

**ANALISA PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS
BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR
KABUPATEN DAIRI**

TESIS

OLEH

**FELIX MARBUN
NPM. 131801016**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

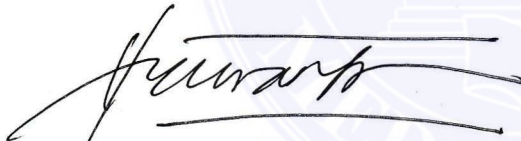
**Judul : Analisa Pengembangan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan
Sumber Daya Air Kabupaten Dairi**

Nama : Felix Marbun

NPM : 131801016

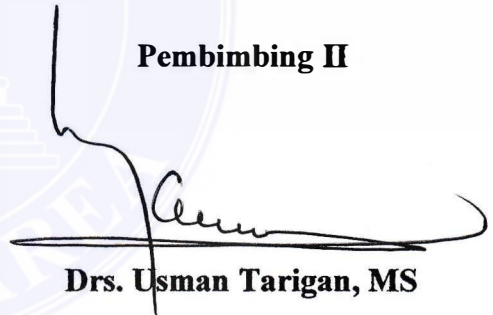
Menyetujui

Pembimbing I




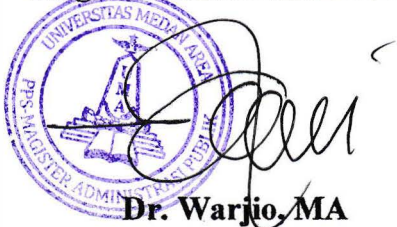
Dr. Heri Kusmanto, MA

Pembimbing II



Drs. Usman Tarigan, MS

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**



Dr. Warjio, MA

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada Tanggal 20 Juni 2015

Nama : Felix Marbun
NPM : 131801016



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Kasyful Mahalli, SE, M.Si
Sekretaris : Isnaini, SH, M.Hum
Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Pembimbing II : Drs. Usman Tarigan, MS
Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Juni 2015

Yang menyatakan,



Felix Marbun

ABSTRAK

ANALISA PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN DAIRI

Nama : Felix Marbun
NIM : 131801016
Program : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Pembimbing II : Drs. Usman Tarigan, MS

Proses Pengembangan Pegawai dapat dilakukan dengan cara peningkatan kualitas sumber daya pegawai tersebut. Pengembangan pegawai dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).

Yang menjadi permasalahan pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Dairi yakni proses pengembangan pegawainya kurang mendapat perhatian. Adapun kendala mengenai pengembangan kemampuan pegawai menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat diwujudkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis proses pengembangan pegawai melalui Diklat, Non Diklat, Tugas Belajar, Mutasi dan Promosi. Tipe penelitian ini adalah deskriptif yaitu berupaya memberikan gambaran mengenai keadaan objek atau permasalahan yang akan diteliti berdasarkan fakta – fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan masih dirasakan kurang oleh karena itu perlunya perhatian oleh Pimpinan yang ada di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Dairi.

Kata Kunci : Diklat, Non Diklat, Promosi, Mutasi

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE DEVELOPMENT AT BINA MARGA AND SUMBER DAYA AIR DEPARTMENT IN DAIRI REGENNCY

Nama : Felix Marbun
NIM : 131801016
Program : Master of Public Administration
Advisor I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Advisor II : Drs. Usman Tarigan, MS

Employee Development Process can be done by improve the quality of the human resources. The development of the employee did by two aspect, which is quantity and quality. Quantity means amount of the human resources, while the quality of human resources quality concerns regarding the ability of both physical ability and the ability of non physical (intelligence and mental).

Which is the case in Bina Marga and Sumber Daya Air Department are the development employee process are not too attended. As for the constraints on the development of the ability of employee tends to cause the quality of work can not be realized.

The purpose of this study was to analyze the process of employee development through education and training, non training, learning task, transfer and promotion. This research type is descriptive off attempts to provide and overview of the state of the object or the issue to be investigated based on facts that appear or as it. of the results of this study concluded that development of employees through education and training is still less therefore the need for attention by the leadership which whom at Bina Marga and Sumber Daya Air Department.

Keywords : Training, Non Training, Promotion, Transfer.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas tuntunan, rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai suatu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Adapun judul Tesis ini adalah **“Analisa Pengembangan Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Dairi”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih dirasakan sekali banyak kekurangan dan kelemahan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan belum mampunya penulis menyajikan suatu permasalahan secara keseluruhan mengenai hal – hal yang belum terungkap dengan baik.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, kreatif dan inovatif dari para pembaca untuk kemudian ditambah atau dikurangi sesuai dengan hasil daya nalarnya masing – masing dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini.

