



# Pengaruh Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Fakfak

Agustina Waromi <sup>1</sup>, Jumadi Jumadi <sup>2</sup>, Veronia Dora Wesso <sup>3</sup>, Pitronela Sahetapy <sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> STIE Ottow & Geisller Fakfak

**Abstract:** Human resource development both those working in the public sector (Civil Servants, SOE Employees, BUMD Employees) and sectors. Talking about organizational problems is inseparable from the element of human resources. The definition of human resources is people in an organization who participate and contribute according to their respective fields of duty. Human resource development will indeed not see results quickly, but in the long term, this investment will yield results that meet the expectations of the organization. In this sense, the term development will include the meaning of training and education, namely as a means of improving skills and general knowledge for human resources, in this case Civil Servants who work at the Fakfak Development Planning Agency. In the work unit at the Fakfak Development Planning Agency, it can be achieved well if there is a Civil Servant development program. This study aims to find out the influence of human resource training and development factors on the productivity of civil servants on the Fakfak Regency BAPPEDA and to find out the most dominant variables of human resource training and development factors affecting the productivity of civil servants in the Fakfak Regency BAPPEDA. The research methods used are quantitative and qualitative research methods. Based on the results of important findings of the Civil Servant Development Method research, there are 2 (two) methods of employee development, namely the on the job training method and the off the job training method.

**Keywords:** BAPPEDA, Fakfak Regency, Human Resources

**Abstrak :** Pengembangan sumber daya manusia baik yang bekerja di sektor publik (Pegawai Negeri Sipil, Pegawai BUMN, Pegawai BUMD) maupun sektor. Berbicara masalah organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusianya. Pengertian sumber daya manusia adalah orang-orang dalam suatu organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia memang hasilnya tidak akan kelihatan secara cepat tetapi jangka panjang investasi ini akan membuahkan hasil yang sesuai harapan organisasi. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan, yaitu sebagai sarana peningkatan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Fakfak. Di dalam satuan perangkat kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Fakfak, dapat dicapai dengan baik kalau ada program pengembangan Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tentang produktivitas pegawai negeri sipil terhadap BAPPEDA Kabupaten Fakfak dan Ingin mengetahui variabel faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pegawai negeri sipil pada BAPPEDA Kabupaten Fakfak. Metode Penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Berdasarkan hasil temuan penting penelitian Metode Pengembangan Pegawai Negeri Sipil terdapat 2 (dua) metode pengembangan pegawai, yaitu metode *on the job training* dan metode *off the job training*.

**Kata Kunci :** BAPPEDA, Kabupaten Fakfak, Sumber Daya Manusia

## 1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya pengembangan (*Delopment*) merupakan kesempatan –kesempatan belajar, yang di desain guna membantu para pekerja atau karyawan atau pegawai atau sumber daya manusia (SDM) organisasi / perusahaan. Investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan mutlak. Dengan program

pengembangan sumber daya manusia yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif dalam percaturan nasional dan global serta sulit untuk ditiru oleh organisasi atau perusahaan lain.

Pengembangan sumber daya manusia baik yang bekerja di sektor publik (Pegawai Negeri Sipil, Pegawai BUMN, Pegawai BUMD) maupun sektor. Pengertian sumber daya manusia adalah orang-orang dalam suatu organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Sumber daya manusia sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi mempunyai implikasi bahwa pengembangannya harus dianggap sebagai investasi. Pengembangan sumber daya manusia memang hasilnya tidak akan kelihatan secara cepat tetapi jangka panjang investasi ini akan membuahkan hasil yang sesuai harapan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi penting dan mahal, hal ini disadari oleh organisasi, sehingga penanganannya harus dilakukan selektif mungkin. Program pengembangan sumber daya manusia disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan organisasi baik masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian yaitu pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pengertian kedua dari sumber daya menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang dapat membangun integritas yang setinggi-tingginya dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada.

Walaupun modal dan peralatan merupakan faktor yang penting, namun tidak kalah penting adalah Sumber Daya Manusia karena seperti disebutkan bahwa keberhasilan suatu pembangunan biasanya digambarkan melalui pertumbuhan ekonomi dan pendapatan nasional, di mana keberhasilan tersebut akan ditentukan oleh tiga (3) faktor utama yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya buatan.

Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan, yaitu sebagai sarana peningkatan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Fakfak. Di dalam satuan perangkat kerja pada Badan Perencanaan

Pembangunan Fakfak, dapat dicapai dengan baik kalau ada program pengembangan Pegawai Negeri Sipil.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Pegawai Negeri Sipil dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan , sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara Satuan Perangkat Kerja dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Fakfak pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Fakfak. Setiap Pegawai Negeri Sipil dalam Satuan Perangkat Kerjanya dituntut agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang baik , sehingga menghasilkan daya saing pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Fakfak yang semakin besar.

