

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR GAMPONG DI KECAMATAN NISAM ANTARA KABUPATEN ACEH UTARA

Mirza

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI)

Mirzastie@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya aparatur sebagai bentuk usaha untuk memperbaiki kualitas dan kemampuan sumber daya aparatur ke arah titik optimum dan hal tersebut diterapkan pada semua tatanan organisasi publik seperti pada pemerintahan desa (gampong) di Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara yang tidak terlepas dari usaha tersebut. Pengembangan dilakukan dalam usaha untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan aparatur. Pengukuran produktivitas kerja pegawai digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan pegawainya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja pegawai. rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengembangan SDM Aparatur Gampong terhadap peningkatan produktivitas kerja aparatur Gampong di Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di gampong sekecamatan Nisam Antara, Kabupaten Aceh Utara, dengan objek penelitian adalah aparatur gampong. hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja, ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik.

Kata Kunci: *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Gampong.*

PENDAHULUAN

Pemberdayaan manusia menjadi prioritas utama dalam pembangunan karena semakin berdayanya manusia akan meningkatkan keberdayaan masyarakat secara kolektif. Hal tersebut akan berujung pada peningkatan kinerja pembangunan wilayah berdasarkan tujuan yang telah disepakati.

Kata kunci dalam pengembangan sumberdaya manusia (SDM) didalam suatu organisasi adalah integrasi keseluruhan program pengembangan dalam satu kesatuan yang sistemik, prosedural, dan saling melengkapi. Tuntutan model integrasi sistem dalam program pengembangan SDM bertujuan agar organisasi mampu menjalankan sistem pengembangan SDM secara akuntabel. Selain itu, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja pengembangan SDM hingga ketinggian yang paling maksimum.

Dewasa ini pegawai dipandang sebagai salah satu aset bagi suatu kantor atau instansi dan perusahaan, yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup instansi pemerintah atau organisasi dan perusahaan. Karena dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri juga dihadapkan pada tantangan besar untuk kemajuan dan memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, maka organisasi atau perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internalnya. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan instansi/organisasi atau perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan.

Pengembangan sumber daya aparatur sebagai bentuk usaha untuk memperbaiki kualitas dan kemampuan sumber daya aparatur ke arah titik optimum dan hal tersebut diterapkan pada semua tatanan organisasi publik seperti pada pemerintahan desa (gampong) di Kecamatan

Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara yang tidak terlepas dari usaha tersebut. Pengembangan dilakukan dalam usaha untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan aparatur.

Pada prinsipnya pengembangan sumber daya aparatur diarahkan agar memiliki kemampuan yang handal dan nantinya menjadi sumber tenaga yang produktif dan atau dapat merubah sikap, mental dan perilaku yang berorientasi pada hasil kerja. Kajian sumber daya aparatur walaupun sifatnya klasik namun secara faktual masih relevan untuk dikaji lebih mendalam. Rendahnya kemampuan kerja pegawai disebabkan kurang seriusnya dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya aparatur, sehingga hasil kerja yang dicapai kurang memuaskan. Pengembangan sumber daya aparatur merupakan salah satu faktor untuk membentuk sikap dan perilaku pegawai agar memiliki kepribadian yang baik, dan mampu menghindarkan larangan-larangan sebagai pegawai negeri.

Pengembangan pegawai negeri sipil (PNS) maupun pegawai daerah, pada dasarnya dapat dilakukan dengan berbagai cara, dan hal tersebut dapat dilakukan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan. Karena dengan melalui pendidikan dan pelatihan maka seorang pegawai akan memperoleh keterampilan dan keahlian dan untuk dipersiapkan menjadi sumber tenaga yang produktif. Selain itu dapat terciptanya aparatur yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, bersih dan berwibawa dengan dilandasi semangat sikap pengabdian yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap bangsa dan negara.

Dari hasil pengamatan sementara di gampong-gampong sekecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara, menunjukkan bahwa masih terbatasnya kualitas sumber daya aparatur, yang saat ini terdapat 32 orang aparatur di kecamatan tersebut. Hal tersebut tercermin oleh kurangnya program pengembangan yang melibatkan aparatur desa/gampong, seperti program pelatihan ataupun pendidikan yang melibatkan aparatur gampong, sehingga masih terbatas kemampuan aparatur. Hal ini berdampak langsung terhadap cara kerja, tata kelola program dan teknik operasional program serta evaluasi program. Umumnya yang digunakan lebih mengandalkan kemampuan konvensional. Karena itu dipandang perlu diarahkan dan dibina agar memiliki kompetensi profesional. Rendahnya kemampuan kerja aparatur di gampong meunasah Lincih tersebut, juga akibat kurang seriusnya dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya aparatur, sehingga berpengaruh juga terhadap hasil kerja yang dicapai, atau dapat dikatakan masih kurang memuaskan.

