

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

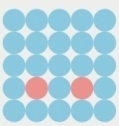
Perubahan yang terjadi dengan cepat dalam segala aspek kehidupan sebagai dampak globalisasi memaksa organisasi pemerintah untuk mempersiapkan diri dalam kehidupan global yang penuh tantangan. Semakin banyaknya tantangan baik secara nasional maupun internasional mendorong pemerintah kota dengan kewenangan otonominya dituntut untuk dapat lebih profesional dan tanggap dalam menghadapi setiap tantangan perubahan.

Antisipasi terhadap perubahan hendaknya dilakukan oleh semua pihak melalui pembenahan-pembenahan di semua sektor secara simultan yang berkesinambungan dan terintegrasi satu sama lain. Sehubungan dengan hal tersebut maka tuntutan layanan masyarakat khususnya di daerah akan semakin meningkat tajam baik dalam kuantitas maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat (Wideru, 2004).

Sebagaimana diketahui, masyarakat saat ini selalu menuntut adanya transparansi atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukan. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Pertanggungjawaban Instansi Pemerintah yang didasarkan pada ukuran efisien, efektif dan ekonomis.

Menurut Sudyatna (2006), peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik merupakan salah satu komitmen pemerintah Indonesia yang harus dicapai untuk membangun kepercayaan masyarakat kepada pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Penyelenggaraan pembangunan akan

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

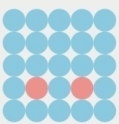


tercapai dengan peningkatan kualitas pelayanan publik terutama pelayanan dasar yang langsung dirasakan oleh masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam rangka menghadapi tantangan tersebut organisasi-organisasi yang ada memerlukan pegawai berkualitas yaitu pegawai yang mau dan dapat bekerja keras, kreatif, inovatif, profesional serta mempunyai moralitas tinggi sehingga mampu bersaing untuk meraih peluang di masa depan.

Berdasarkan data dari hasil penelitian Abdurahman (2001), aparatur pemerintah merupakan unsur dominan dalam birokrasi pemerintah belum dapat memenuhi tuntutan pemerintahan negara yang baik, bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta bertanggung jawab. Banyaknya keluhan yang disampaikan oleh masyarakat kepada pemerintah merupakan indikasi belum terlaksananya fungsi manajemen pemerintah khususnya di bidang kepegawaian secara benar. Dengan kondisi saat ini, banyak keluhan mengenai pelayanan birokrasi yang tidak memuaskan karena prosedur pelayanan yang berbelit-belit sehingga menimbulkan citra yang negatif dalam masyarakat mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

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.

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Berdasarkan Undang-Undang No. 8 tahun 1974 sebagaimana diubah dan disempurnakan dengan Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian PNS menganut sistem merit dan karir yang mengacu pada prinsip kepegawaian modern, namun dalam pelaksanaan banyak kelemahan-kelemahan. Untuk itu perlu penyatuan visi dan strategi dalam membina sumber daya manusia di jajaran aparatur negara yang meliputi perencanaan yang mengacu pada prinsip-prinsip manajemen modern dari rekrutmen sampai dengan pensiun.

Di masa datang semua instansi pemerintah dituntut lebih profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk memenuhi tuntutan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan pegawai seperti yang diharapkan, maka dalam perencanaan sumber daya manusia untuk mengisi lowongan jabatan yang ada harus mengacu pada perencanaan sumber daya manusia yang mantap.

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 organisasi guna mencapai tujuan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kelancaran dan kemampuan dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi.

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.



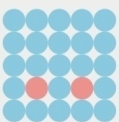
Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2007

Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, penting memperkirakan jumlah kebutuhan pegawai untuk setiap jabatan yang ada dalam organisasi. Mengestimasi kekurangan dan kelebihan karyawan di masa depan seharusnya menggunakan model kuantitatif dalam proses pengolahannya. Teknik perkiraan kebutuhan pegawai pada penelitian ini dengan menggunakan analisis beban kerja di mana dalam analisis beban kerja diperlukan analisis pekerjaan. Menurut Maitland (1993) bahwa analisis pekerjaan dapat diputuskan melalui proses mengumpulkan dan mempelajari informasi yang berkaitan dengan semua aspek dari suatu jabatan. Dengan informasi tersebut dimungkinkan untuk mengambil keputusan yang tepat bagi kepentingan masa depan pekerjaan tersebut serta sekaligus dapat diputuskan tipe orang seperti apa yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil. Analisis pekerjaan yang sempurna dan menyeluruh mencakup tujuan, posisi, tugas utama, kondisi kerja dan kinerja yang diharapkan.

