

0

**ANALISIS IMPLEMENTASI MULTI PERAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
BADAN DIKLAT PROPINSI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

Hardiyatmoko
NIM. 20041020005

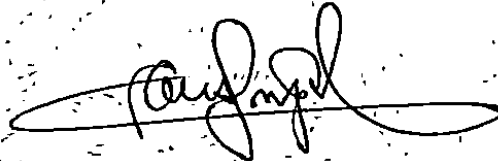
Kepada
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2006

TESIS

ANALISIS IMPLEMENTASI MULTI PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN DIKLAT PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA


Diajukan Oleh :
HARDIYATMOKO
NIM.:20041020005

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 13 Februari 2006
Yang terdiri dari:



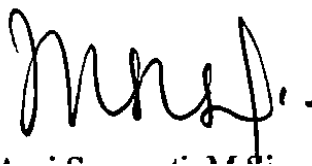
Dr. H. Aris Suparman W. Akt., MM
Ketua Tim Penguji

Sri Handari, SE., M.Si
Anggota Tim Penguji -



Dra. Arni Surwanti, M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan Karya Ilmiah yang lain.

MOTTO

Dengan menyebut Asma Alloh Yang Maha Pengasih lagi Maha Pemurah
Aku berlindung diri kepada Alloh Yang Maha Tinggi lagi Maha Agung
Alloh tiada Tuhan melainkan Dia Yang Hidup Kekal lagi terus menerus mengurus makhlukNya
Tidak mengantuk dan tidak tidur
KepunyaanNya apa yang dilangit dan dibumi
Siapakah yang memberi syafaat disisi Alloh tanpa izinnya?
Alloh mengetahui apa-apa yang dihadapan mereka dan dibelakang mereka,
Dan mereka tidak mengetahui apa-apa dari Ilmu Alloh melainkan apa yang dikehendakiNya
Kursy Alloh meliputi langit dan bumi
Dan Alloh tidak merasa berat memelihara keduanya, dan Alloh Maha Tinggi dan Maha Besar
(*Haekal Pertama, Ayat Qursy*)

Sesungguhnya jika kamu bersyukur , pasti Kami (Alloh) akan menambah
(nikmat) kepadamu. Dan jika kamu mengingkari (tidak mensyukuri
nikmatKu) maka sesungguhnya AzabKu (Alloh) sangatlah pedih.
(*QS. Ibrahim ayat 7*)

Bagus iku dudu emas picis
Dudu rupa dudu sesandangan
Wong bagus pakewuh lire
Kang ambeg tyas rahayu
Asih marang padaning janmi
Perakati warnanya
Resep kang andulu
Sawenah wong kang mangeren
Ing mas picis weneh maring busanadi
Ana maring kabisan
(*Dandang Gula, Kyai Ageng Selo*)

Kupersembahkan kepada :

Istriku tercinta - Irni Septiani, SE, MM
Anakku tersayang - Ayu Dyah Kartikasari

4. Isteri dan anakku tercinta yang dengan penuh kasih telah memberikan semangat dan dorongan untuk terus belajar dan menyelesaikan tugas-tugas Kuliah hingga selesainya Tesis ini.
5. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, bantuan, kemudahan, dan semangat dalam proses penyelesaian tesis ini.

Sebagai kata akhir, tiada gading yang tak retak, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam Tesis ini. Oleh karena itu, kritik, saran, dan pengembangan penelitian selanjutnya sangat diperlukan untuk kedalaman karya tulis ini.

INTISARI

Hardiyatmoko : *Analisis Implementasi Multi Peran Manajemen Sumberdaya Manusia pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi DIY*. Tesis, Yogyakarta : Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Adanya perubahan lingkungan dan tantangan organisasi yang semakin kompleks mengharuskan setiap organisasi untuk mampu melakukan transformasi baik secara struktural maupun kultural. Guna mewujudkan itu semua dukungan faktor sumberdaya manusia sangatlah menentukan, sehingga diperlukan optimalisasi pengelolaan sumberdaya manusia. Salah satu model untuk mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya manusia adalah *Multi Role Model for Human Resources Management* dari Dave Ulrich. Untuk itulah berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi dan pola hubungan peran manajemen sumberdaya manusia sebagai mitra strategis, ahli administrasi, pejuang pekerja dan agen perubahan di Badan Diklat Propinsi DIY.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Diklat Propinsi DIY yang berjumlah 105 orang, dengan responden sejumlah 39 orang yang terdiri dari Widyaiswara, para Pejabat Struktural level menengah dan staf senior pada masing-masing bagian/sub bidang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Pengukuran terhadap variabel-variabel dijabarkan dalam item-item pernyataan yang menunjuk pada skala Likert, dan Data dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : *Pertama*, peran manajemen sumberdaya manusia sebagai Mitra Strategik, Ahli Administrasi, Pejuang Pekerja dan Agen Perubahan di Badan Diklat Propinsi DIY telah diimplementasikan dengan nilai cukup. Adapun peran yang paling dominan adalah sebagai Ahli Administrasi dengan skor 3,353 diikuti peran sebagai Mitra Strategik 3,13, Pejuang Pekerja 2,88 dan sebagai Agen Perubahan 2,76. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Buchdadi(2004), Lena(2004) dan Aji(2005), tapi tidak relevan dengan penelitian Nurhayati (2001). *Kedua*, antar peran manajemen sumberdaya manusia tersebut ada hubungan yang cukup erat saling mendukung satu dengan lainnya, terlihat dari adanya data korelasi yang signifikan dengan tingkat variasi berkisar antara 0,614 – 0,88. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

ABSTRACT

Hardiyatmoko: *Analysis of Multi-Role Implementation for Human Resource Management in the Training and Educational Agency of Yogyakarta Special Province*. Thesis, Yogyakarta: Master of Management, Post Graduate Program, Muhammadiyah University of Yogyakarta

Environmental changes and organizational challenges are increasingly more complex and urge every organizations to have structural and cultural transformation. Therefore, support from human resource is required to optimize human resource management. One of the models to optimize human resource management is Dave Ulrich's Multi Role Model for Human Resources Management. Based on the background and problem formulation, this study was aimed at analyze the implementation and pattern of the role of human resource management as the strategic partners, administrative experts, patriotic employees, and agents of change in the Training and Educational Agency at Yogyakarta Special Province.

