

RESPONSIBILITAS PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN
SUMBERDAYA APARATUR PADA SATUAN
KODIM 0815 MOJOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik



OLEH:

IFA MU'AMMIN

NIM. 2016210217

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG

2020

RINGKASAN

Pelaksanaan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai, peningkatan kinerja pegawai sesudah dilakukan pengembangan Pegawai dan hal yang mendukung dan penghambat dalam mempengaruhi bagaimana pengembangan Pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dan difokuskan pada 3 hal yaitu : (1) Pengembangan Pegawai yang meliputi diklat, promosi, dan mutasi. (2) Peningkatan kinerja pegawai sesudah dilakukan pengembangan Pegawai. (3) Faktor Pendorong dan Penghambat dalam pelaksanaan Responsibilitas Pegawai. Pengumpulan data dengan cara wawancara dan dokumentasi,serta observasi kemudian data yang terkumpul selanjutnya dianalisa serta disimpulkan.

Hasil penelitian bahwasanya (1) Responsibilitas Pegawai Daerah yang dilakukan oleh Komando Distrik Militer 0815 Mojokerto secara garis besar sudah berjalan baik dan cukup produktif. Pengembangan Pegawai daerah tersebut dilaksanakan melalui dua metode, yakni metode Pengembangan di dalam Pekerjaan yang terdiri dari promosi dan mutasi pegawai. Dan yang kedua melalui Metode Pengembangan di luar pekerjaan yaitu diklat. Semuanya itu diberikan berdasarkan persyaratan-persyaratan yang berlaku. Disisi lain dalam rangka pengembangan aparatur daerah dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawainya,

Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan bahwa Komando Distrik Militer 0815 Mojokerto juga harus memfasilitasi program aparaturnya dengan memadai untuk mendukung kegiatan seperti diklat yang seharusnya mempunyai gedung diklat sendiri sehingga dalam pelaksanaannya tidak dapat menghambat kelancaran kegiatan diklat tersebut dan lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci : Responsibilitas, Kinerja, Pengembangan Aparatur

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Suatu penyelenggaraan dalam penyediaan *public goods and services* sering disebut *governance* (tata kelola pemerintahan), sedang praktek terbaiknya disebut *good governance* (kepemerintahan yang baik), pemerintahan yang baik menjadi kenyataan dan sukses, dibutuhkan komitmen dari semua pihak, yaitu pemerintah dan masyarakat. *Good governance* yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik, integritas, serta semangat kerja dan moral yang baik. Hal ini bisa tercapai apabila lembaga publik tersebut mempunyai Sumber Daya Manusia yang setiap saat dapat dikelola dengan baik untuk memenuhi kebutuhan akan ketersediaan aparatur yang mumpuni.

Aparatur sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan, yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pola militer yang terpadu. Sesuai dengan tantangan yang sudah mendunia, perwujudan pola pemerintahan yang baik diperlukan aparatur yang berkompeten dalam penyelenggaraan negara dan juga pembangunan. Melihat pentingnya peran aparatur dalam organisasi, tidak berlebihan jika bisa dikatakan seorang aparatur adalah sumber daya yang paling penting dan mempunyai dampak langsung pada instansi tersebut. Aparatur diharapkan bias menyumbangkan bakat, kreativitas, dan segala upaya pada instansi tersebut.

Dengan ditetapkannya aparatur sebagai faktor utama dalam instansi, maka aparatur yang ada di instansi militer harus ikut bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peran aparatur sangat penting. Aparatur turut bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan dari usaha kegiatan pemerintahan daerah dan mempunyai kedudukan dan peran sangat penting, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas pegawainya untuk bekerja

secara profesional sesuai dengan bidangnya, sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan dengan baik.

Dalam upaya untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang bersih, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, produktifitas kerja yang tinggi, serta sadar akan tanggung jawabnya karena aparatur akan dituntut untuk memiliki semangat kerja dan pengabdian yang tinggi sehingga dapat dilaksanakan dengan kemampuan sumber daya manusianya untuk berpikir kritis dan profesional dalam bidangnya.

Melihat Pentingnya peran pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur yang menunjang keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah maka perlu dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui pengembangan Pegawai yang dilakukan terus-menerus dan berkelanjutan sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sebaik-baiknya. selain itu adanya pengembangan Pegawai diharapkan menciptakan pegawai yang jujur, bermental baik, berwibawa bertanggung jawab, dan berdisiplin tinggi.

