

Seminar Nasional

Asosiasi Pendidikan Ekonomi LPTK Indonesia

Yogyakarta, 6-8 Desember 2013

**Problematika Kesiapan Sumber Daya Manusia
Indonesia Menyongsong Implementasi
ASEAN Free Trade Area (AFTA) 2015**

PROCEEDING

KERJASAMA

**Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Dengan
Asosiasi Pendidikan Ekonomi (APE)**



SERTIFIKAT

No: 2693 / UN34.18 / TU / 2013



diberikan kepada :

Dr. MAIKE D MAMENTU, M.Si.

sebagai

PEMAKALAH PENDAMPING

Dalam acara Seminar Nasional : Problematika Kesiapan SDM Indonesia Menyongsong Implementasi AFTA 2015
Kerjasama APE-LPTK Indonesia dengan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
di Auditorium Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Sabtu, 7 Desember 2013

Dekan

Fakultas Ekonomi UNY


Dr. SUTJIWARSONO, M.Si
NIP. 195503281983031002

Koordinator

Ketua APE-LPTK Indonesia


Dr. S. MARTONO, M.Si
NIP. 196603081989011001

**Artikel Ilmiah Diipresentasikan Pada Seminar Nasional sebagai
Pemakalah pendamping.
Problematika Kesiapan SDM Indonesia Menyongsong Implementasi
AFTA 2015. Kerja Sama APE-LPTK Indonesia dengan Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Tanggal : 6 – 8 Desember 2013**

Judul Prosiding :

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR
KECAMATAN REMBOKEN KABUPATEN MINAHASA**



OLEH

**Dr. Meike D. Mamentu, M.Si.
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado
Email : meikemamentu@ymail.com; meikemamentu@gmail.com**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MANADO**

ABSTRAK

Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kecamatan Remboken

Pengelolaan sumber daya manusia sangat mempengaruhi kualitas para pekerja. Pendidikan dan pelatihan adalah unsur penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa. Adapun metode yang dapat digunakan untuk membuktikan kinerja pegawai dengan menggunakan korelasional dan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, korelasi *produk moment*, koefisien determinan dan uji signifikan (t). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling purposive* sehingga diperoleh 29 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai kantor Badan Kecamatan Kabupaten minahasa dengan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa $Y'=33,08+0,39X$ terdapat hubungan kausal yang berarti antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi, diperoleh $r=0,54$ menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Pada derajat penentu (koefisien korelasi) menunjukkan $r^2=0,29$ atau 29%, menyatakan kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 29% sementara 71% masih terdapat hal lain yang disebabkan oleh faktor lain di luar pendidikan dan pelatihan. Dengan penggunaan uji t diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu t_{tabel} atau $3,34 > 2,052$. Jadi hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima keberartiannya.

Kata Kunci : Pengelolaan sumber daya manusia, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat menentukan terselenggaranya tujuan organisasi kantor. Dimana kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi sejalan dengan kemajuan tingkat pengetahuan serta pengaruh globalisasi, jika tanpa ditunjang oleh kemampuan pegawai, niscaya organisasi itu tidak dapat maju dan berkembang.

Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten minahasa khususnya kecamatan remboken merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian kegiatannya meliputi pelaksanaan dan pengendalian pelayanan bidang kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan kepala daerah. Untuk itu pegawai Badan Kepegawaian Daerah dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, mewujudkan pelayanan yang berkualitas, berwawasan luas, berdisiplin dan memiliki komitmen yang tinggi serta mampu menghadapi tantangan zaman. Dalam kenyataan melalui pengamatan terdapat permasalahan yang menunjukkan adanya tingkat kinerja yang belum optimal di kantor kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa.

Untuk itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia agar terjadi perubahan dan peningkatan kualitas para pekerja. Perubahan yang diharapkan semakin baik dari bagi para pegawai yang dapat memperlihatkan kinerja mereka. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang belum secara maksimal, sehingga membuat produktivitas kerja pegawai tidak optimal, motivasi kerja yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, kemudian kurangnya sarana dan prasarana, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Pengelolaan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam pelaksanaan pengembangan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan. Hal yang penting untuk meningkatkan kemampuan pegawai menyangkut kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. Karena dalam pengelolaan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi.

