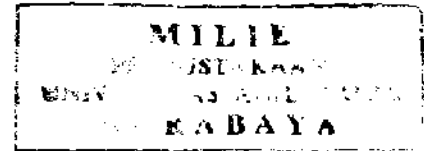


Handwritten text at the top left, possibly a date or reference number.

Handwritten text at the top right: KIK, TPS 07/01, Riv, P.

# TESIS

## PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS REGULASI KEPEGAWAIAN TERHADAP PROFESIONALISME PERENCANA BAPPEDA KABUPATEN KOTABARU, KALIMANTAN SELATAN (CASE-STUDY)



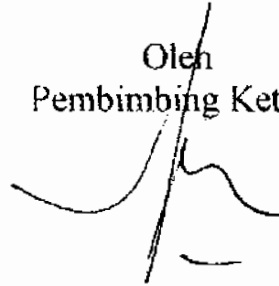
M. TAUFIK RIVANY  
N I M : 099913360. M.

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2001**

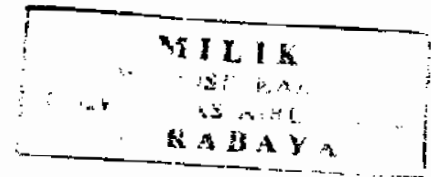
## HALAMAN PENGESAHAN

TESIS INI TELAH DI SETUJUI  
TANGGAL AGUSTUS 2001

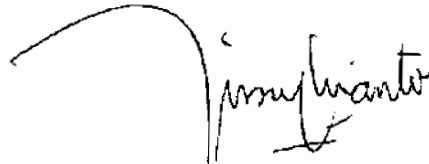
Oleh  
Pembimbing Ketua,



Dr. Sunarjo, dr., Ms., Msc.  
Nip. 130 685 841.



Pembimbing,



Drs. Jusuf Irianto, M. Com.  
Nip. 132 048 915.

Mengetahui,

Wakil Ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Pasca Sarjana Universitas Airlangga



SUNARJO, dr., MS, MSc.  
Nip. 130 685 841

Telah di uji dan di nilai

Pada tanggal, 10 September 2001.

---

PANITIA PENGUJI TESIS

KETUA : DR. HARYADI SOEPARTO, dr., DOR., MSc., APU.

ANGGOTA : 1. DR. SUNARJO, dr., MS., MSc.  
2. SUGIRI SYARIF, dr., MPA.  
3. JUSUF IRIANTO, DRS., M. COM.  
4. RACHMAH IDA, DRA., M. COMS.

## ABSTRACT

This research is aimed at identifying and explaining the formal regulation based human-resource development phenomenon, especially employee law and professionalism of Regional Development Agency (Bappeda) Kotabaru, development planner in applying his assignment and his function as regional development planner. The analysis unit was the Bappeda's planner or Bappeda officers in the work technique in research area.

The variables of research, consist of dependent variabel (Y) and independent variable (X). Dependent variable is the professionalism of the Bappeda planner. Independent variable were formal education (X1), career education (X2), technique training (X3), and wealth guidance (X4).

Both variable were analyzed quantitatively by using double linier analysis regression statistics. The hipotesis were :

1. Formal education factors, career education, technique training, and wealth guidance have influence toward the professionalism of the development planner in Bappeda Kotabaru, South Kalimantan Province.
2. Technique training is the most inflence factor toward professionalism of development planner in Bappeda Kotabaru, South Kalimantan Province.

Analysis toward research variable based on response answer respondent of the research was the total population of Bappeda's officer in work technique unit of the regional development planner, the number was 20 respondent.

The result analysis the is close relationship shows that among independent variable with double regression of coefficient value (R<sup>2</sup>) 0.8366 or 83.66 %. According to F test with F value was counted 19.208 > F value table 3.08 with probability level 0.00000 (smaller than  $\alpha$  0.05). So the first hypothesis is accepted.

The analysis result partially shows that technique training constitutes the independent variable that is dominant among four independent variable that is used to build hypothesis whit the biggest coefficient partial correlation value 0.600 or 60 % and result of t test shows that t account value 2.901 > t table value 2.101 in the level of 0.00000 of probability (smaller than  $\alpha$  0.05). So, the second hypothesis is accepted.

