



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA

TESIS

ANALISIS PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PENERAPAN *MULTIPLE
ROLE MODEL* (MODEL PERAN GANDA) PADA BIRO SDM KPK RI
DALAM RANGKA PENCAPAIAN PERAN STRATEGISNYA

Diajukan untuk memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Sains
(M.Si)
dalam Ilmu Administrasi

Oleh:

Nama : Diana Azwina
NPM : 0606018274
Program Studi: Ilmu Administrasi
Kekhususan: Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

JAKARTA
2008

UNIVERSITY OF INDONESIA
FAKULTY OF SOSIAL AND POLITICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF ADMINISTRATION SCIENCES
POST PGRADUATE PROGRAM
STUDY PROGRAM ADMINISTRATION SCIENCES
CONCENTRATION IN ADMINISTRATION AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

ABSTRACT

Diana Azwina
0606018274

ANALYSIS OF EMPLOYEE PERCEPTION ON THE IMPLEMENTATION OF MULTIPLE ROLE MODEL IN BIRO SDM KPK RI FOR ACHIEVING ITS STRATEGIC ROLE

xxi + 147 pages + 51 tables + 3 pictures + 13 attachments

Bibliography: 27 books, 12 journals/scientific reports, 7 UU, 1 PP, 1 Inpres, (1971– 2008)

Globalization era has set the organization to face the global competition that makes it should have a competitive advantage. One unit that holds the important role in winning the competition is Human Resources (HR) Department, whose duty is handling HR matters. Managing HR is being an important thing to do since HR is an asset which can be a competitive advantage if it is handled carefully. That's why the organization should give the HR Department more role and more strategic role, not only an administrative one, it also has to be an organization's partner in handling HR. HR Department holds an important and strategic role since it must have a good and strategic point of view to the future and must be able to answer the challenge the organization faces. HR Department must be held to a higher standard than they have been up until Now. They must move their HR professionals beyond the roles of policy police and regulatory watchdog to become partners, players, and pioneers in delivering value. (Ulrich:1997:viii).

The government regulation (PP) No. 63/2005 regarding HR management in Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) is a strong base for KPK HR Department in handling HR. HR Department is given a large authority in handling HR in the scope of KPK HR management. Viewed in multiple role model concept, it seems that KPK HR Department has been given a strategic role to support the achievement of the organization's goal. PP No. 63/2005 states that the qualifications of handling HR must support the organization's vision and achieve the organization's mission by running the organization's strategy with HR Department's strategy in balance, to grow the commissioner's commitment as well as the structural, positioning HR management as a strategic aspect and to balance organization's vision and mission as well as organization's target, to follow the development which happens—flexibility of system change, policy and regulation, and the implementation of HR handling concepts based on competence and performance. If the Multiple role model concept is being

implemented and being run in balance, there will be an new KPK which can face the bigger challenge as well as the society demand.

The point of view of the problems in this research is on how the four dimensions of roles, strategic partner role, administrative expert role, employee champions role, change agent role, and multiple role model have been carried out roles carried out by KPK HR Department from the Multiple Role Model concept. Another problem to be analyzed is if there is the same perception between HR Department employee and non HR Department employee regarding the HR Department role.

The research goal is to analyze and explain the above problems. The research uses the quantitative approach and also called a descriptive research as well as a survey research which uses questionnaire as a research instrument. Data collection technique uses structured interviewed in form of questionnaire and literature study. The sample decision method uses the Frank Lynch and probability technique as well as proportionate stratified random sampling. For data processing, it uses SPSS program. Validity test uses the Spearman Rank and reliability test uses the Cronbach Alpha. The Theory used as an analysis guidance is the Multiple Role Model of Dave Ulrich.

In general, the research result shows that each role and multiple role model have been carried out good enough. It also shows that there is no difference perception between HR Department employee and non HR Department employee regarding each role and multiple role model of the HR Department.

Based on the research result, there are some suggestions to be given, they are: The HR Department should raise implementing each role and multiple role model in achieving it's strategic roles. As the effort to have the same perception between HR Department employee and non HR Department employee, the HR Department should keep socializing effectively it's programs to the whole employee since it will communicate the values of HR Department as well as to improve the point of view and credibility of HR Department and HR Department will be welcome with open arms.