Dalam kesempatan ini penulis mempunyai keharusan dan kewajiban moral yang tinggi untuk menyampaikan ucapan terima kasih atas terselesaikannya Tesis ini, terutama kepada mereka yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian Tesis ini, yaitu Yang terhormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area;
2. Bapak Drs. Heri Kumanto, MA, Selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis;
3. Bapak Drs. Usman Tarigan, MS, selaku pembimbing II, yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis;
4. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf pengajar PPS Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu serta kelancaran dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tesis ini.

5. Bapak dan Ibu bagian Administratif Bang Wahyu, Bang Riki, dan lainnya yang tidak dapat saya sebutkan sarta persatu.

Terima kasih juga kepada kedua orang tua, dan keluarga, yang selalu mendukung dan mendoakan demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.

Semoga segala kerja keras yang diberikan oleh Bapak Ibu Pimpinan dan pengajar di Universitas Medan Area mendapat berkat dan rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, Mei 2015

P e n u l i s

Felix Marbun

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Pengembangan	5
2.2. Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
2.4. Pengertian Pengembangan Pegawai	18
2.5. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	21
2.6. Kerangka Teoritis	22
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	24
3.2 Tipe dan Dasar Penelitian	24
3.3 Unit Analisis	24
3.4 Waktu dan Lokasi Penelitian	24
3.5 Populasi dan Sampel	25
3.6 Instrumen Pengumpul Data	26
3.7 Jenis dan Sumber Data	27
3.8 Teknik Analisis Data	27

BAB IV: DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
4.1. Lokasi Penelitian	29
4.2. Struktur Organisasi	29
4.3. Visi	30
4.4. Misi	30
4.5. Tujuan	31
4.6. Saran	32
4.7. Susunan Kepegawaian	34
4.8. Tugas dan Fungsi	36
4.9. Struktur Organisasi / Pemerintahan	40
4.10. Tingkat Pendidikan	65
4.11. Pelatihan	66
4.12. Penempatan	68
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Karakteristik Responden	69
5.2. Gambaran Pengembang Pegawai Pada Variabel Pengembangan Karir	72
BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	103
6.2. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
3	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	71
4	Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	71
5	Kesempatan untuk mengikuti diklat dalam pengembangan karir	72
6	Bentuk / jenis Diklat yang pernah diikuti oleh pegawai di Dinas Bina Marga dan Simber Daya Air	73
7	Jenis diklat yang diikuti oleh pegawai sudah sesuai dengan kompetensi jabatan	74
8	Diklat yang pernah diikuti oleh pegawai dapat menambah Pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	75
9	Dengan mengikuti diklat, pengetahuan dan wawasan pegawai bertambah	76
10	Diklat yang telah diikuti sangat bermanfaat dan mempunyai Kontribusi yang cukup tinggi dalam membantu Menyelesaikan pekerjaan	77
11	Diklat yang bersifat praktis dan aplikatif lebih tepat diberikan dalam meningkatkan keterampilan dan Kemampuan pegawai	78
12	pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui diklat dapat diterapkan pada lingkungan dimana bekerja	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas – tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing – masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya

meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Dari pernyataan diatas, jelas betapa pentingnya peranan dan kedudukan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintahan. Oleh karena itu pemerintah membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian. Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan dewasa ini dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pembangunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. Malayu, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Moekjat, M, 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Gunung Agung
- Manullang, 1978. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Haji Masagung.
- Musanef, 1996. *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Nainggolan, 1983. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : PT.Peltja.
- Notoatmodjo, Sukijo, 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pamuji, S, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi, Bagian Organisasi dan Tata Laksana.2008. *Peraturan Daerah Kabupaten Dairi Nomor 05 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Kabupaten Dairi*. Sidikalang.
- Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi, Bagian Organisasi dan Tata Laksana.2008. *Peraturan Bupati Dairi Nomor 15 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Uraian Tugas tiap – tiap Jabatan pada Dinas – dinas Daerah Kabupaten Dairi*. Sidikalang.

Sinamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III.*

Yogyakarta : STIE YKPN.

Soeprihanto, John, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*

Bandung : Mandar Maju.

Sunyoto, Danang, Drs.SH.SE.MM, 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisi*

Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Cetakan kedua.

Yogyakarta : CAPS.

Siagian,SP. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi

Aksara.

Wardi. 2014. *Himpunan Lengkap Undang – Undang Aparatur Sipil*

Negara. Yogyakarta : Saufa.

