

**PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PENGADILAN
AGAMA LAMONGAN**

ERNAWATI

11410014

Latar Belakang

Di abad ke-21 ini, tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu, organisasi diharuskan melakukan suatu usaha untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Dalam organisasi terdapat manajemen SDM yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Salah satu fungsi dari manajemen SDM yaitu pengembangan SDM atau *human resouce development*.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana juga sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Pengembangan (*development*) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para pegawai untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Pengembangan menguntungkan organisasi dan individu (Mathis dan Jackson, 2006: 350).

Pengadilan Agama Lamongan merupakan sebuah instansi pemerintah daerah yang memiliki keharusan memberikan layanan bagi pencari keadilan, sesuai dengan Pasal 2 UU No. 3 Tahun 2006 tentang Perubahan UU No. 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama. Dimana fungsi dari Pengadilan Agama adalah salah satu pelaku Kekuasaan Kehakiman pada tingkat pertama bagi pencari keadilan yang beragama Islam mengenai perkara tertentu. Pengadilan Agama sebagai bagian dari lembaga pelayanan publik dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, mudah, dan cepat kepada masyarakat dan pihak-pihak yang membutuhkan pelayanan. Selain itu, dalam pasal 2 UU No. 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara dalam pelayanan publik. Sehingga, bisa disimpulkan bahwa Pengadilan Agama Lamongan diharuskan untuk memberi kepastian hukum bagi para pencari keadilan.

Pengadilan Agama Lamongan telah membuat prestasi-prestasi yang membanggakan. Pada tahun 2012, Pengadilan Agama Lamongan termasuk dalam 10 besar pengunggah putusan di Direktori Putusan MA (Hermansyah, 2013). Dan pada tahun 2014, menjadi juara umum II Peningkatan Manajemen Kelembagaan Peradilan Agama di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Surabaya, dengan rincian sebagai berikut: Juara II Kategori SIADPA, Juara I Kategori Administrasi Umum, Juara I Kategori Website (iy, 2014).

Dari paparan prestasi-prestasi yang diraih Pengadilan Agama Lamongan, bisa dilihat bahwa Pengadilan Agama Lamongan memiliki sumber daya manusia yang handal, sehingga tugas-tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Lamongan. Dari penelitian yang dilakukan oleh, (1) Dipang (2013) yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. HASJRAT ABADI MANADO” yang menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dengan jumlah responden 69 orang, dengan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. HASJRAT ABADI MANADO. (2) Muda dan Rafiki (2014) yang berjudul “Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera, Indonesia”, dengan teknik pengambilan sampel *pusposive random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 119 orang menunjukkan hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan.

Dengan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Pengadilan Agama Lamongan”**.

KAJIAN TEORI

A. Prestasi Kerja

Dalam suatu pernyataan Maier (1965) memberi batasan, bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya, Porter dan Lawler (1967) mengatakan prestasi kerja sebagai berikut:

“successful role achievement” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan”. (Wijono, 2010: 77).

Menurut Sim dan Szilagy (1976) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan (Wijono, 2010: 78).

Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM atau *human resource development* merupakan fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terdiri atas pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, dan penilaian kinerja yang diperuntukkan bagi setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi, serta pengembangan organisasi.

Dalam kegiatan pelatihan (*training*), organisasi merancang proses pembelajaran untuk memberikan bekal kepada individu berupa pengetahuan dan *skills* yang dibutuhkan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Sementara dalam pengembangan (*development*), organisasi merancang proses pembelajaran yang membekali individu serangkaian pengetahuan dan *skills* yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tuntutan pekerjaan yang ada pada masa mendatang (*future job demand*). Dengan demikian dapat dibedakan bahwa pelatihan (*training*) berorientasi pada jangka pendek, sedangkan pengembangan (*development*) berorientasi pada jangka panjang. Dalam perencanaan karir, organisasi melakukan proses secara terus-menerus untuk menetapkan tujuan karir dan mengidentifikasi makna penting karir tersebut bagi kemajuan (*advancement*) dan kesejahteraan (*well being*) individu. Sementara dalam penilaian kinerja, organisasi membentuk sistem formal terhadap upaya untuk mengkaji kembali (*review*) dan evaluasi kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara terus menerus. Adapun pengembangan organisasi (*organizational development*) merupakan proses terencana untuk memperbaiki kualitas organisasi melalui serangkaian kegiatan dalam bentuk perubahan struktur, sistem, dan proses untuk meningkatkan efektivitas dalam setiap usaha organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Masdar dan Asmorowati, 2009: 143-144).

