

## RINGKASAN EKSEKUTIF

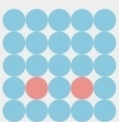
**YUSVIA ROSALINA. 2007.** Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal serta Pengelolaan Pasar Pemerintah Kota Sukabumi). Dibawah bimbingan **SJAFRI MANGKUPRAWIRA** dan **M. JOKO AFFANDI**.

Dari laporan Rencana Strategis (Renstra) Kota Sukabumi mengenai kepegawaian untuk tahun 2004-2008 diketahui bahwa saat ini kualitas pelayanan administrasi yang dilakukan pegawai Pemerintah Kota Sukabumi belum optimal. Hal ini dikarenakan kurangnya pegawai yang profesional, tidak terdapatnya sistem pola karir yang bisa dijadikan pedoman, rendahnya disiplin kerja pegawai, kurangnya evaluasi terhadap pelaksanaan pembinaan pegawai, penerapan sanksi yang tidak proporsional dan konsisten, lemahnya koordinasi antar bidang serta penempatan pegawai yang kurang sesuai.

Pemerintah Kota Sukabumi sebagai sebuah instansi pemerintah perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang salah satu tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara optimal. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal merupakan instansi bagian dari Pemerintah Kota Sukabumi yang sedang dalam penyusunan dan penyempurnaan organisasi dan unit-unitnya perlu juga melakukan perencanaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pemerintahan di Lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah: (1) Apakah ada hubungan antara analisis pekerjaan pegawai dengan kondisi kerja pegawai, (2) Apakah ada hubungan antara analisis pekerjaan pegawai dengan kinerja pegawai, (3) Apakah ada hubungan antara kondisi kerja pegawai dengan kinerja pada pegawai Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal, (4) Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan analisis pekerjaan, (5) Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kondisi kerja, (6) Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pada pegawai Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal, (7) Bagaimana keadaan jumlah dan karakteristik SDM untuk setiap bagian unit kerja di Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal serta (8) Bagaimana profil kebutuhan SDM di masa yang akan datang terkait dengan prinsip-prinsip perencanaan sumber daya manusia.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis hubungan antara analisis pekerjaan pegawai dengan kondisi kerja pegawai, (2) Menganalisis hubungan antara analisis pekerjaan pegawai dengan kinerja pegawai, (3) Menganalisis hubungan antara kondisi kerja pegawai dengan kinerja pada pegawai Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal, (4) Menganalisis hubungan beban kerja dengan analisis pekerjaan, (5) Menganalisis hubungan beban kerja dengan kondisi kerja, (6) Menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal, (7) Mengevaluasi keadaan jumlah dan karakteristik SDM untuk setiap bagian unit kerja di Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal Pemerintah Kota Sukabumi saat ini serta (8) Merumuskan rekomendasi mengenai perencanaan kebutuhan



SDM secara tepat pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal Pemerintah Kota Sukabumi.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal Pemkot Sukabumi. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan Juni 2007 dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data yang diperoleh adalah berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara terstruktur dengan alat bantu kuesioner. Data sekunder diperoleh dengan cara studi literatur. Total responden dalam penelitian ini adalah 157 orang.

Teknik rentang kriteria digunakan untuk melihat persepsi responden terhadap analisis pekerjaan, kondisi kerja dan kinerja pegawai. Hasil uji rentang kriteria menunjukkan bahwa kecenderungan pegawai Dinas Perindagkop memberikan pernyataan setuju untuk indikator analisis kerja dan kinerja pegawai. Pada kondisi kerja, responden menilai cukup setuju di mana kriteria pada kondisi kerja yang dinilai tidak baik oleh responden adalah kepuasan gaji dan insentif yang diterima.

Dalam menentukan hubungan dipergunakan analisis korelasi Rank Spearman yang dapat menghasilkan angka positif atau negatif. Jika korelasi menghasilkan angka positif maka hubungan kedua variabel bersifat searah dan apabila korelasi menghasilkan angka negatif maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah. Pada Dinas Perindagkop, terdapat hubungan positif antara analisis pekerjaan dengan kondisi kerja, analisis pekerjaan dengan kinerja dan kondisi kerja dengan kinerja pegawai. Apabila menurut pegawai kondisi kerja pada Dinas Perindagkop baik maka kinerja pegawai baik. Untuk hubungan antara beban kerja dengan analisis pekerjaan, pegawai Dinas Perindagkop memiliki persepsi positif yaitu apabila beban kerja tinggi maka analisis pekerjaan juga tinggi, sedangkan untuk hubungan antara beban kerja dengan kondisi kerja dan kinerja pegawai, hubungan bersifat negatif yaitu apabila beban kerja tinggi maka kondisi kerja dan kinerja akan turun.

Secara keseluruhan, karakteristik pegawai tercermin dari jenis kelamin yang sebagian besar laki-laki, pegawai mayoritas masuk dalam kelompok usia produktif, status yang hampir berimbang antara PNS dengan honorer, masa kerja pegawai yang cukup lama serta tingkat pendidikan sebagian besar berada pada kelompok tingkat pendidikan rendah. Dari hasil perhitungan beban kerja dapat diketahui bahwa pada Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal serta Pengelolaan Pasar terdapat kelebihan pegawai sebanyak lima pegawai non struktural. Kelebihan pegawai pada Dinas Perindagkop disebabkan karena belum dilakukannya perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja. Dengan demikian, untuk memanfaatkan pegawai yang telah ada maka Dinas Perindagkop perlu melakukan rekrutmen internal dengan cara pendistribusian pegawai antar unit kerja maupun unit organisasi melalui koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) serta ditunjang dengan pendidikan dan latihan yang sesuai.

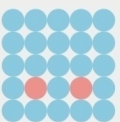
Upaya untuk mewujudkan formasi yang seimbang pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal maka perlu dilakukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan analisis beban kerja. Beban kerja suatu unit organisasi dapat diketahui dengan melakukan pengukuran tugas-tugas yang dikerjakannya sehingga dapat diketahui perlu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



*Hak cipta dilindungi Undang-Undang*

© Hak cipta milik IPB, tahun 2007



**MB-IPB**  
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

tidaknya suatu jabatan, unit kerja atau organisasi dibentuk. Oleh karena itu, Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal harus dapat mengoptimalkan penerapan sistem dan fungsi manajemen kerja ke arah yang lebih profesional dalam bidang pembinaan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian serta pendayagunaan aparatur negara lainnya melalui analisis jabatan serta pendidikan dan latihan rutin bagi setiap pegawainya sebagai upaya peningkatan profesionalisme kinerja fungsi organisasi.

Kata Kunci : Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM); Analisis Pekerjaan; Kondisi Kerja; Kinerja Pegawai; Beban Kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.