

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR PADA KANTOR BUPATI MINAHASA SELATAN

Oleh :
Meiske M. Rembang

ABSTRACT

The objective of implementing decentralization in Indonesia government system offering autonomy to local government is to minimize the gap between the government as policy maker of the development and society as the object of development. The decentralized policy and regional autonomy which was implemented recently was aimed to overcome problems in centralized development with the expectation that development policy was formulated for more oriented on the society needs and importance. Results of this study showed development of human resources have a great influence on productivity of staff Therefore development of resources can be made as one potential factor that was observed in this study showed to improve the tin ding for example the formal education, training the government officers have become a measurement to know his work ability.

From this study it can be concluded that development of human resources in Kabupaten Minahasa Selatan can be categorized as "good". Work productivity of staff can be categorized as good as indicated by applying of efficiency in performing tasks.

Keywords : human resource, development, government

Pendahuluan

Pemberlakuan asas desentralisasi dalam sistem pemerintahan Indonesia yang diwujudkan-nyatakan melalui pemberian otonomi kepada daerah bertujuan untuk memperkecil tingkat kesenjangan dalam pembangunan antara pemerintah sebagai pembuat kebijakan pembangunan dengan masyarakat sebagai obyek pembangunan. Selama belum diberlakukan asas desentralisasi, sistem perumusan kebijakan pembangunan yang dilakukan lebih bersifat sentralistis di mana sebagai besar kebijakan pembangunan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang dilaksanakan saat ini bertujuan mengatasi permasalahan pembangunan yang sentralistis dengan harapan perumusan kebijakan pembangunan yang dilakukan lebih berorientasi pada kepentingan dan kebutuhan masyarakat. Artinya, keputusan melaksanakan pembangunan lebih

banyak telah didasarkan pada kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, praktek-praktek mal-administrasi dalam pembangunan akan semakin berkurang.

Kewenangan yang diperoleh daerah untuk melaksanakan pembangunan secara mandiri mulai dari perencanaan sampai pada pembiayaan dan evaluasi sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas kerja aparatur masing-masing daerah otonom. Jika kewenangan yang diperoleh tidak dapat dilaksanakan dengan baik secara berhasil guna dan berdaya guna, maka makna mengurus rumah tangga sendiri yang terkandung dalam istilah otonomi tidak dapat dirasakan. Artinya, daerah tersebut tidak mampu melaksanakan otonomi dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, daerah tersebut akan ditarik otonominya kemudian digabungkan dengan daerah asal atau daerah lain yang dianggap otonominya berhasil (UU No.32 / 2004 Pasal 6).

Memahami makna yang terkandung dalam otonomi daerah, menjadikan setiap aparatur yang ada di daerah harus mampu menunjukkan produktivitas kerja yang baik sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Mulyono (1990) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan sesuatu usaha melalui kemampuan yang dimiliki masing-masing aparatur dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dengan falsafah bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Artinya, produktivitas tidak hanya terfokus pada bagaimana pencapaian hasil kerja, namun juga mengandung makna bahwa masing-masing aparatur harus dapat memperbaiki kualitas kerja saat ini yang didasarkan pada pengalaman kerja sebelumnya.

Program pengembangan sumber daya manusia dapat berbentuk pendidikan dan pelatihan baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Pelatihan dalam

pekerjaan yang dimaksud adalah pilihan yang diberikan kepada aparatur yang sementara yang melaksanakan pekerjaan. Pelatihan diluar pekerjaan adalah pelatihan yang diberikan kepada aparatur yang tidak melaksanakan pekerjaan.