Pengukuran produktivitas kerja pegawai digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan pegawainya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja pegawai. Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja pegawai baik untuk pegawai baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pegawai dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

Berdasarkan alur pemikiran di atas telah mendorong penulis untuk melakukan kajian lebih mendalam, mengingat kemampuan, keahlian dan kualitas aparatur sehingga sangat berdampak dalam memberikan dan melakukan tugasnya sehari-hari dan belum optimal, sehingga permasalahan yang terjadi di gampong yang ada di Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara terus meningkat sehingga pengembangan aparatur dipandang perlu untuk mengatasi persoalan tersebut. Dengan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengembangan Sumber Daya Aparatur Gampong di Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesis. Seperti dikemukakan Masri Singabrun dan Sofyan Effendi (2006:21) penelitian survey dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (eksploratif), (2) deskriptif, (3) penjelasan (eksplanatory atau confirmatory), yakni menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesis; (4) evaluasi, (5) prediksi atau ramalkan kejadian tertentu dimasa yang akan datang (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator.

Penelitian dilakukan di gampong sekecamatan Nisam Antara, Kabupaten Aceh Utara, dengan objek penelitian adalah aparatur gampong. Dengan masa waktu penelitian pada bulan Maret-Juli 2020. Mulai dari survei awal, observasi, dan analisis data.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mulai dari hipotesis sampai pada simpulan dan saran. Dari hipotesis yang diajukan dapat ditentukan variabel penelitian. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (pengembangan SDM) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Dari variabel penelitian tersebut dapat ditentukan indikator, instrumen penelitian dan desain sampel yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara, dalam memperoleh hasil penelitian tersebut hasil pengisian kuesioner dianalisa oleh peneliti. Kuesioner yang disebar oleh peneliti tersebut berisikan 14 butir pertanyaan yang terbagi dalam masing-masing indikator. Adapun penyajian kuesioner berdasarkan indikator-indikator yang terdapat pada definisi dan operasionalisasi variabel. Kuesioner tersebut sebar kepada 32 responden yang merupakan pegawai di Kantor Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara.

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Responden

Dari hasil olahan data pada penelitian ini terdapat karakteristik responden pada kantor Kantor Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara diperoleh data-data responden, dari hasil pengolahan data pada tabel 4.1 diketahui responden yang berumur <30 tahun sebanyak 2 orang (6,3%), responden yang berumur 30-40 tahun sebanyak 11 orang (34,4%), responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 13 orang (40,6%), dan responden yang berumur >50 tahun sebanyak 6 orang (18,8%). Dari data tersebut didominasi oleh responden yang berusia 41-50 tahun sebesar 40,6%

Selanjutnya data responden dilihat berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 0 orang (0%), responden dengan tingkat pendidikan D-III sebanyak 16 orang (50,0%), data responden responden dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 15 orang (43,8%), data responden pendidikan S2 sebanyak 1 orang (6,2%) dan data responden pendidikan S3 sebanyak 0 orang (0%). Artinya masih banyak pegawai yang berpendidikan D-III sebanyak 50,0%.

Selanjutnya data responden berdasarkan kelamin laki-laki sebanyak 15 orang (46,9%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (53,1%). Data responden pada penelitian ini didominasi oleh responden perempuan sebesar 53,1%. Data responden berdasarkan status perkawinan diketahui responden yang belum menikah sebanyak 0 orang

(0%) dan responden yang sudah menikah sebanyak 32 orang (100%). Data ini menunjukkan bahwa responden rata-rata responden sudah menikah.

Terakhir data responden dilihat dari masa kerja diketahui tingkat masa kerja responden mulai dari <2 tahun sebanyak 0 orang (0%), 3-7 tahun sebanyak 5 orang (15,6%), 8-17 tahun sebanyak 17 orang (53,1%), dan masa kerja >17 tahun sebanyak 10 orang (31,3%). dengan demikian tingkat masa kerja responden paling dominan masa kerja 8-17 tahun sebesar 53,3%.

Analisis Deskriptif Data Mengenai Variabel Pengembangan SDM (X), dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dijelaskan nilai minimum Pengembangan SDM sebesar 24,00, nilai maksimum Pengembangan SDM sebesar 43,00, nilai mean dari Pengembangan SDM sebesar 36,09 dan nilai standar deviasi dari Pengembangan SDM sebesar 3,72. Selanjutnya nilai minimum Produktivitas Kerja sebesar 15,00, nilai maksimum Produktivitas Kerja sebesar 25,00, nilai mean dari Produktivitas Kerja sebesar 21,40 dan nilai standar deviasi dari Produktivitas Kerja sebesar 3,17. Hal ini berarti nilai standar deviasi dari kedua variable lebih kecil dari nilai meannya maka dikatakan baik.

Analisis Statistik Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan SDM (X)

Menurut tanggapan responden yang dilakukan oleh peneliti terhadap variabel pengembangan SDM pada kantor Kecamatan Nisam Antara Kabuapten Aceh Utara dapat dijelaskan, hasil analisis statistik deskriptif mengenai tanggapan responden mengenai variabel Pengembangan SDM pada tabel 4.2 dapat diuraikan bahwa nilai distribusi frekuensi kuesioner dari setiap jawaban responden untuk pertanyaan a1 yaitu yang berkaitan dengan indikator “Peningkatkan kesetiaan dan keterikatan pegawai”, sebanyak 6 responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 18,8%, sebanyak 22 responden menyatakan setuju dengan tingkat persentase sebesar 68,8%, sebanyak 3 responden menyatakan cukup setuju dengan tingkat persentase sebesar 9,4%, sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju dengan tingkat persentase sebesar 3,1%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada responden (0%).