1.2. Rumusan Masalah

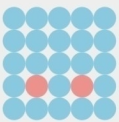
Berdasarkan uraian pada latar belakang, nampak bahwa dalam rangka menghadapi perubahan lingkungan yang cepat baik di dalam maupun di luar negeri sebagai dampak globalisasi serta di masa mendatang instansi-instansi pemerintah dituntut untuk lebih efektif dan efisien serta profesional dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Agar dapat bersaing di pasaran global maka aparatur negara harus bekerja keras untuk meningkatkan profesionalitas dalam melaksanakan tugasnya karena pada kenyataannya sebesar lima puluh lima



MB-IPB

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

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.

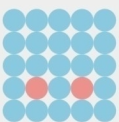


persen kinerja pegawai pemerintah buruk dan tidak disiplin (Kompas, 3 Januari 2007).

Menurut Keban (2004), faktor dominan sebagian besar aparatur negara tidak efektif dan belum memberikan kontribusi yang optimal khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena kebijakan perencanaan pegawai di lingkungan instansi pemerintah tidak berdasarkan perencanaan sumber daya manusia tetapi lebih didasarkan pada faktor kepentingan politik dan kekuasaan. Selain itu, dalam Laporan Analisis Beban Kerja yang dibuat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara tahun 2003 dinyatakan bahwa rendahnya kinerja aparatur negara salah satunya disebabkan penerapan aturan kepegawaian yang belum konsisten dan kebanyakan penempatan pegawai belum menjadi penempatan dalam jabatan sehingga tidak berdasarkan tuntutan kompetensi. Akibatnya, pengadaan pegawai belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai tidak berkembang menjadi profesional sehingga dapat mengaburkan kompetensi.

Pembenahan aparatur pemerintah sebagai salah satu unsur dalam birokrasi pemerintah saat ini semakin menjadi perhatian. Kebutuhan akan terciptanya aparatur yang efisien semakin dirasakan sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai hasil dari pembangunan. Kecenderungan umum akibat perubahan tersebut melahirkan tuntutan mengenai perlunya pegawai yang lebih profesional, terampil, terbuka, berwawasan ke depan dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Untuk itu, diperlukan adanya penyesuaian terhadap pengembangan pegawai dan profil kebutuhan pegawai di masa mendatang yang mampu memenuhi tuntutan perubahan-perubahan tersebut.

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

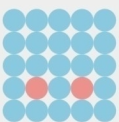


Begitu pula dengan yang terjadi pada Pemerintah Kota Sukabumi, dengan adanya perubahan-perubahan, menuntut Pemerintah Kota Sukabumi untuk membuat rencana pengembangan, penyusunan dan penyempurnaan organisasi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal. Dalam pengembangan, penyusunan dan penyempurnaan organisasi diperlukan perencanaan kebutuhan SDM. Saat ini pada Pemerintah Kota Sukabumi perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dirasa belum optimal dilihat dari sisi kuantitas dan kualitas untuk bisa mencapai visi dan misi. Sehubungan dengan uraian tersebut di atas maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

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.



1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah:

1. Menganalisis hubungan antara analisis pekerjaan dengan kondisi kerja pegawai Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal.
2. Menganalisis hubungan analisis pekerjaan pegawai dengan kinerja pegawai.
3. Menganalisis hubungan kondisi kerja pegawai dengan kinerja pegawai.
4. Menganalisis hubungan beban kerja dengan analisis pekerjaan pegawai Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal.
5. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kondisi kerja pegawai.
6. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal.
7. Mengevaluasi keadaan jumlah dan karakteristik SDM untuk setiap bagian unit kerja di Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal saat ini.
8. Merumuskan rekomendasi mengenai perencanaan kebutuhan SDM secara tepat pada Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal Pemerintah Kota Sukabumi.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai:

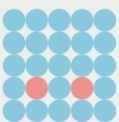
1. Sumbangan pemikiran bagi pemerintah khususnya Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal Pemerintah Kota Sukabumi dalam menyempurnakan penyusunan organisasi dan unit-unitnya terkait dengan rencana strategis Bagian Organisasi dan Tata Laksana Pemerintah Kota Sukabumi.

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.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2007



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

2. Menambah wacana obyektif mengenai penyusunan organisasi dan sumber informasi bagi pihak lain untuk penelitian lebih lanjut, terutama mengenai jumlah kebutuhan pegawai.
3. Bahan perbandingan dan pengalaman bagi penulis dalam penerapan teori yang didapat dari perkuliahan serta penerapan pada kegiatan yang sesungguhnya.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini lebih menitikberatkan pada pencarian data dan informasi mengenai jumlah kebutuhan sumber daya manusia di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Penanaman Modal Pemerintah Kota Sukabumi yang diperkirakan akan memiliki peran yang menentukan di masa mendatang terutama kaitannya dengan otonomi daerah. Dengan demikian, lingkup penelitian mencakup identifikasi analisis pekerjaan dan beban kerja responden mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 157 orang dari Dinas Perindagkop dan Penanaman Modal.

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.