Bisa disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha-usaha meningkatkan kemampuan para pegawai untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai melalui kegiatan pengembangan, perencanaan karir, dan penilaian kinerja yang diperuntukkan bagi setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi, serta pengembangan organisasi.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas dari penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat dari penelitian ini adalah prestasi kerja.

B. Definisi Operasional

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha-usaha meningkatkan kemampuan para pegawai untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai melalui kegiatan pengembangan, perencanaan karir, dan penilaian kinerja yang diperuntukkan bagi setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi, serta pengembangan organisasi.
- b. Prestasi Kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi keterikatan, keahlian merencanakan, dan daya usaha.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Lamongan sejumlah 28 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2011: 85).

Sehingga dalam penelitian ini sampelnya sama dengan populasinya yaitu sejumlah 28 pegawai yang berada di Pengadilan Agama Lamongan.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan kuisioner jenis tertutup sebab semua item pernyataan tinggal pilih mana jawaban yang sesuai dengan responden dengan cara memberi tanda cek. Pernyataan yang digunakan adalah pernyataan *favourable*, menurut Azwar (2007: 107) pernyataan *favourable* adalah pernyataan yang berisi tentang hal-hal positif, yaitu mendukung obyek sikap yang diungkap. Dengan rincian kuisioner sebagai berikut:

1. Kuisioner pertama mengukur pengembangan sumber daya manusia (SDM)
2. Kuisioner kedua mengukur prestasi kerja.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2011: 93). Berikut pernyataan dan tingkat penilaiannya:

- a. Nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS).
- b. Nilai 3 untuk jawaban setuju (S).
- c. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS).
- d. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

PEMBAHASAN

Hasil analisis data dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja pegawai. Tingkat signifikansinya 0,000 yang berarti hubungan tersebut signifikan. Nilai korelasi 0.768 menunjukkan arah hubungan antara kedua variabel positif yang berarti semakin tinggi tingkat pengembangan sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja pegawai.

Dari sini bisa disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di suatu lembaga. Artinya, adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut bisa memprediksi prestasi kerja pegawai. Hal ini bisa diketahui dari analisis penelitian ini yang menunjukkan bahwa adanya daya prediksi sebesar 59% (yang dilihat dari $R^2 = 0,590$). Dan sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan, yakni :

1. Prestasi kerja pegawai diketahui sebesar terdapat 2 responden yang termasuk dalam kategori sedang dengan prosentase 7%, dan sisanya 26 termasuk dalam kategori tinggi dengan prosentase 93%.
2. Pengembangan sumber daya manusia di Pengadilan Agama Lamongan termasuk dalam kategori tinggi, karena keseluruhan responden dalam penelitian yang berjumlah 28 termasuk dalam kategori tinggi dengan prosentase 100%.

3. Dari hasil analisis data penelitian juga diketahui bahwa terdapat hubungan positif pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0.768. Selain itu, dalam penelitian ini terungkap adanya peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan $R^2 = 0,590$ yang artinya terdapat 59% peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sehingga, bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Lamongan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai penambahan khazanah keilmuan psikologi, khususnya teori tentang prestasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Bagi lembaga, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sekaligus bahan rujukan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia untuk menjadi lebih produktif dan mempertahankan keproduktifitasannya sehingga visi dan misi lembaga dapat tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk meneliti faktor-faktor lain yang masih belum terungkap dalam penelitian ini yang mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan prestasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menyempurnakan isi dari penelitian ini, dikarenakan dalam penelitian ini dari variabel prestasi kerja hanya diukur dari segi keterikatan, keahlian merencanakan, dan juga daya usaha. sekaligus

menjadikan pertimbangan dalam penelitian dengan tema yang lebih variatif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan berbasis psikologi.