This research also describes the implication of the formal regulation-based human-resource development toward professionalism of bappeda Kotabaru planner in applying the assignment ang the function as regional development planner in research area. Problem complexity identified is the weak process and result of the Bappeda Planner. In profesional condition, generally needs human resource and development altrnative for the solutions. Those strategic were viewed from three managerial dimentions, those ar structure, process, and behavior. Thus, strategic alternative in optimizing professionalism of the officers pointed the factual conditions of studied organizations. This really supporting the effectivity of implementations recommedbed strategic alternative for planning organizations such Bappeda Kotabaru, south Kalimantan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah yang Maha Pengasih Maha Penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan wajib dalam rangka penyelesaian pendidikan pada Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Penulisan ini juga dimaksudkan sebagai aplikasi teori yang diperoleh selama mengikuti studi dalam mencermati fenomena Pengembangan Sumber Daya Manusia secara empiris berdasarkan kaidah-kaidah ilmu pengetahuan.

Penulisan ini dapat dirampungkan atas bantuan dan dukungan banyak pihak, sehingga rasa syukur ini juga di iringi dengan terimakasih tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama disampaikan kepada :

Bapak Dr. Sunarjo, dr., MS., MSc., pembimbing ketua yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan dorongan, bimbingan dan mengarahkan penulis selama proses persiapan, penulisan rencana penelitian, pelaksanaan penelitian, penggunaan metode dan alat analisis yang benar, teknik pengolahan data dan hasil uji statistik yang sesuai dengan penelitian ini.

Bapak Drs. Jusuf Irianto, M. COM., selaku pembimbing yang banyak memberikan masukan pengetahuan kepada penulis berkenaan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan tataran teoritis dan aplikatif, cara penulisan tesis, penggunaan metode dan teknik penelitian yang benar, analisis yang mendasarkan pada kaidah-kaidah keilmuan yang berkembang dengan sangat cepat dan universal. Perhatian dan kesabaran beliau dalam membimbing penulis telah menumbuhkan motivasi yang kuat untuk mencari tahu hal-hal yang belum diketahui penulis.

Bapak Prof. Dr. Haryono Suyono, selaku Ketua program studi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program magister pada bidang studi ini.

Bapak Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya beserta seluruh staf dosen dan tenaga administrasi yang selalu memberikan kemudahan kepada penulis sehingga selama menjalani studi dapat berjalan dengan lancar.

Bapak Rektor Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memanfaatkan berbagai fasilitas pendidikan yang ada, seperti perpustakaan dan yang lainnya sehingga penulis mendapat keringanan yang tak ternilai harganya selama mengikuti studi.

Rasa terimakasih yang dalam kepada instansi Badan Kordinasi keluarga berencana nasional (BKKBN) sebagai tempat penulis bekerja yang memberikan peluang dan kesempatan berupa tugas belajar dengan dukungan beasiswa.

Rasa terima kasih yang dalam juga kami haturkan kepada Bapak dr. Sugiri Syarif, MPA beserta seluruh karyawan BKKBN Jawa Timur atas dorongan, kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis dalam melaksanakan studi.

Terima kasih dan rasa hormat yang dalam kepada Tim Penguji yaitu Bapak Dr. H. Haryadi Soeparto, dr., DOR., MSc., MSc, Bapak dr. H. Sugiri Syarif, MPA, dan Ibu Dra. Rachmah Ida, MA, disamping Bapak Pembimbing Ketua dan Bapak pembimbing yang disebutkan dimuka. Kecermatan Tim dalam menyimak materi tesis ini melahirkan saran dan masukan yang sangat bermanfaat dalam penyempurnaan naskah tesis.

Terimakasih juga disampaikan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kotabaru, Kalimantan Selatan dengan seluruh jajarannya, khususnya Sekretariat Bappeda sebagai narasumber utama, dan seluruh pejabat eselon pada unit kerja teknis yang dijadikan sampel/responden dan informan yang bersedia dan mendukung sepenuhnya, sehingga penelitian ini dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Rasa terima kasih dan hormat yang tulus kepada ayahanda A. Husaini Suriansyah dan Ibunda Gt. Zubaidah Hs, Karena atas doa dan motivasi kedua orang tua penulis, penulis mempunyai tekad yang kuat dan ketabahan dalam menyelesaikan studi ini.

Teristimewa bagi istri dan anak penulis yang tercinta, Puspa Lyddia, SH, dan Fernanda R. Adhieyaksa yang senantiasa memberikan pengorbanan, dorongan semangat dan motivasi yang kuat, sehingga studi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan bantuan, dukungan dan fasilitas dalam pelaksanaan studi selama ini. Semoga Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang memberikan taufik dan rahmatNya kepada semua pihak baik yang telah disebutkan maupun yang tidak disebutkan dalam ucapan terima kasih ini.