Hambatan yang mungkin dihadapi dalam program pengembangan sumberdaya manusia antara lain : (1) waktu dan biaya yang dibutuhkan cukup banyak sehingga dapat mengganggu aktivitas rutin perkantoran. Hambatan inilah yang sering mengganggu kemurnian berfikir para pemimpin organisasi tentang rencana pengadaan program pengembangan sumber daya aparatur. Pada akhirnya, dari pada dibilang tidak pernah melakukan pengembangan aparatur, maka program pengembangan dilakukan secara formalitas saja tanpa harus menuntut terjadinya peningkatan kemampuan kerja aparatur (2) program pengembangan dijadikan sebagai suatu momentum mencari pendapat sampingan

baik oleh pelaksana maupun peserta program pengembangan aparatur. Semakin sering dilaksanakan program pengembangan akan dipahami semakin baik tanpa memikirkan tuntutan dan kebutuhan diadakannya program pengembangan.

Program pengembangan sumber daya manusia nampaknya masih bersifat politis dan hanya sekedar menghabiskan dana yang tersisa sedangkan perhatian terhadap tuntutan kebutuhan adanya pengembangan sangat kecil. Pengalaman tersebut, hanya akan merusak image yang terkandung dalam nilai-nilai murni pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembalikan makna yang sesungguhnya melekat pada pengembangan sumber daya manusia, maka perlu meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan pengembangan aparatur terarah pada peningkatan produktivitas kerja aparatur yang bersangkutan.

Minahasa Selatan merupakan salah satu daerah kabupaten otonom yang ada di Propinsi Sulawesi Utara hasil pemekaran dari Kabupaten Minahasa. Berdasarkan pra Survey yang dilakukan pada Kantor Bupati Minahasa Selatan, menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja aparatur masih rendah karena beberapa keterbatasan yang dimiliki baik secara individu maupun secara kelembagaan. Keterbatasan yang dimaksud antara lain, secara institusional, sarana dan pra sarana pembangunan belum memadai sedangkan tuntutan dan kebutuhan masyarakat berkembang terus dan tidak dapat ditanggihkan. Artinya, kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya aparatur masih sangat terbatas. Selain itu, secara individu aparatur belum mampu menunjukan produktivitas kerja yang baik karena memang semua aparatur diperhadapkan pada berbagai tugas yang baru dimana membutuhkan orientasi pekerjaan.

Pembahasan

Hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja aparatur diterima pada taraf signifikansi 95%. Penerimaan terhadap hipotesis alternatif tersebut didasarkan pada beberapa keputusan statistik seperti nilai koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja aparatur sebesar 61,2%, signifikansi t sebesar 0,00 lebih kecil dari alfa 0,05, koefisien korelasi sebesar 69,8%, dan koefisien determinasi sebesar 48,7%. Hal itu berarti pengembangan sumber daya manusia besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja aparatur. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu faktor yang potensial dalam mewujudkan produktivitas kerja aparatur di Kabupaten Minahasa Selatan.

Aspek-aspek yang terkait dalam pengembangan sumber

daya manusia yang diamati dalam penelitian ini antara lain pendidikan formal serta pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti aparatur. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung pendapat Handoko (1995) yang mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja terkait dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat manajerial, dan pekerjaan-pekerjaan operasional yang bersifat non-manajerial

Handoko (1995) menambahkan bahwa pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk juga teori sehubungan dengan pencapaian produktivitas kerja melalui kegiatan pengambilan keputusan atau kegiatan perumusan kebijaksanaan atau kegiatan penentuan tujuan organisasi. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan kerja melalui pemberian pengetahuan praktis.

Tjiptono dan Anastasia (1996) berpendapat bahwa pelatihan memiliki ciri-cirinya yaitu harus bersifat spesifik, praktis dan segera melalui suatu proyek pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Lebih lanjut Cushway (1994) mengatakan bahwa tujuan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan yaitu untuk memperbaiki atau menambah kemampuan baik pengetahuan, keahlian, pengalaman, tingkah laku atau sikap yang diyakini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, pendidikan dan pelatihan dapat dijadikan sebagai salah satu ukuran untuk mengetahui tingkat kemampuan seseorang asalkan pendidikan dan pelatihan tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Sehubungan dengan pentingnya pendidikan dan pelatihan, Fortunato dan 'Waddell (1981) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan langkah awal untuk melihat dan mengetahui kemampuan

seseorang atau aparatur. Aparatur yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kemampuan pengetahuan dan kemampuan serta sikap yang baik dibandingkan dengan aparatur yang pendidikannya lebih rendah. Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor utama yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur kemampuan seseorang, yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan yang dialami seseorang berarti semakin tinggi kemampuan untuk melakukan sesuatu aktivitas, semakin tinggi kemampuan untuk menyerap informasi, semakin mampu untuk mengamati dan memecahkan masalah.