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

ABSTRAK

Diana Azwina
0606018274

ANALISIS PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PENERAPAN *MULTIPLE ROLE MODEL* (MODEL PERAN GANDA) PADA BIRO SDM KPK RI DALAM RANGKA PENCAPAIAN PERAN STRATEGISNYA

xxi + 147 halaman + 51 tabel + 3 gambar + 13 lampiran

Daftar Pustaka: 27 buku, 12 jurnal/karya ilmiah, 7 UU, 1 PP, 1 Inpres, (1971–2008)

Dimasukinya era globalisasi mengharuskan organisasi menghadapi tantangan persaingan yang bersifat global sehingga organisasi dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu unit yang memegang peran penting dalam memenangkan persaingan adalah Unit Sumber Daya Manusia (SDM), karena wajib mengelola SDM. Pengelolaan SDM penting dilakukan mengingat SDM merupakan aset yang dapat menjadi keunggulan bersaing apabila dikelola secara tepat. Untuk itu Unit SDM perlu diberi peran yang lebih besar dan strategis bukan lagi hanya mengurus kegiatan administratif serta harus dijadikan mitra organisasi dalam mengelola SDM. Unit SDM memegang peranan penting dan strategis, karena dituntut mempunyai pandangan dan orientasi ke depan serta mampu menjawab tantangan yang dihadapi organisasi. Unit SDM selayaknya diberi peran lebih besar dengan menunjukkan kemampuan untuk menciptakan nilai dan menghasilkan kontribusi yang membanggakan agar dapat menjadi rekan kerja manajemen, pemain yang tangguh, dan pendobrak bagi perubahan (Ulrich:1997:viii).

Peraturan Pemerintah (PP) No. 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), menjadi landasan hukum yang kuat bagi Biro SDM dalam mengelola SDM. Biro SDM KPK diberi kewenangan mengelola SDM dengan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) KPK. Ditinjau dari konsep peran ganda Unit SDM (*multiple role model*), Biro SDM KPK diduga telah diberikan peran yang strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tampak dalam PP No. 63/2005, dimana persyaratan pengelolaan SDM KPK harus dapat mendukung visi dan pencapaian misi sasaran organisasi dengan berupaya memadukan antara strategi pengorganisasian dengan strategi MSDM, menumbuhkan komitmen Pimpinan dan seluruh Pejabat Struktural, memposisikan MSDM sebagai aspek strategis dan terpadu dengan visi, misi dan sasaran organisasi, serta mengikuti perkembangan yang terjadi-fleksibilitas

perubahan sistem, ketentuan dan prosedur, dan penerapan konsep pengelolaan SDM berbasis kompetensi dan kinerja. Apabila konsep *Multiple Role Model* (Model Peran Ganda) diterapkan dan dijalankan secara seimbang, akan lahir KPK yang mampu menjawab tantangan yang semakin berat dihadapi serta memenuhi harapan masyarakat yang semakin keras disuarakan.

