

**PERENCANAAN KEBUTUHAN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PERHUBUNGAN,
TELEKOMUNIKASI, INFORMATIKA KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN SEKADAU**

Fransiskus Edi Sumarno

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan
Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

E-mail : edi.langkui22@gmail.com

Abstrak

Fransiskus Edi Sumarno: Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau. **Skripsi. Pontianak: Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan FISIP Universitas Tanjungpura.**

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengungkapkan bagaimana sistem perencanaan kebutuhan aparatur di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem perencanaan yang menyebabkan ketidaksesuaian kompetensi dan jumlah aparatur negara serta menganalisis beban kerja aparatur pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif.

Penulis menganalisis 4 (empat) indikator sistem perencanaan sumber daya manusia yaitu inventarisasi persediaan, peramalan (*forecast*), penyusunan rencana-rencana, serta pengawasan dan evaluasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum perencanaan kebutuhan aparatur pemerintah telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang ada. Selanjutnya peneliti memberikan beberapa saran kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Sekadau untuk mengatur tentang perekrutan tenaga honorer oleh setiap instansi pemerintah daerah atau SKPD yang tentunya sudah diatur ketentuan dan syarat yang sesuai dengan kemampuan organisasi atau daerah.

Kata kunci : Sistem, Perencanaan Kebutuhan Kebutuhan Aparatur, Jumlah dan Kompetensi, Formasi.

ABSTRACT

Fransiskus Edi Sumarno: The Planning of Government Civil Apparatus Need in Agency of Communication, Telecommunication, Information, Culture and Tourism at Sekadau Regency. **Thesis. Pontianak: Science of Government Program, Faculty of Social and Political Science, Tanjungpura in Cooperations with The Government of West Kalimantan Province.**

In this research, the writer wanted to formulate the problem of how the planning system of government civil apparatus needed at. The purpose is to know planning system that caused unmatching between competence and numbers of government civil apparatus hence analyzing job respon. Sibility of government civil apparatus at mentioned agency. This research use a qualitative approach with descriptive research method.

The writer analyzes four (4) indicators of with human planning resource needed among them are inventory of available human resource, forecasting human resource, human resource planning arragement further, controlling and evaluating. In the end writer reveals several conclusions and suggestions related to the plenomenon of this research. The result is generally the planning of government civil apparatus needed at mentioned agency running well and match with the procedures but, the number and distribution of government civil apparatus still unmatch because of central policies and limited human resources. The advices of this research is especially for local government of sekadau regency to recruit honoraries in every local government agencies according to condition and organization ability. With the result that local goverment agencies that need human resources not always depend on available formation gouta.

Keywords: System, Planning of Civil Apparatus Needed, Number and Competence, Formation

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pada tahun 2011 dikeluarkan peraturan tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu kebijakan moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan perhitungan jumlah kebutuhan berdasarkan Peraturan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri dan Kementerian Keuangan Nomor: 02/SPB/M.Pan- RB/8/2011, 800-632 Tahun 2011, 141/PMK.01/2011

tanggal 24 Agustus 2011 tentang Penundaan Sementara Penerimaan CPNS. Moratorium adalah kebijakan penundaan sementara tambahan formasi untuk penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Sejalan dengan Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara tersebut, Kepala Badan Kepegawaian Negara juga menetapkan suatu peraturan untuk kelancaran penyusunan kebutuhan aparatur pemerintah melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (PerkaBKN) Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tersebut ditujukan untuk Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat maupun Daerah dalam melakukan penyusunan rill pegawai negeri sipil di lingkungannya berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab serta memperhatikan profil daerah dan kondisi geografis.

Data dari Peta Kepegawaian Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata menunjukkan pada tahun 2014 jumlah aparatur 31 orang dan memiliki permasalahan dengan kebutuhan aparatur 41 orang dan mengalami kekurangan aparatur berjumlah 10 orang. Pada tahun 2015 jumlah aparatur berjumlah 33 orang, kebutuhan aparatur 41 orang dan mengalami kekurangan pegawai berjumlah 8 orang.

Fransiskus Edi Sumarno
Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Untan

Dari data kepegawaian, dalam satu tahun hanya menambah 2 aparatur di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata. Pada tahun 2015, Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata melakukan rencana penataan kelembagaan pada Bidang Kebudayaan dan Pariwisata, hal ini berarti SKPD memerlukan lebih banyak aparatur untuk mengisi bidang tersebut.

Pada dasarnya aparatur pemberi layanan berpengaruh pada pelayanan yang dihasilkan. Kondisi aparatur di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau secara kuantitas dan kualitas masih kurang. Data kepegawaian yang bersumber dari Peta Kepegawaian tahun 2015 menunjukkan, masih terbatasnya aparatur yang menempati bidang pekerjaan sesuai dengan klasifikasi pendidikan. Seperti untuk jabatan Kabid Perhubungan Sungai dan Danau yang di isi oleh lulusan ilmu pendidikan, namun yang seharusnya lulusan pendidikan menjadi profesi seorang guru dan tentunya tidak pada bidang yang ditempatkan dalam organisasi sekarang. Hal demikian terjadi tidak pada satu bagian saja, tetapi terdapat bidang lainnya. Dengan bidang pekerjaan aparatur yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya inilah, sehingga mengakibatkan kualitas pelayanan belum bisa dilaksanakan secara optimal.