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja aparatur nampaknya bukan merupakan temuan baru dalam penelitian. Banyak para ahli telah berpendapat yang sama sebelum hasil penelitian ini ditemukan. Malahan, konsep-konsep yang dikemukakan para ahli tersebut telah menjadi landasan inspirasi

yang kuat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bukti untuk penguatan terhadap teori-teori yang menjelaskan tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor pengembangan sumber daya manusia. Unsur yang terkandung dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Dengan demikian, ketika sumber daya manusia tersebut telah ditingkatkan kemampuan kerjanya, maka baik secara langsung maupun secara tidak langsung, pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi akan semakin produktif.

Seperti yang dikemukakan oleh Suit dan Almasdi (1996) bahwa sebesar apapun upaya

pendayagunaan faktor-faktor produksi dan teknologi di dalam suatu organisasi, jika tidak memperhitungkan faktor sumber daya manusia sebagai penggerak faktor-faktor produksi tersebut, maka harapan terhadap produktivitas kerja yang maksimal sulit untuk diperoleh. Untuk itu, harapan terhadap produktivitas kerja jangan terlalu besar perhatiannya pada kualitas faktor-faktor produksi dan teknologi yang akan digunakan, akan tetapi lebih menitikberatkan pada aspek kualitas sumber daya manusia.

Pendapat yang dikemukakan oleh Suit dan Almasdi (1996) tersebut didasarkan pada suatu pemahaman bahwa berbicara mengenai produktivitas erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat terwujud bukan disebabkan oleh teknologi yang digunakan atau faktor-faktor produksi yang digunakan, akan tetapi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi dan

teknologi tersebut. Sumber-sumber lain seperti keuangan, fisik, dan sistem akan terkelola dengan baik apabila kualitas sumber daya manusia sebagai pengelola juga baik.

Aspek utama yang tercemin pada istilah produktivitas kerja adalah efisiensi. Dwiyanto, dkk (2006) mengemukakan bahwa efisiensi dalam pelayanan publik adalah perbandingan terbaik antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) pelayanan. Masukan yang dimaksudkan adalah penggunaan sumber-sumber untuk melakukan pelayanan.

Keluaran yang dimaksud adalah hasil dari pelayanan yang diberikan. Jadi, dikatakan efisien apabila hasil pelayanan yang diberikan minimal sama dengan sumber yang digunakan. Dikatakan semakin efisien, apabila hasil yang diberikan lebih besar dari sumber yang digunakan.

Untuk mendapatkan pelayanan publik yang efisien sebagaimana dikemukakan di atas, membutuhkan seorang pelayan publik (*public server*)

yang dapat melakukan pelayanan dengan biaya dan waktu pelayanan yang dapat meringankan masyarakat pengguna jasa. Untuk memperoleh pelayan publik yang dapat melayani pengguna jasa dengan cepat, tepat, dan biaya pelayanan terjangkau sangat ditentukan oleh kualitas pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Artinya, pengembangan sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Hasibuan (2000) mengemukakan bahwa program pengembangan sumber daya aparatur yang dilakukan harus dapat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, aparatur itu sendiri, lingkungan masyarakat yang menjadi layanan dari organisasi yang bersangkutan. Tujuan yang paling penting dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat menjamin produktivitas kerja yang merata pada masing-masing aparatur. Produktivitas yang

merata bukan semata-mata memiliki kemampuan kerja yang sama bagi semua aparatur. Misalnya, dampak dari pengembangan yang diberikan sehingga semua aparatur yang ada dalam suatu instansi telah memiliki kemampuan akuntansi yang memadai. Yang dimaksud dengan produktivitas kerja yang merata, adalah setiap aparatur sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing, dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dalam waktu yang telah ditentukan.