The population of this study was 105 government employees in the Training and Educational Agency at Yogyakarta Special Province, of which 39 consisting of trainers, middle-level structural officials, and senior staffs of all departments / sub departments responded. Data were collected by questionnaires and interviews. Variables were elaborated by question items on Likert scale. Data were qualitatively analyzed.

The results of the study suggested that: First, the role of human resource management as the strategic partner, administrative expert, patriotic employees and agents of change in the Training and Educational Agency at Yogyakarta Special Province has been adequately implemented. The most dominant role was that of Administrative Expert having the score of 3.353 followed by respectively Strategic Partner 3.13, Patriotic Employees 2.28 and Agent of Change 2.76. The results of the study confirmed several previous studies by Buchdadi (2004), Lena (2004) and Aji (2005) but was not relevant to the study by Nurhayati (2001). Second, there were close and mutually supporting interrelationships among the roles of human resource management as reflected in significant correlation with variation degree of 0.614 – 0.88. The results of the study supported the studies by Nurhayati (2001) and Lena (2004) but was not relevant to that of Ulrich (1996).

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
INTISARI	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Batasan Masalah Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian Kasus.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Tantangan Permasalahan SDM	8
2. Peran Baru Sumber Daya Manusia.....	10
3. Model Peran Ganda SDM.....	13
4. Kompetensi bagi Profesional SDM.....	20
B. Logika Pemikiran	22
C. Hasil Penelitian Terdahulu	24
1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati Fatimah (2001)	24
2. Penelitian yang dilakukan oleh Buchdadi dkk (2004)	25
3. Penelitian yang dilakukan oleh Lena Marhaeni (2004)	26
4. Penelitian yang dilakukan oleh Suryo Mangesti Aji (2005)	26
BAB III METODA PENELITIAN	28
A. Obyek Penelitian.....	28
B. Data dan Tehnik Pengumpulan Data.....	28
C. Populasi Dan Sampel	28
D. Variabel Penelitian Dan Pengukurannya.....	30
E. Uji Kualitas Instrumen	32

BAB IV	GAMBARAN UMUM ORGANISASI	35
	A. Kelembagaan Diklat.....	35
	1. Dasar Hukum.....	35
	2. Tugas Pokok Dan fungsi.....	35
	3. Visi Dan Misi.....	36
	4. Tujuan Dan Sasaran.....	38
	B. Perencanaan Strategis 2004 – 2008.....	39
	1. Pengembangan Sumberdaya Manusia.....	39
	2. Pengembangan Kualitas Dan Kuantitas Sarana Dan Prasarana Diklat.....	41
	3. Mewujudkan Kualitas Penyelenggaraan Dan Pengembangan Diklat.....	43
	4. Mewujudkan Peningkatan Networking (Jejaring Kerja) dan Kerjasama Baik antar Lembaga Maupun antar Wilayah secara sinergis dalam penyelenggaraan Diklat Aparatur.....	44
	C. Sumberdaya Manusia Penyelenggara Diklat.....	45
BAB V	ANALISIS DATA.....	48
	A. Analisis Deskriptif.....	48
	B. Uji Kualitas Instrumen.....	49
	1. Uji Validitas.....	49
	2. Reliabilitas.....	51
	C. Deskriptif Statistik Hasil Penelitian.....	52
BAB VI	PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI.....	56
	A. Analisis Terhadap Masing-masing Peran Manajemen SDM.....	56
	1. Mitra Strategik.....	56
	2. Ahli Administrasi.....	61
	3. Pejuang Pekerja.....	65
	4. Agen Perubahan.....	70
	B. Hubungan Keempat Peran Sumberdaya Manusia.....	75
BAB VII	SIMPULAN SARAN DAN KETERBATASAN.....	80
	A. Simpulan	80
	B. Saran.....	82
	C. Keterbatasan.....	84

DAFTAR TABEL

2.1. Pergeseran Peran SDM.....	12
2.2. Definisi Peran SDM.....	18
2.3. Kriteria Sukses Bagi Empat Peran Baru Sumber Daya Manusia.....	21
2.4. Kecenderungan Sifat Perubahan di Tempat Kerja.....	23
2.5. Data Responden	29
4.1. Daftar Nominatif PNS di Badan Diklat Propinsi DIY Tahun 2005.....	46
5.1. Deskripsi Penyebaran Kuesioner.....	48
5.2. Deskripsi Responden dari Bagian Sekretariat.....	49
5.3. Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan Variabel Motivasi.....	50
5.4. Hasil Pengukuran Reliabilitas Kuesioner.....	52
5.5. Deskripsi Data Penelitian.....	53
5.6. Korelasi dari Keempat Variabel.....	55
6.1. Skor Butir Pertanyaan dari Dimensi Mitra Strategik.....	57
6.2. Skor Butir Pertanyaan dari Dimensi Ahli Administrasi.....	62
6.3. Skor Butir Pertanyaan dari Dimensi Pejuang Pekerja.....	66
6.4. Skor Butir Pertanyaan dari Dimensi Agen Perubahan.....	71