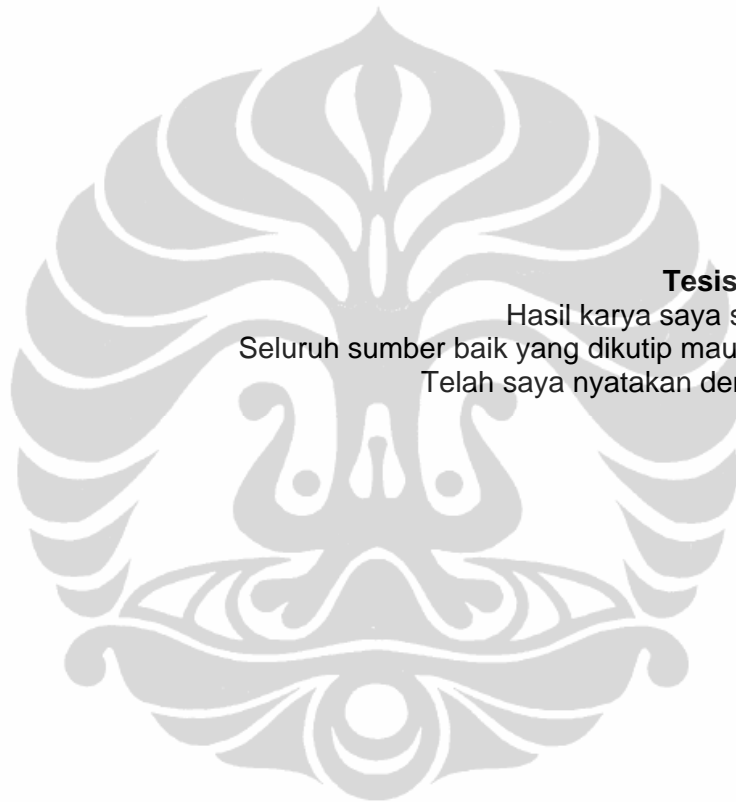
Pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai bagaimana penerapan peran sebagai mitra strategis, peran sebagai ahli administrasi, peran sebagai pendorong semangat pegawai, peran sebagai agen perubahan, dan model peran ganda dijalankan Biro SDM KPK dari sudut pandang konsep *Multiple Role Model* (Model Peran Ganda). Hal lain yang ingin dianalisis adalah terdapat atau tidaknya persamaan persepsi antara pegawai Biro SDM KPK dan pegawai Non Biro SDM tentang peran yang dijalankan Biro SDM.

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan pokok permasalahan diatas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan penelitian deskriptif sekaligus penelitian survei dengan mempergunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara berstruktur melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik penarikan sampel mempergunakan rumus *Frank Lynch* dan teknik probabilita. Jenis penarikan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Untuk pengolahan data dipergunakan program SPSS. Pengujian validitas mempergunakan rumus *Spearman Rank* dan pengujian reliabilitas mempergunakan rumus *Cronbach Alpha*. Teori yang dijadikan pedoman dalam menganalisis adalah *Multiple Role Model* (Model Peran Ganda) dari Dave Ulrich.

Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap peran dan peran model peran ganda (*multiple role model*) telah dijalankan biro SDM KPK dengan cukup baik. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapatnya persamaan persepsi antara pegawai Biro SDM dengan pegawai non Biro SDM untuk setiap dimensi peran dan model peran ganda (*multiple role model*).

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah Biro SDM sebaiknya meningkatkan penerapan setiap peran dan model peran ganda (*multiple role model*) dalam rangka pencapaian peran strategisnya. Terdapatnya persamaan persepsi antara pegawai Biro SDM dengan pegawai non Biro SDM, perlu dipertahankan dengan senantiasa mensosialisasikan program Biro SDM kepada seluruh pegawai karena persamaan persepsi dapat mengkomunikasikan nilai-nilai akan Biro SDM dan mampu memperbaiki pandangan, kredibilitas, dan diterimanya Biro SDM.

Halaman Pernyataan Orisinalitas



Tesis ini adalah
Hasil karya saya sendiri, dan
Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar

(Diana Azwina)

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : Diana Azwina
NPM : 0606018274
Judul Tesis : Analisis Persepsi Pegawai tentang Penerapan *Multiple Role Model* (Model Peran Ganda) pada Biro SDM KPK RI dalam Rangka Pencapaian Peran Strategisnya

Pembimbing Tesis

(Prof. Dr. Martani Huseini)

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Diana Azwina
NPM : 0606018274
Judul Tesis : Analisis Persepsi Pegawai tentang Penerapan *Multiple Role Model* (Model Peran Ganda) pada Biro SDM KPK RI dalam Rangka Pencapaian Peran Strategisnya

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal 28 bulan Juni tahun Dua Ribu Delapan dan telah dinyatakan: **LULUS**

Tim Penguji:

Ketua Sidang :
Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA (.....)

Pembimbing :
Prof. Dr. Martani Huseini (.....)

Pembaca Ahli :
Dr. Agus Maulana, MSM (.....)