B. Identifikasi Masalah

1. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang maksimal
2. Motivasi kerja pegawai rendah
3. Sarana dan prasarana yang kurang menunjang
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, penulis hanya membatasi masalah yaitu: Pengelolaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa

D. Teori yang Digunakan

1. Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu hal yang terpenting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi, biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Seperti yang diungkapkan oleh Notoatmodjo (2009;16) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Pegawai yang baru menduduki suatu jabatan tertentu belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai, sehingga perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan. Begitu pula dengan pegawai yang sudah menduduki suatu jabatan, keterampilan atau kemampuan kerjanya harus ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

2. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2009), Pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut:

- (a) Pegawai yang baru menduduki jabatan tertentu dalam suatu organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- (b) Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan.
- (c) Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Kadang-kadang kemampuan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup.
- (d) Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

3. Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2009:23) pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai dalam suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi dua, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre-service training*), dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*)

(a). Pre-service training

Sebelum pegawai menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, pegawai tersebut harus menjalani pendidikan dan pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan (*pre-service training*).

(b) In service training

Pelatihan ini ditujukan kepada pegawai yang sudah bekerja diberbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau *in service training*.

4. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2003), pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku secara diklat. Proses pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

Analisis kebutuhan diklat. Menetapkan tujuan. Pengembangan kurikulum. Persiapan pelaksanaan diklat. Pelaksanaan diklat. Evaluasi.

5. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Wursanto (2001:60) menjelaskan tentang manfaat latihan dan pendidikan sebagai berikut:

- (a) Latihan dan pendidikan meningkatkan stabilitas pegawai;
- (b) Memperbaiki cara kerja pegawai
- (c) Pegawai dapat berkembang dengan cepat;
- (d) Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu bekerja lebih efisien;
- (e) Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik;
- (f) Pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri;
- (g) Meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas.

6. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2007:170) antara lain:

- (a) Meningkatkan semangat pengabdian, wawasan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan
- (b) Mengembangkan pola berpikir yang positif, rasional dan objektif
- (c) Menciptakan ataupun mengembangkan metode kerja yang lebih baik
Membina karir pegawai

7. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2003:37), pada garis besarnya dibedakan ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu :

- (a) Metode *On The Job Site* (di dalam pekerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru di bawah bimbingan supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior).

- (b) Metode *Off The Job Site* (di luar pekerjaan)

Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti para pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan ke luar sementara dari kegiatan pekerjaannya.

8. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Notoatmodjo (2009:21) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi banyak faktor yang disingkat menjadi *ACHIEVE*, yang artinya:

A *bility* (kemampuan yang dapat dikembangkan dan dapat diintervensi melalui pendidikan dan pelatihan)

C *apacity* (kemampuan yang sudah ditentukan/terbatas)

H *elp* (bantuan untuk terwujudnya *performance*)

I *ncentive* (insentif material maupun nonmaterial)

E nvironment (lingkungan tempat kerja karyawan)
V alidity (pedoman/petunjuk, dan uraian tugas)
E valuation (adanya umpan balik hasil kerja)

Pengukuran Kinerja

Menurut Bernadin & Russel, 2001 (Riani, 2010;99), ukuran-ukuran dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- (a) *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
- (b) *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- (c) *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- (d) *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- (e) *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- (f) *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
- (g) *Personal qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Dengan demikian linerja pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

E. Metode Yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berbentuk angka yang pembahasannya melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Metode penelitian korelasional yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel.

F. Variabel dan Definisi Operasional variabel

Variabel bebas meliputi Pengelolaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan (X), variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Indikator yang di ukur dalam variabel pendidikan dan pelatihan adalah:

- (1) Materi pendidikan dan pelatihan (2) Metode pembelajaran (3) Kompetensi instruktur (4) Fasilitas pelaksanaan diklat (5) Tingkat manfaat diklat
- Dan indikator yang di ukur dalam variabel (Y) kinerja pegawai adalah:
- (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Sikap dan perilaku (4) Keandalan \

G. Teknik sampling

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maka sampel yang diambil adalah 29 pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan

H. Teknik analisis data

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Regresi yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal, satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana:

Rumus: $Y' = a+bx$ (Sugiyono, 2003:237)
--

Selanjutnya, untuk mengukur seberapa kuatnya hubungan variabel X terhadap Y, maka digunakan rumus korelasi:

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

(Sugiyono, 2003:242)

Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak digunakan uji t dengan taraf kesalahan 5 %.