Sehubungan dengan penjelasan produktivitas kerja aparatur tersebut, Nawawi dan Martini (1990) menambahkan bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan seorang aparatur pemerintah sulit diukur menggunakan indikator yang bersifat material sebagaimana yang terjadi pada perusahaan-perusahaan. Pada organisasi publik seperti organisasi pemerintah tempat aparatur mengabdikan diri, uluran produktivitas lebih bersifat non-material. Paling tidak, ukuran produktivitas pada organisasi publik

menggunakan pendekatan prestasi kerja aparatur.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur, maka tentunya dinamika kerja yang ditampilkan aparatur sehubungan dengan perwujudan produktivitas kerja dapat diamati pada beberapa aspek berikut ini: .

- 1) Sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing, para aparatur dapat menunjukkan sikap kerja yang kreatif dan penuh inisiatif
- 2) Selalu menampilkan sikap menerima terhadap segala kemungkinan yang dimunculkan akibat dari suatu kebijakan demi kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- 3) Selalu terbuka terhadap segala kemungkinan perubahan yang akan terjadi di dalam organisasi tempat bekerja sekalipun akan mengganggu jabatannya demi kemajuan organisasi

secara keseluruhan.

- 4) Penyelesaian pekerjaan selalu ditunjukkan dengan sikap penuh loyalitas pada pekerjaan dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta mengutamakan kebersamaan diantara keberbedaan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan erat kaitannya dengan produktivitas kerja aparatur. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan dalam program pengembangan sumber daya manusia harus sesuai dengan tanggung jawab dan kebutuhan pekerjaan masing-masing aparatur.

Kesimpulan

Pengembangan sumber daya manusia yang diperoleh aparatur pemerintah pada Kantor Bupati Minahasa Selatan dapat dikategorikan memadai, karena sebagian besar aparatur telah memiliki pendidikan formal sarjana, dan pada umumnya program

pelatihan yang diperoleh telah mengarah pada kepentingan pekerjaan.

Produktivitas kerja aparatur pemerintah pada Kantor Bupati Minahasa Selatan telah berada pada kategori memadai, yang diindikasikan dengan penerapan nilai-nilai efisiensi dalam pekerjaan sebagai upaya untuk menghindari pemborosan dan menjauhkan diri dari penggunaan pendekatan ekonomi biaya tinggi dalam pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pemberian pendidikan dan pelatihan sebagai upaya untuk menghasilkan aparatur yang memiliki kemampuan kerja yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman A., 1996. Teori Pembangunan Dania Ketiga, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Cushway B., 1994. Human Resources Management. The Association for Management Educational and Development. London: The Fast-Track MBA Series.
- Dwiyanto A., Partini, Ratminto, B. Wicaksono, W. Tamtiari, B. Kusumasari, dan M. Nuh, 2006. Reformasi Birokmsi Publik Di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fortunato R. T. dan D. Waddell G, 1981. Personnel Administration in Higer Education, Handbook of Faculty Staff Personnel Practices. California: Jossey Bass Inc.
- Handoko H. T., 1995. Manajemen Personalia dan Somber Daya Manusia. Edisi dua. Cetakan kesembilan, Jakarta: BPFE.
- Hasibuan M. S. P., 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyon.o M., 1990. Administra.si Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: Haji Masagung.
- Siagian S. P, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suit J., dan Almasdi, 1996. Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora H., 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edits Kedua. Yogyakarta: STIR YKPN.
- Suit J., dan Almasdi, 1996. Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tjiptono F., dan D. Anastasia, 1996. Total Quality Management, Yogyakarta: Andi Offset
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pettier/eta/tan Daemh. Jakarta: Sinar Grafika.