Surabaya, Agustus 2001.  
Penulis.

**DAFTAR ISI**

	Halaman
DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR LAMPIRAN .....	vi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1.
1.2. Perumusan Masalah .....	12.
1.3. Tujuan Penelitian .....	13.
1.3.1. Tujuan Umum .....	13.
1.3.2. Tujuan Khusus .....	14.
1.4. Manfaat Penelitian .....	14.
<b>BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Pengembangan SDM .....	15.
2.2. Dimensi Pengembangan SDM Bappeda .....	19
2.2.1. Pendidikan Formal .....	21.
2.2.2. Pendidikan Karier .....	23.
2.2.3. Pelatihan Teknis .....	26.
2.2.4. Pembinaan Kesejahteraan .....	28.
2.3. Profesionalisme Aparatur Negara .....	31.
2.4. Strategi Peningkatan Profesionalisme .....	35.
<b>BAB. III. KERANGKA KONSEPTUAL</b>	
3.1 Kerangka Konseptual .....	42.
3.2 Hipotesis .....	44.
<b>BAB. IV. METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Rancangan Penelitian .....	45.
4.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	45.
4.2.1. Lokasi Penelitian .....	45.
4.2.2. Waktu Penelitian .....	46.
4.3. Populasi dan Sampel .....	46.
4.4. Identifikasi Variabel .....	47.
4.5. Definisi Operasional .....	48.
4.5.1. Variabel Tergantung ( Y ) .....	48.
4.5.2. Variabel Bebas ( X ) .....	50.
4.6. Instrumen Penelitian .....	54.
4.6.1. Validitas Instrumen Penelitian .....	54.
4.6.2. Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	55.
4.7. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data .....	57.
4.7.1. Sumber Data .....	57.
4.7.2. Prosedur Pengumpulan Data .....	58.
4.8. Cara Pengolahan dan Analisis Data .....	59.

## BAB. V. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Sejarah Singkat Bappeda Tingkat II Kotabaru .....	69.
5.2. Kedudukan, Struktur, Tugas dan Fungsi Bappeda Tingkat II .....	70.
5.2.1. Kedudukan Bappeda Tingkat II Kotabaru .....	70.
5.2.2. Struktur Bappeda Tingkat II Kotabaru .....	71.
5.3. Pengembangan SDM di Bappeda Tingkat II Kotabaru .....	72.
5.4. Deskriptif Non Variabel Penelitian .....	74.
5.4.1. Keadaan Dan Jumlah Aparatur Bappeda Tk. II Kotabaru .....	74.
5.4.2. Evaluasi Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparatur Bappeda .....	77.
5.5. Deskriptif Variabel Penelitian .....	78.
5.5.1. Analisis Validitas Penelitian .....	78.
5.5.2. Analisis Reliabilitas Penelitian .....	79.
5.5.3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....	81.
5.5.3.1. Distribusi Frekuensi Pendidikan Formal .....	81.
5.5.3.2. Distribusi Frekuensi Pendidikan Karier .....	83.
5.5.3.3. Distribusi Frekuensi Pelatihan Teknis .....	85.
5.5.3.4. Distribusi Frekuensi Pembinaan Kesejahteraan .....	87.
5.5.3.5. Distribusi Frekuensi Profesionalisme .....	88.
5.5.4. Analisis Uji Prasyarat .....	90.
5.5.4.1. Analisis Normalitas Sebaran .....	90.
5.5.4.2. Analisis Linieritas Hubungan .....	92.
5.5.4.3. Analisis Multikolinieritas .....	93.
5.5.4.4. Analisis Heterosedastisitas .....	94.
5.5.5. Analisis Hasil Penelitian Pengaruh Variabel Pengembangan SDM Terhadap Profesionalisme Perencana Bappeda .....	95.
5.5.5.1. Uji Secara Bersama-sama .....	96.
5.5.5.2. Uji Secara Parsial .....	98.