Sekretaris Sidang :
Dra. Retno Kusumastuti, M.Si (.....)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapatkan pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.

Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami.

Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya,

Beri maafilah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir
(QS 2:286)

Engkau adalah pelindungku di dunia dan akhirat. Wafatkanlah aku dalam keadaan muslim (imam dan Islam secara sempurna dalam keridhaanMu) dan gabungkanlah aku ke dalam orang-orang yang saleh...
(QS 12:101)

Ya Tuhan kami, berikanlah rahmat kepada kami dari sisiMu dan sempurnakanlah bagi kami petunjuk yang lurus dalam urusan kami.
(QS 18:10)

...Ya Allah, aku mohon kepadaMu kebaikan yang dimohonkan oleh NabiMu Muhammad SAW dan aku berlindung padaMu dari kejahatan yang dimintakan perlindungan oleh NabiMu Muhammad SAW.
(Tawaf putaran kelima)

...Ya Allah, berilah cahaya terang dalam kalbuku, di pendengaranku, di penglihatanku, dan di lidahku.
Ya Allah, lapangkanlah dadaku dan mudahkanlah bagiku segala urusan ...
(perjalanan keempat dari Marwah ke Safa)

...Ya Allah, Engkau Maha Mengetahui keperluanku, kabulkanlah permohonanku. Engkau Maha Mengetahui apapun yang terkandung dalam hatiku, maka ampunilah dosaku.
Ya Allah, aku mohon padaMu iman yang tetap yang melekat terus di dalam hati, keyakinan yang sungguh-sungguh sehingga aku dapat mengetahui bahwa tiada sesuatu yang menimpa daku selain dari yang Engkau tetapkan bagiku. Jadikanlah aku rela terhadap apapun yang Engkau bagikan padaku. Wahai Tuhan Yang Maha Pengasih dari segala yang pengasih...
(sesudah shalat di belakang maqam Ibrahim)

...Tiada Tuhan selain Allah, Allahlah Yang Maha Besar dan hanya milik Allah segala pujian. DitanganNya segala kebaikan dan Dialah Yang Maha Kuasa atas segala sesuatu...

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil aalamin, puji syukur kehadiran Allah SWT, salam dan shalawat atas Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya. Penulis sangat bersyukur karena berkat pertolongan dan petunjuk Allah yang disertai kerja keras, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan. Tesis dengan judul Analisis Persepsi Pegawai tentang Penerapan *Multiple Role Model* (Model Peran Ganda) pada Biro SDM KPK RI dalam Rangka Pencapaian Peran Strategisnya ini merupakan salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Program Studi Ilmu Administrasi, Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu baik dukungan moril, materil maupun doanya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

- Ketua dan Sekretaris Program serta seluruh dosen Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi, Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Prof. Dr. Martani Huseini, selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan penulis dengan memberi masukan/saran, kritik yang konstruktif;
- Keluarga, khususnya orang tua yang selalu mendoakan dan memberi dukungan moril;
- Ibu Tina I. K. selaku Kepala Biro SDM KPK RI yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di KPK, juga kepada Pak Edi, Pak Ian, Erik, Harun, Icha, atas bantuannya dalam memperoleh data dan partisipasi teman-teman KPK lainnya dalam penelitian ini;
- Teman-teman BPS, Bpk. Gantjang, Mas Syarif, Mas Ahmad, atas kesediannya meluangkan waktu untuk diskusi, memberi masukan dan

bantuannya yang sangat bermanfaat dan menambah wawasan serta, Ika, Mbak Ririn & Mbak Siti yang sudah berusaha menolong;

- Pak Nizam, Pak Bambang, Pak Nur atas segala bantuan dan doa, Hj. Memey yang selalu mendoakan yang terbaik, Mas Ihud atas bantuan dan masukannya, Endah atas bantuan dan dukungannya, Nabil yang sudah berusaha membantu;
- Teman-teman PSDM X yang selalu mendorong, mendoakan, mendukung dan selalu rame;
- Teman dan sahabatku Mbak Ajeng dan Pak Budi atas perhatian, doa, diskusi, dukungannya dan selalu mengingatkan akan batas waktu pengumpulan tesis);
- Teman-teman Administrasi Dept. Administrasi, Bu Eli, Inti, Pak Pri, Pak Pur atas segala bantuannya.