Image tentang rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (aparatur pemerintah) tersebut sudah diketahui bersama sejak dulu dari mulai pegawai yang suka keluar kantor pada jam kantor, yang suka berada di kantin, yang gemar main catur pada waktu bekerja sampai adapula pegawai yang suka mengantuk dan bermalas-malasan diruangan kerja. Fenomena tersebut mungkin tidak asing lagi di lingkungan pemerintahan daerah kita. Karena pada kenyataannya sekarang sebutan pegawai negeri sipil masih dianggap sebagai suatu jabatan prestis, aparaturnya masih saja tidak menyadari arti penting tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Sering melanggar disiplin, mangkir kerja, pemberian pelayanan yang berbelit-belit. Bahkan masyarakat yang seharusnya dapat mempercayai Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi mereka terkesan tidak mau jika urusan mereka berkaitan dengan Pegawai Negeri Sipil atau birokrasi. Ini sudah cukup menggambarkan kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur yang tidak profesional.

Berdasarkan kondisi tersebut, dan ketertarikan peneliti dalam wacana mengenai Sumber Daya Manusia (aparatur pemerintah), maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan

judul judul **“Responsibilitas Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Komando Distrik Militer 0815 Mojokerto”**

2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pola pelaksanaan Responsibilitas Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Komando Distrik Militer 0815 Mojokerto?
2. Bagaimana kah faktor pendukung dan faktor penghambat dalam Pelaksanaan Responsibilitas Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Komando Distrik Militer 0815 Mojokerto?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin disampaikan dalam dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan responsibilitas Pegawai untuk meningkatkan kinerja dan pada Komando Distrik Militer 0815 Mojokerto.
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam Pelaksanaan responsibilitas Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Komando Distrik Militer 0815 Mojokerto.

4. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dalam Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara teoritis maupun juga secara praktis. Adapun kontribusi yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah di bidang manajemen Pegawai dan bermanfaat sebagai sumbangan pengembangan Pegawai untuk meningkatkan kinerja dan pola kerja yang baik, serta dapat dijadikan acuan bagi pihak yang melakukan penelitian.
- b. Dapat memberikan gambaran tentang tanggung jawab Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Komando Distrik Militer 0815 Mojokerto.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sendiri dan mahasiswa pada umumnya karena dapat mengetahui tentang pengembangan Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Diharapkan agar penelitian ini bisa menjadi masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam pengembangan Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1990. *Manajemen penelitian*. Jakarta: Roneka Cipta.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta: Prehalindo.
- Handayani, S. *Administrasi Pemerintahan dan Pembangunan Nasional*, 1991 Jakarta: Cv. Haji Masagung.
- Handoko, T.H. 1996. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- , 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)* .Jakarta: Gunung Agung.
- , 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Manullang, 1981. *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi I*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- , 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*, Yogyakarta: Andi Ofset.
- Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Miles, Matthew B dan Michael A. H. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moekijat.. 1984. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi I*, Bandung: Cv. Mandar Maju.
- , 1999. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi V*. Bandung: Cv. Mandar Maju.

- Moeleong, Lexy, J. 2000 *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Masdakarya.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- 1994 *Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Pegawai*.. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef. 1983. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Muslimah, S. 2016. *Responsibilitas Pelayanan Publik Pada RSUD Salewangan Kab Maros*. Skripsi Univ Hasanudin
- Nasir .1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. 1990 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.. Jakarta: Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex S.1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
-----1996 *Manajemen Personalia*. . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
-----2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pandojo, R Hejirachman dan Suad H. 1990 *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF.
- .. 2000. *Manajemen Personalia*.. Yogyakarta: BPF
- Prabu, Anwar M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- Sari.P.R., 2017. *Responsibilitas Pelayanan Publik Dalam Pengurusan EKTP dan KK Di Dispendukcapil Kab Mandailing Natal*. Skripsi. USU
- Siagian, Sondang, P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siswanto, B. 2003. *Manajemen TKI*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Suryono, Agus. 2001. *Teori dan Isu Pembangunan*. Malang:UM Press.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- T.Hani H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Tayibnapi, B.A. 1994. *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: PT. Paradnya Paramita.
- Widjaja, A.W.1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- 2002. *Otonomi Daerah dan daerah Otonom*. Jakarta:PT. Radja Grafindo Persada.
- Windyani. I. 2014. Analisis Kinerja Kantor Camat Gunung Tabur Kabupaten Berau. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, Vol 1 No 3, Artikel 5

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Lampiran Perkasad No Perkasad/18/IV/2008 Tgl 8 April 2008