Rumus : $t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$ (Sugiyono, 2003:214)

I. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa

HASIL PENELITIAN

Kantor Kecamatan Kabupaten Minahasa yang terletak dipesisir Danau Tondana dengan lokasi pariwisata sulawesi utara dengan memiliki penduduk dengan pendapatan perkapita dari pertanian. Penduduk yang bekerja pada kantor kecamatan diharapkan memiliki pendapatan yang menunjang kehidupan mereka dan potensi kerja mereka sangat mendukung pelayanan pada masyarakat.

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Minahasa maka pegawai melaksanakan diatur dengan tugas dalam kewenangan daerah mereka pelaksanaan tugas desentralisasi dibidang kepegawaian yang meliputi pelaksanaan dan pengendalian pelayanan bidang kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku berdasarkan kebutuhan daerah tersebut dengan tugas yang diberikan Kepala Kecamatan.

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan analisis regresi diperoleh a = 33,98 dan b=0,39 jadi persamaan regresinya adalah : $Y'=33,08+0,39X$ yang menggambarkan adanya hubungan kausal antara pengelolaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Dimana setiap adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai kantor kecamatan maka akan meningkat kualitas sebagai kinerja pegawai yang dicapai dalam menunjang kegiatan organisasi kantor kecamatan. Keeratan hubungan diperoleh setelah melalui analisis korelasi maka hubungan yang diperoleh : untuk variabel X dan Y maka $r = 0,54$. Angka koefisien korelasi sebesar $r=0,54$. dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan variabel, maka digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 7. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel diatas, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,54 berarti terdapat hubungan yang sedang antara pengelolaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai dimana hubungan yang lain dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien determinan untuk besarnya kontribusi variabel X terhadap Y dapat dilihat dengan menggunakan koefisien determinan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r), didapati $r^2=0,29$. Angka koefisien determinan sebesar 0,29 menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai kantor kecamatan terhadap kinerja mereka sebesar 29% sementara 71% pengaruh terhadap kinerja pegawai yang lain disebabkan oleh faktor lain yang diluar pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian uji signifikansi menunjukkan, H_0 = Tidak terdapat pengaruh pengelolaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Remboken dan H_a = Terdapat pengaruh pengelolaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan remboken kabupaten minahasa. Atau hipotesis H_a diterima. Dalam $t_{table} = 2,052$ Artinya terdapat pengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan remboken kabupaten minahasa. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh pengelolaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan remboken sesuai dengan teknik analisis regresi linier sederhana, korelasi *product moment*, koefisien determinasi dan uji signifikan. Dimana jika dilaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai kecamatan maka kinerja pegawai akan meningkat. Olehnya perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efisien melalui pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai kantor kecamatan.

J. Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang berti antara pengelolaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan remboken kabupaten minahasa, sehingga sangat menunjang terselenggaranya tugas pelayanan yang diberikan kepala kecamatan kepada para pegawai. Dan sebagai saran, diharapkan bagi instansi pemerintah kecamatan perlu adanya peningkatan pengelolaan sumber daya manusia melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan jabatan, agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara maksimal dan hasil kerja mereka akan optimal. Karena bagi pegawai yang telah mengikuti diklat, memperlihatkan sikap dan perilaku yang lebih baik, untuk memberikan contoh kepada pegawai lainnya yang belum mengikuti diklat dalam menjalankan tugas sehari-hari, dan menjadi disiplin serta taat dalam mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, sehingga pekerjaan mereka dapat dikerjakan dan berjalan dengan lancar setiap tugas tanpa adanya kendala.

K. DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, P. Anwar, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Rineka Cipta

-----, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Riani L. Asri. 2010. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Saliman. *Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan*.

<http://staff.uny.ac.id/system/files/penelitian/Saliman,%20Drs.%20M.Pd./Pengembangan%20Pegawai.pdf>