Penulis telah berusaha menjelaskan permasalahan tesis agar terlihat gambaran yang komprehensif terhadap tema yang dibahas, namun sekaligus menyadari tentunya terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam bahasan tesis ini. Untuk itu penulis menerima masukan dan kritik membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan jazakumullah khairon katsiro (terima kasih banyak, semoga semua pihak yang telah membantu penulis memperoleh balasan dari Allah SWT). Penulis sangat berharap tesis ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

Jakarta, Juni 2008

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	vii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR	x
HALAMAN DAFTAR ISI	xii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xvi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xx
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian	11
D. Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN	14
A. Tinjauan Literatur	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik)	14
2. Perubahan Peran Unit Sumber Daya Manusia (SDM)	17
3. Peran Unit SDM dalam Mendukung Penyediaan Keunggulan Bersaing	21
4. Peran Unit SDM dalam Mensosialisasikan Program Unit SDM guna Mewujudkan Persamaan Persepsi tentang Peran Unit SDM	22
5. Konsep <i>Multiple Role Model</i> (Model Peran Ganda)	23

a.	Peran <i>Strategic Partner</i> (Mitra Strategis)	28
b.	Peran <i>Administrative Expert</i> (Ahli Administratif)	32
c.	Peran <i>Employee Champion</i> (Pendorong Semangat Pegawai)	36
d.	Peran <i>Change Agent</i> (Agen Perubahan)	38
6.	Model Analisis	41
7.	Hipotesis Penelitian	42
8.	Operasionalisasi Konsep	43
B.	Metode Penelitian	47
1.	Pendekatan Penelitian	47
2.	Jenis Penelitian	47
3.	Jenis dan Sumber Data serta Teknik Pengumpulan Data	47
a.	Jenis dan Sumber Data	47
b.	Teknik Pengumpulan Data	48
4.	Populasi dan Sampel serta Teknik Penarikan Sampel	49
5.	Teknik Analisis Data	51
a.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	51
1.	Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	51
2.	Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian	52
b.	Analisis Deskriptif	53
1.	Karakteristik Responden	54
2.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	59
3.	Analisis Inferensia (Induktif)	65
6.	Keterbatasan Penelitian	67
BAB III	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	69
A.	Sejarah Pendirian KPK	69
B.	Visi, Misi, Azas, dan Nilai-Nilai KPK	70
C.	Tugas dan Wewenang serta Kewajiban KPK	71
D.	Hambatan, Tantangan, dan Strategi Pemberantasan Korupsi	72
E.	Tinjauan Keberadaan KPK dari Sisi Kelembagaan, Hukum, dan Perundang-Undangan	82

F.	Struktur Organisasi KPK	88
G.	Sumber Daya Manusia KPK	89
	1. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) KPK	89
	a. Perencanaan SDM	89
	b. Rekrutmen dan Seleksi	90
	c. Pendidikan dan Pelatihan (diklat)	90
	d. Pengembangan SDM	91
	e. Manajemen Kinerja	92
	f. Kompensasi	93
	g. Hubungan Kepegawaian	94
	h. Pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja	94
	i. Audit SDM	94
	2. Komposisi SDM KPK	95
BAB IV	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	98
A.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	98
	1. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	98
	2. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian	104
B.	Analisis Deskriptif	104
	1. Karakteristik Responden	104
	2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	112
	a. Analisis Penerapan Peran Biro SDM	112
	1. Analisis Penerapan Peran Mitra Strategis	112
	2. Analisis Penerapan Peran Ahli Administrasi	116
	3. Analisis Penerapan Peran Pendorong Semangat Pegawai	120
	4. Analisis Penerapan Peran Agen Perubahan	124
	5. Analisis Penerapan Model Peran Ganda (<i>Multiple Role Model</i>)	128
	b. Analisis Urutan Penerapan Tiap Peran dan Posisi Biro SDM	132
	3. Analisis Inferensia (Induktif)	134
	(Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non	