## BAB. VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

6.1. Pengaruh Variabel PSDM terhadap Profesionalisme .....	102.
6.1.1. Pengaruh Masing-Masing Variabel PSDM Terhadap Profesi- nalisme Perencana Bappeda .....	106.
6.1.1.1. Pengaruh Variabel Pendidikan Formal (X1) .....	107.
6.1.1.2. Pengaruh Variabel Pendidikan Karier (X2) .....	108.
6.1.1.3. Pengaruh Variabel Pelatihan Teknis (X3) .....	110.
6.1.1.4. Pengaruh Variabel Pembinaan Kesejahteraan (X4) .....	112.
6.2. Profesionalisme Perencana Bappeda Dalam Perencanaan Pempa- ngunan Daerah : Implikasi PSDM Berbasis Regulasi Formal. ....	114.
6.2.1. Implikasi PSDM Berbasis Regulasi Formal Terhadap Tugas dan Fungsi Perencana Bappeda Tingkat II Kotabaru .....	116.
6.2.1.1. Analisis Pelaksanaan Fungsi Perencanaan .....	118.
6.2.1.2. Analisis Pelaksanaan Fungsi Koordinasi .....	121.
6.2.1.3. Analisis Pelaksanaan Fungsi Monitoring dan Evaluasi .....	122.
6.2.1.4. Analisis Pelaksanaan Fungsi Penelitian dan Pendataan .....	125.
6.2.2 PSDM Perencana Bappeda dan Strategi Optimalisasi Pelaksana an tugas dan Fungsi Perencanaan .....	132.



6.2.2.1. Identifikasi Masalah Peningkatan Profesionalisme di Bappeda .....	135.
6.2.2.2. Identifikasi Regulasi dan Kebijakan PSDM di Bappeda .....	137.
6.2.2.3. Identifikasi Kebutuhan Perencana Bappeda .....	139.
6.2.2.3. Analisis SWOT .....	140.
6.2.2.4. Strategi Optimalisasi Profesionalisme Perencana Bappeda ...	144.
<b>BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
7.1. Kesimpulan .....	148.
7.2. Saran-Saran .....	149.

DAFTAR PUSTAKA

**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1. Model Hubungan Pendidikan, Pengajaran, Pelatihan dan Pengembangan .....	17.
Tabel 2.2. Pengembangan SDM Berbasis Regulasi (Regulation-Based) Di Bappeda Tk. II Kotabaru, Kalimantan Selatan. ....	20.
Tabel 2.3. Matrik SWOT. ....	40.
Tabel 2.4. Sistematika Penyusunan Strategi Optimalisasi Pengembangan SDM di Bappeda Tingkat II Kotabaru .....	41.
Tabel 5.1. Komposisi Aparatur Bappeda Tingkat II Kotabaru menurut Tingkat Pendidikan .....	74.
Tabel 5.2. Komposisi Tingkat Pendidikan Aparatur (Pejabat Eselon Bappeda Tk. II Kotabaru pada Unit Kerja teknis .....	75.
Tabel 5.3. Komposisi Bidang Kesarjanaan Aparatur Bappeda Tk. II Kotabaru pada Unit Kerja Teknis.....	76.
Tabel 5.4. Tingkat Kuantitas Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Bappeda Tk. II Kotabaru pada Unit Kerja Teknis .....	76.
Tabel 5.5. Evaluasi realisasi proyek di Bappeda Tk. II Kotabaru Tahun Anggaran 1998/1999.....	77.
Tabel 5.6. Evaluasi realisasi proyek di Bappeda Tk. II Kotabaru Tahun Anggaran 1999/2000 .....	77.
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pendidikan Formal .....	82.
Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pendidikan Karier .....	84.
Tabel 5.9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pelatihan Teknis .....	86.
Tabel 5.10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pembinaan Kesejahteraan .....	88.

Tabel 5.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Profesionalisme Aparatur .....	89.
Tabel 5.12	Hasil Analisis Regresi Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Perencana Bappeda.....	96.
Tabel 6.1	Organisasi dan Sasaran Pelatihan .....	130.

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 4.1. Kerangka Konseptual Penelitian Pengaruh Faktor-Faktor Pengembangan SDM Berbasis Regulasi Terhadap Profesionalisme Perencana Bappeda Tk. II Kotabaru, Kal-Sel (Chase Study).....	43.
Gambar 5.1 Struktur Organisasi Bappeda TK. II Kotabaru .....	72.

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara dengan Responden (Kuisisioner).
- Lampiran 2. Data Butir Uji Coba.
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.
- Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas.
- Lampiran 5. Keterangan variabel Penelitian.
- Lampiran 6. Data Butir Penelitian Sebenarnya.
- Lampiran 7. Sebaran Frekuensi Jawaban Responden.
- Lampiran 8. Normalitas Sebaran
- Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinieritas.
- Lampiran 11. Hasil Uji Heterosedastisitas.
- Lampiran 12. Hasil Analisis Regresi Variabel penelitian.
- Lampiran 13. Struktur Pemegang Jabatan di Bappeda Tk. II Kotabaru Tahun 2001 dan Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil di Bappeda Tk. II Kota-Baru Tahun 2001.