ANGKET PENILAIAN

**JUDUL : ANALISA PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA
DAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN DAIRI**

NAMA :

PENDIDIKAN :

PANGKAT / GOL. :

LAKI – LAKI / PEREMP. :

A. PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Sudilah kiranya Bapak / Ibu mengisi / memberi jawaban pada pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu**
- 2. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan tidak dipengaruhi oleh orang lain**
- 3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut pendapat Bapak / Ibu benar serta di berikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban**
- 4. Atas kesediaan dan bantuan Bapak / Ibu, saya ucapkan terimakasih.**

DAFTAR KUESIONER PENGEMBANGAN PEGAWAI

A. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

1. Bagaimana menurut Bapak / Ibu, kesempatan mengikuti diklat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam pengembangan karir pegawai ?
 - a. Tersedia
 - b. Kurang tersedia
 - c. Tidak tersedia sama sekali
2. Bentuk / Jenis Diklat Apa yang pernah Bapak / Ibu Ikuti ?
 - a. Diklat Struktural
 - b. Diklat Struktural dan Diklat Teknis
 - c. Tidak Pernah
3. Jenis Diklat yang Bapak / Ibu ikuti sudah sesuai dengan kompetensi jabatan Bapak/Ibu ?
 - a. Sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Tidak sesuai

4. Diklat yang pernah Bapak / Ibu ikuti dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan ?
 - a. Menambah
 - b. Kurang menambah
 - c. Tidak menambah

5. Dengan mengikuti Diklat, pengetahuan dan wawasan Bapak / Ibu bertambah ?
 - a. Bertambah
 - b. Kurang bertambah
 - c. Tidak bertambah

6. Diklat yang telah Bapak / Ibu ikuti sangat bermanfaat bagi Bapak / Ibu dan mempunyai kontribusi yang cukup tinggi dalam membantu melaksanakan pekerjaan ?
 - a. Bermanfaat
 - b. Kurang bermanfaat
 - c. Tidak bermanfaat

7. Diklat yang bersifat praktis dan aplikatif lebih tepat diberikan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai ?
 - a. Setuju
 - b. Kurang setuju
 - c. Tidak setuju

8. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui Diklat tersebut, dapat diterapkan pada lingkungan dimana Bapak / Ibu bekerja ?
 - a. Setuju
 - b. Kurang setuju
 - c. Tidak setuju

9. Setelah mengikuti Diklat, apakah Bapak / Ibu merasakan bertambahnya kesadaran untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya ?
 - a. Bertambah
 - b. Kurang bertambah
 - c. Tidak bertambah

10. Setelah mengikuti Diklat, apakah Bapak / Ibu merasa lebih percaya diri dalam penyelesaian pekerjaan dibandingkan sebelum mengikuti Diklat ?
 - a. Setuju
 - b. Kurang setuju
 - c. Tidak setuju

11. Menurut Bapak / Ibu, apakah Diklat tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja ?
- Berpengaruh
 - Kurang berpengaruh
 - Tidak berpengaruh

B. Non Diklat

12. Untuk mengembangkan potensi yang ada, apakah Bapak / Ibu selalu berusaha menggunakan media cetak dan elektornik seperti membaca buku, majalah, TV, komputer atau internet ?
- Berusaha
 - Kurang berusaha
 - Tidak berusaha

13. Menurut Bapak / Ibu apakah Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air selalu berusaha memberikan pengembangan diri bagi pegawainya melalui suatu organisasi seperti lokakarya, seminar, pameran dan studi banding?
- Berusaha
 - Kurang berusaha
 - Tidak berusaha

14. Menurut Bapak / Ibu, apakah proses pengembangan diri pegawai dengan cara belajar secara mandiri dan melalui suatu organisasi di atas dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kompetensi pegawai ?
- Berpengaruh
 - Kurang berpengaruh
 - Tidak berpengaruh

C. Tugas Belajar

15. Apakah Bapak / Ibu setuju jika Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air memberikan kesempatan untuk mengembangkan pegawai melalui tugas belajar?
- Setuju
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

16. Menurut Bapak / Ibu apakah kebijakan tugas belajar dapat mendukung pengembangan pegawai ?
- Mendukung
 - Kurang mendukung
 - Tidak mendukung

D. Mutasi

17. Menurut Bapak / Ibu apakah mutasi yang dilakukan untuk peningkatan motivasi pegawai?
 - a. Setuju
 - b. Kurang setuju
 - c. Tidak setuju

18. Menurut Bapak / Ibu apakah penempatan mutasi berdasarkan minat kerja yang dimiliki?
 - a. Sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Tidak sesuai

19. Menurut Bapak / Ibu, apakah kebijakan mutasi tidak mengganggu kelancaran tugas ?
 - a. Setuju
 - b. Kurang setuju
 - c. Tidak setuju

20. Menurut Bapak / Ibu apakah penempatan mutasi dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ?
 - a. Setuju
 - b. Kurang setuju
 - c. Tidak setuju

21. Menurut Bapak / Ibu apakah kebijakan mutasi dapat mendukung pengembangan pegawai ?
 - a. Mendukung
 - b. Kurang mendukung
 - c. Tidak mendukung

E. Promosi

22. Menurut Bapak / Ibu apakah promosi jabatan sesuai dengan kemampuan ?
 - a. Sesuai
 - b. Kurang sesuai
 - c. Tidak sesuai