	Biro SDM Terhadap Peran Biro SDM	
a.	Analisis Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM Terhadap Peran Mitra Strategis	134
b.	Analisis Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM Terhadap Peran Ahli Administrasi	136
c.	Analisis Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM Terhadap Peran Pendorong Semangat Pegawai	137
d.	Analisis Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM Terhadap Peran Agen Perubahan	139
e.	Analisis Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM Terhadap Model Peran Ganda	141
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	144
A.	Simpulan	144
B.	Saran	146
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Uraian	Halaman
1	II.1	Perbedaan Orientasi MSDM Tradisional dan MSDM Masa Kini/Strategik	17
2	II.2	Evolusi Peran Unit SDM Tradisional ke Arah Peran Strategis	19
3	II.3	Mitos-Mitos yang Muncul dan Menghambat Unit SDM/ <i>Human Resources</i> Menjadi Profesional	20
4	II.4	Definisi Peran Strategis Unit SDM dalam Membangun Keunggulan Bersaing menurut <i>Multiple Role Model</i> (Model Peran Ganda)	25
5	II.5	Operasionalisasi Konsep	43
6	II.6	Komposisi Pegawai KPK menurut Kelompok Jabatan	49
7	II.7	Teknik Pendistribusian Sampel	50
8	II.8	Indikator Setiap Peran Strategis dan Posisi Pernyataan dalam Kuesioner	55
9	II.9	Skala Pengukuran Tingkat Penerapan Peran Mitra Strategis	60
10	II.10	Skala Pengukuran Tingkat Penerapan Peran Ahli Administrasi	61
11	II.11	Skala Pengukuran Tingkat Penerapan Peran Pendorong Semangat Pegawai	62
12	II.12	Skala Pengukuran Tingkat Penerapan Peran Agen Perubahan	63

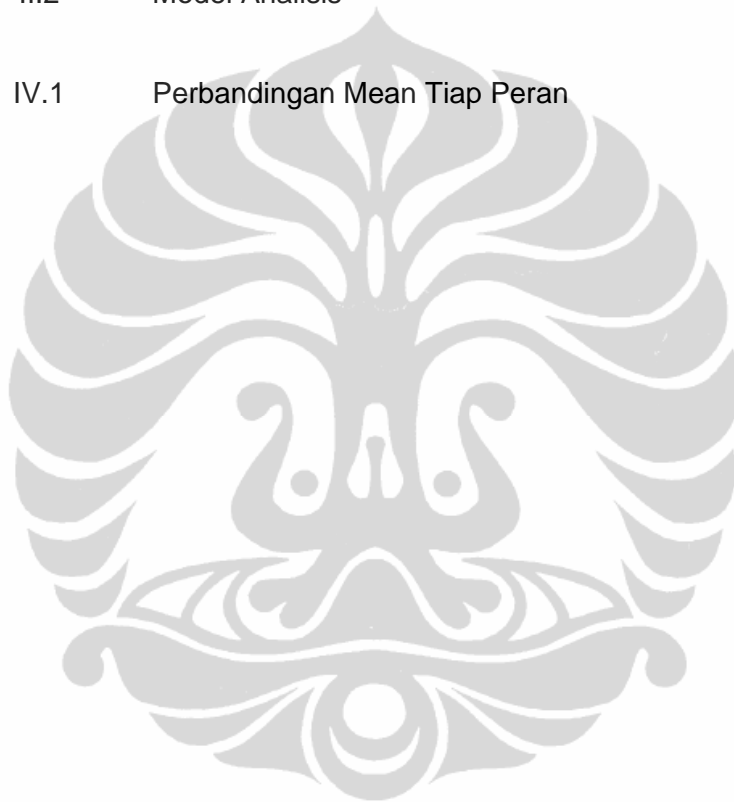
13	II.13	Skala Pengukuran Tingkat Penerapan Model Peran Ganda	64
14	III.1	a. Komposisi Pegawai menurut Unit Organisasi	96
15	III.2	b. Komposisi Pegawai menurut Kelompok Jabatan	96
16	III.3	c. Komposisi Pegawai menurut Status Kepegawaian	97
17	III.4	d. Rumpun Jabatan (RJ) Pegawai KPK	97
18	IV.1	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	98
19	IV.2	Responden Menurut Jenis Kelamin	105
20	IV.3	Responden KPK Menurut Usia	106
21	IV.4	Responden Menurut Pendidikan Terakhir	107
22	IV.5	Responden Menurut Rumpun Jabatan	108
23	IV.6	Responden Menurut Unit Organisasi	109
24	IV.7	Responden Menurut Unit Organisasi (Perbandingan Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non SDM)	109
25	IV.8	Responden Menurut Lamanya Menduduki Jabatan Saat Ini	110
26	IV.9	Responden Menurut Masa kerja di KPK	111
27	IV.10	Responden Menurut Status Kepegawaian	111
28	IV.11	Skor Peran Mitra Strategis	112