Analisis Skor Keseluruhan Variabel Pengembangan SDM (Y)

Berdasarkan data kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap variable pengembangan SDM yang telah diolah, menurut 32 responden. Adapun ringkasan persentase frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner diperoleh skor aktual variabel pengembangan SDM sebesar 1,155, sementara skor ideal sebesar 1,440 sehingga pencapaian persepsi para pegawai terhadap pengembangan SDM sebesar 80,21%. Hasil ini menunjukkan persepsi yang cukup baik karena tingkat persepsi yang dihasilkan melebihi 50%. sehingga tingkat keyakinan pegawai akan pengembangan SDM pada kantor Kecamatan Nisam Antara Kabuapten Aceh Utara mencapai 80,21%. Hasil ini termasuk sudah cukup baik dalam mendukung dan meyakinkan pegawai akan pengembangan SDM yang dijalankan oleh pimpinan kantor kecamatan.

Analisis Statistik Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja sangat menentukan keberhasilan instansi dalam merealisasikan berbagai fungsinya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas dari sebuah instansi. Menurut tanggapan respon yang berkaitan dengan produktivitas kerja pada kantor Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara dapat dijelaskan hasil analisis deskriptif diatas variabel produktivitas kerja diketahui bahwa nilai distribusi frekuensi kuesioner dari setiap jawaban responden untuk pertanyaan y1 yaitu yang berkaitan dengan

indikator “Pegawai selalu berhasil mencapai jumlah penyelesaian kerja tertentu sesuai dengan standar ada atau ditetapkan oleh kantor”, sebanyak 10 responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 31,3%, sebanyak 16 responden menyatakan setuju dengan tingkat persentase sebesar 50,0%, sebanyak 5 responden menyatakan cukup setuju dengan tingkat persentase sebesar 15,6%, sebanyak 1 responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 3,1%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada responden (0%).

Analisis Skor Keseluruhan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan data kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja yang telah diolah, menurut 32 responden. Adapun ringkasan persentase frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner diperoleh skor aktual variabel produktivitas kerja sebesar 646, sementara skor ideal sebesar 800 sehingga pencapaian persepsi para pegawai terhadap produktivitas kerja sebesar 80,75%. Hasil ini menunjukkan persepsi yang cukup baik karena tingkat persepsi yang dihasilkan melebihi 50%. Sehingga tingkat persepsi produktivitas kerja pada kantor Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara sudah cukup baik dalam menilai kondisi dan situasi budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dan pengembangan SDM untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Pegawai lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja yang akan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan. Masalah yang dihadapi organisasi adalah semangat dan kegairahan kerja pegawai menurun yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja pegawai terlihat dalam tingkat penyelesaian yang tidak sesuai dengan hasil kerja yang ditetapkan.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat dalam tiga bentuk yaitu: a. Jumlah penyelesaian tugas meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama. b. Jumlah penyelesaian tugas yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit. c. Jumlah penyelesaian tugas yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih besar. Dengan diketahuinya hasil kuesioner, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai hubungan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara dari data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer software dalam buku Pengolahan data Statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Selanjutnya untuk menghitung hubungan antara kedua variabel pengembangan sumber daya manusia SDM (X), yang berkaitan dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil hipotesis pertama sebagaimana yang telah diajukan pada bab II diatas, maka hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja pada kantor Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara. Dimana nilai t hitung 2,888 dengan tingkat signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,025. Koefisien regresi variabel pengembangan SDM (b) bernilai 0,260 dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) bernilai positif apabila produktivitas kerja (X) meningkat 1 angka maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,260. Hasil penelitian ini tidak sejalan oleh penelitian yang dilakukan I Made Hedy Wartana (2011) Diklat (X₁) secara

parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja, ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik, nilai koefisien determinasi sebesar 0.106 (10,6%) Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM sebesar 10,6% ditentukan oleh pengembangan SDM sedangkan sisanya 89,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di desain dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dan hasil analisis bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sehingga didapatkan sumber daya manusia yang baik yang akhirnya dapat bekerja secara produktif.
2. Organisasi perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena dengan pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong M, 2003, *A Hand Book of Human Resource Management, Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Hariyanto, 1999, Seri Pedoman Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Badruddin. 2013, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Dessler, Gary. 2008, *Human Resources Management*, 9th Edition. Prentice Hall International, Inc., New Jersey.
- Mondy. R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nurcholis, Hanif. 2011. *Teori dan Pratik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Grasindo: Jakarta
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2010, *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Siagian, P.Sondang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan VI, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sumantri, Suryana, 2007. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2010, *Perspektif Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali, Jakarta.

Wasistiono, Sadu. 2005. *Optimalisasi Peran dan Fungsi Kecamatan*, Modul Badan Diklat Depdagri-JICA.