Pengembangan Pegawai Negeri Sipil memang membutuhkan biaya cukup besar , tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Fakfak pada bidang personalia. Karena Pegawai Negeri Sipil yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif sehingga daya saing pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Fakfak akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Fakfak untuk memperoleh kinerja yang semakin baik sehingga balas jasa (gaji dan benefit) Pegawai Negeri Sipil dapat dinaikkan.

Produktivitas Pegawai Negeri Sipil dapat di ukur dari sebesar output yang dapat dihasilkan dengan sumber daya tersedia. Akan tetapi produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada BAPPEDA Kabupaten Fakfak dapat diukur pula dari seberapa besar hasil prestasi pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang ditetapkan dalam satu hari atau kinerja yang diperoleh dari Pegawai Negeri Sipil pada BAPPEDA Kabupaten Fakfak.

Dengan demikian bahwa faktor pengembangan Sumber Daya Manusia akan bertujuan kepada tujuan / visi, misi dari organisasi yaitu meningkatkan produktivitas, memperbaiki moral kerja Pegawai Negeri Sipil , mengurangi pengawasan , mengurangi terjadinya kecelakaan, dan meningkatkan kestabilan dan keluwesan pada BAPPEDA Kabupaten Fakfak di dalam aktivitasnya.

Dengan melihat latar belakang masalah yang ada, maka peneliti tertarik untuk memilih judul skripsi ini , adalah “ **Pengaruh Faktor Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Fakfak**”.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni, Pengembangan Sumber Daya Manusia.  
**Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap tingkat produktivitas pegawai negeri sipil terhadap Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Fakfak ?
2. Apakah terdapat pengaruh faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap tingkat produktivitas pegawai negeri sipil terhadap Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Fakfak ?
3. Variabel faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia apa yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pegawai negeri sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Fakfak?

### **Pembatasan Masalah**

1. Penelitian secara intensif dan sistematis dilakukan terhadap faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pegawai negeri sipil pada BAPPEDA Kabupaten Fakfak yang sudah pernah dilakukan.
2. Produktivitas kerja pegawai negeri sipil adalah produktivitas para pegawai negeri sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Fakfak.
3. Kinerja pegawai negeri sipil yang akan diteliti meliputi akurasi, kecekatan, kreativitas, keramahan, kepribadian, penampilan, kebugaran fisik, kehadiran, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas kerja, stabilitas dan kesopanan.

### **Tujuan Penelitian**

- a. Ingin mengetahui pengaruh faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tentang produktivitas pegawai negeri sipil terhadap BAPPEDA Kabupaten Fakfak.
- b. Ingin mengetahui pengaruh faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas pegawai negeri sipil terhadap BAPPEDA Kabupaten Fakfak.
- c. Ingin mengetahui variabel faktor pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pegawai negeri sipil pada BAPPEDA Kabupaten Fakfak.

## 2. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian adalah pegawai negeri sipil pada BAPPEDA Kabupaten Fakfak yang sudah pernah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan baik yang *on the job* maupun *off the job*. Dalam sutau penelitian terdapat dua sumber data yang dipakai yaitu; sumber Data Primer (yaitu data kualitatif data kuantitatif) dan Sumber Data Sekunder (yaitu data internal dan data eksternal). Metode Pengumpulan Data yang digunakan terbagi menjadi beberapa bagian, yakni; metode wawancara, metode observasi, metode kuisisioner, metode survei, dan metode eksperimen. Untuk menjelaskan hubungan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja pegawai negeri sipil , digunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan yang ditemukan adalah, Analisis kualitatif. Analisis Kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan mengelompokkan data penelitian berdasarkan karakteristik setiap responden yang dijadikan objek penelitian.

### Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Fakfak berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 1. Sebagai berikut :

**Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Janis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
<b>Laki-Laki</b>	31	72,09 %
<b>Perempuan</b>	12	27,90 %
<b>Jumlah</b>	43	100 %

Dari tabel 1 diketahui Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang atau 72,09 % dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 27,90 %. Berarti secara dominan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Fakfak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72,09 %.

## Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Usia

**Tabel 2. Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	20 orang	46,51 %
31 – 40 tahun	10 orang	23,25 %
41 – 50 tahun	10 orang	23,25 %
Lebih dari 50 tahun	3 orang	6,97 %
<b>Jumlah</b>	43 orang	100 %

Dari tabel 2. Diketahui Pegawai Negeri Sipil berusia lebih dari 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang, atau 46,51 %, berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang atau 23,25 %, berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang atau 23,25 %, berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang atau 6,97 %.

## Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 3. Sebagai berikut :

**Tabel 3. Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S-2	13 orang	30,23 %
S-1	20 orang	46,51 %
Akademi/SMA	10 orang	23,25 %
<b>Jumlah</b>	43 orang	100 %

Dari tabel 3. diketahui Pegawai Negeri sipil berpendidikan Strata Dua sebanyak 13 orang atau 30,23 %, berpendidikan strata satu (S-1) sebanyak 20 Orang, atau 46,51 %, berpendidikan Akademi/SMA sebanyak 10 orang atau 23,25 %.

#### 4. KESIMPULAN

Metode Pengembangan Pegawai Negeri Sipil.

Pada dasarnya terdapat 2 (dua) metode pengembangan pegawai , yaitu Metode *on the job training* & Metode *off the job training*.

a) Metode *on the job training*

Metode *on the job training* meliputi semua upaya melatih pegawai negeri sipil di tempat kerja yang sesungguhnya.

Beberapa manfaat dari metode *on the job training* ini antara lain :

1. Pegawai negeri sipil melakukan pekerjaan yang sesungguhnya , bukan tugas-tugas yang disimulasikan.
2. Pegawai negeri sipil mendapatkan berbagai instruksi dari pegawai negeri sipil senior yang berpengalaman dalam pekerjaannya.
3. Pelatihan dilaksanakan di dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya di bawah kondisi normal dan tidak membutuhkan fasilitas pelatihan khusus.
4. Pelatuhnya informal, relative tidak mahal, mudah dalam penjadwalannya
5. Pelatihan dapat menciptakan hubungan kerja sama antara karyawan dan pelatih
6. Program dan atau kegiatan ini sangat relevan dengan pekerjaan , dapat membantu memotivasi kerja pegawai negeri sipil.

Kelemahan metode *on the job training* :

1. Pelatih mungkin tidak termotivasi untuk melatih atau memikul tanggung jawab untuk pelatihan sehingga pelatihan dapat menjadi serampangan.
2. Pelatih mungkin melaksanakan pekerjaan dengan baik, namun kurang memiliki kemampuan melatih orang lain agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Pelatih mungkin tidak memiliki waktu untuk melatih dan menghapuskan elemen yang penting dalam pelatihan.
4. Pegawai Negeri Sipil yang tidak terlatih mungkin memiliki dampak negative terhadap pekerjaan dan kinerja organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ackley, G. (1983). *Teori ekonomi makro*. LP-FE UGM.
- Boediono. (1988). *Pengantar ekonomi makro*. BP-FE.
- Djojohadikusumo, S. (1984). *Ekonomi umum: Azas – azas dan kebijaksanaan*. LP3ES.
- Ivanis. (1971). *Pengantar ekonomi perusahaan*. Alumni.
- Kamarudin. (1982). *Ekonomi perusahaan dan manajemen*. Alumni.
- Kamurudin. (1973). *Analisa manajemen produksi*. Alumni.
- Kotler, P. (1985). *Dasar-dasar pemasaran* (Edisi kedua, Jilid pertama).
- Sudarman, A. (1994). *Ekonomi mikro – makro*. Erlangga.
- Supranto, J. *Statistik: Teori dan aplikasi*.
- Swastha, B. D., & Sukotjo, I. (1985). *Pengantar bisnis modern* (Edisi ketiga). Liberty.
- Waromi, A. (2011). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Serui Papua. *Jurnal Ekonomi*, 16(1).
- Waromi, A., Absofi, S., & Rahanra, H. (2022). Placement Analysis of Employee Performance in Health Services at the Health Office of Fakfak Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 31006-31017.
- Waromi, A., Gultom, R., & Sahetapy, P. (2022). The Role of the Marine and Fishery Sector on Regional Original Income (PAD) Fakfak Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 31029-31038.
- Waromi, A., Mastuti, E., & Panginan, M. (2022). Analysis Of the Contribution of Government Building Materials to The Welfare Level of Community Settlement (Case Study at The Office of The Community Empowerment Agency) In Fakfak Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 31147-31158.
- Waromi, A., Mbaubedari, H. F. M., & Merey, A. Y. (2022). Analysis of the Application of Planning Functions on the Development of the State Civil Apparatus in Fakfak District Office Middle East Fakfak Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 30995-31005.
- Waromi, A., Tutuop, M. R., & Klanit, E. (2022). Analysis of Economic Growth Before and After Changes in Tambaruni Market, Fakfak Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 31053-31060.
- Waromi, A., Wasaraka, T., & Rumaropen, S. (2022). Analysis of Human Resources Development on Civil Servant Career Development at the Mining and Energy Department of Fakfak Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 31169-31177.



Waromi, A., Wayoi, L. Y. T., Wally, P., & Wairo, O. (2022). Analysis of Human Resources Development on the Performance of Civil Servants at the Transportation Office of Fakfak Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 31188-31198.