29	IV.12	Skala Pengukuran Tingkat Penerapan Peran Mitra Strategis	113
30	IV.13	Frekuensi Peran Mitra Strategis	114
31	IV.14	Skor peran Ahli Administrasi	116
32	IV.15	Skala pengukuran Tingkat Penerapan Peran Ahli Administrasi	116
33	IV.16	Frekuensi Peran Ahli Administrasi	117
34	IV.17	Skor peran Pendorong Semangat Pegawai	120
35	IV.18	Skala pengukuran Tingkat Penerapan Peran Pendorong Semangat Pegawai	121
36	IV.19	Frekuensi Peran Pendorong Semangat Pegawai	121
37	V.20	Skor peran Agen Perubahan	124
38	IV.21	Skala Pengukuran Tingkat Penerapan Peran Agen Perubahan	125
39	IV.22	Frekuensi Peran Agen Perubahan	125
40	IV.23	Skor Model Peran Ganda	129
41	IV.24	Skala Pengukuran Tingkat Penerapan Model Peran Ganda	129
42	IV.25	Frekuensi Model Peran Ganda	130
43	IV.26	Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Peran Mitra Strategis	134

44	IV.27	Hasil Pengujian Perbedaan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Peran Mitra Strategis	135
45	IV.28	Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Peran Ahli Administrasi	136
46	IV.29	Hasil Pengujian Perbedaan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Peran Ahli Administrasi	137
47	IV.30	Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Peran Pendorong Semangat Pegawai	138
48	IV.31	Hasil Pengujian Perbedaan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Peran Pendorong Semangat Pegawai	139
49	IV.32	Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Peran Agen Perubahan	139
50	IV.33	Hasil Pengujian Perbedaan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Peran Agen Perubahan	140
51	IV.34	Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Model Peran Ganda	141
52	IV.35	Hasil Pengujian Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Model Peran Ganda	142

DAFTAR GAMBAR

No.	Gambar	Uraian	Halaman
1	II.1	Peran Strategis Unit SDM dalam Membangun Keunggulan Bersaing menurut <i>Multiple Role Model</i> (Model Peran Ganda)	24
2	II.2	Model Analisis	41
3.	IV.1	Perbandingan Mean Tiap Peran	133



Lampiran	Uraian
1 (a)	Teknik Pendistribusian Sampel
1 (b)	Penghitungan Perubahan Derajat Penyimpangan
2 (a)	Petunjuk Pengisian Kuesioner
2 (b)	Formulir Kuesioner
3	Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
4	Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian
5	Frekuensi Karakteristik Responden
6	Skor Tiap Pernyataan dalam Kuesioner
7	Interval Skor Tiap Peran dan Model Peran Ganda
8	Frekuensi Tiap Peran dan Model Peran Ganda
9	Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Tiap Peran dan Model Peran Ganda
10	Pengujian Perbandingan Persepsi Pegawai Biro SDM dan Pegawai Non Biro SDM terhadap Tiap Peran dan Model Peran Ganda
11	Urutan Penerapan Tiap Peran dan Posisi Biro SDM Menurut Dave Ulrich
12	Struktur Organisasi KPK
13	Curriculum Vitae