepulauan memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengikuti kegiatan

pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun pihak-pihak lainnya

2. Diharapkan pula kepada Pemerintah Kecamatan Menui Kepulauan untuk melihat variabel-variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga segala bentuk tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai mampu terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemerintah setempat.

Demikian kesimpulan dan saran yang dapat penulis kemukakan, kiranya dapat bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Menui Kepulauan di Kabupaten Morowali.

DAFTAR PUSTAKA

- Dato. DR Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2001, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Selangor Universiti, Malaysia
- Hadayaningrat, 2002, *Reformasi Kebijakan Eksekutif dan Legislatif*, Libra Pustaka, Bandung
- Hasibuan, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Aksara, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Reflika Diatama, Bandung
- Moekijat (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Balai Pustaka, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari, 1992, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, PT Alfabeta, Bandung
- Sulistiani, Ambar T & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta, Radjagrafindo Persada.