Sebagai bagian organisasi pemerintah, tidak dapat dipungkiri bahwa instansi pemerintah di Kabupaten Sekadau masih belum mampu menjalankan tugas dan fungsi dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi pemerintah tersebut. Untuk itu perlu dilakukan manajemen yang lebih efektif dan baik terhadap pelaksanaan roda

pemerintahan pada setiap instansi, lembaga atau badan pemerintahan.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan sebelumnya pada latar belakang masalah, perumusan masalahnya adalah sebagai berikut: Bagaimana sistem perencanaan kebutuhan kompetensi dan jumlah aparatur di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika,

Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui:

1. Sistem perencanaan kebutuhan Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau.
2. Beban kerja di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau.

4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari sisi teoritis, penelitian ini bermanfaat sebagai media aplikasi teori yang dapat berguna dalam mengembangkan pengetahuan dan pengalaman penulis. Hasil penelitian ini dapat pula menjadi bahan bacaan dan literatur tambahan bagi peneliti lain yang juga mengkaji tentang sistem perencanaan kebutuhan aparatur dalam suatu organisasi. Selain itu penelitian juga dapat dimanfaatkan sebagai sumber peneliti yang relevan bagi mahasiswa yang juga akan meneliti analisis jabatan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu bahan

koreksi yang bermanfaat bagi perencanaan dan rumusan suatu kebijakan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan urusan pemerintah, pembangunan, dan pelayanan yang baik.

B. TEORI DAN METODOLOGI

1. Teori

2. Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) menurut Sutrisno (2009:33) merupakan fungsi utama yang harus dilakukan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Sedarmayanti (2014:107), perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi di masa yang akan datang, dengan memperhatikan : 1). Persediaan sumber daya manusia sekarang, 2). Peramalan permintaan dan suplai sumber daya manusia, 3). Rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia.

Dalam membuat perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik, ada 4 (empat) hal yang harus diperhatikan untuk membentuk sistem. Tohardi (2002:165) menyebutkan bahwa: a. Jumlah Sumber Daya Manusia, b. Peramalan kebutuhan Sumber Daya Manusia yang akan datang, c. Adanya perubahan posisi Sumber Daya Manusia yang ada sekarang di dalam organisasi yang dikarenakan oleh adanya kematian, pensiun, promosi, PHK dan mengundurkan diri, d. Evaluasi secara kontinyu terhadap performan Sumber Daya Manusia yang ada.

Menurut Handoko (1987) (dalam Tohardi, 2002:165) Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada pokoknya meliputi estimasi permintaan dan suplai karyawan. Dalam sistem tersebut ada empat kegiatan yang saling

berhubungan yaitu : a). Inventarisasi Persediaan Sumber daya Manusia, yaitu kemampuan/kecakapan dan analisa penggunaan aparatur. b). Peramalan (*forecast*) Sumber daya Manusia, yaitu memprediksi permintaan dan penerimaan karyawan di waktu yang akan datang. c). Penyusunan Rencana-Rencana Sumber Daya Manusia, yaitu seleksi, penempatan, d). Pengawasan dan Evaluasi, yaitu memonitor untuk pencapaian tujuan.

3. Metode Penelitian

Penelitian dengan judul Perencanaan Kebutuhan Aparatur Negara di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau ini dilaksanakan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan analisa data secara kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui sistem perencanaan kebutuhan aparatur yang menyebabkan ketidaksesuaian jumlah dan kompetensi aparatur serta mengetahui beban kerja di Dinas Perhubungan, telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan tentang sistem perencanaan yang menyebabkan belum sesuai jumlah dan kompetensi aparatur sipil negara yang ada dengan yang seharusnya di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau berdasarkan perencanaan kebutuhan aparatur sipil negara serta mengetahui bagaimana beban kerjanya.

1. Inventarisasi Persediaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya aparatur yang diperlukan tidak hanya berkaitan dengan

kuantitas atau jumlah aparatur saja tetapi juga berkaitan dengan kualitas atau kompetensi aparatur. Sehingga segala tugas dan fungsi dari setiap instansi pemerintah dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh Karena itu, perencanaan kebutuhan dan kompetensi aparatur sangat penting. Oleh karena itu, dalam sistem perencanaan terlebih dahulu dilakukan inventarisasi persediaan sumber daya manusianya.

1. Menilai Kemampuan atau Kecakapan
Kemampuan rata-rata aparatur adalah prestasi rata-rata aparatur itu sendiri. Kemampuan yang dimiliki aparatur pemerintah di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau dapat dilihat dari apa yang dihasilkan. Kemampuan rata-rata aparatur pemerintah di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten telah bisa menunjukkan dan memenuhi standar kemampuan dari apa yang mereka kerjakan.

2. Analisa Penggunaan Aparatur

Pelaksanaan inventarisasi SDM aparatur melalui analisa penggunaan aparatur di Kabupaten Sekadau sudah berjalan dengan baik. Melalui *database* pegawai dapat diketahui bagaimana analisa penggunaan aparatur. analisa penggunaan aparatur oleh Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau dalam menyusun perencanaan kebutuhan dan kompetensi aparturnya sudah mengikuti mekanisme dan prosedural yang ada. Artinya bahwa tidak ada permasalahan dalam menganalisa penggunaan aparatur di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata

Kabupaten Sekadau dalam melakukan perencanaan kebutuhan aparatur.

2. Peramalan (*forecast*) Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai suatu indikator keberhasilan pada suatu program atau kegiatan yang telah direncanakan suatu instansi maka diperlukan suatu prediksi atau peramalan untuk mencapai keberhasilan. Perencanaan untuk kebutuhan masa depan sangat penting karena kemungkinan permasalahan yang dihadapi organisasi akan semakin kompleks, oleh karena itu diperlukan perumusan seperti jumlah aparatur yang diperlukan, kualifikasi dan

jangka waktu kebutuhan tersebut.

1. Prediksi Permintaan Aparatur

Kebutuhan data perumusan jumlah kebutuhan aparatur, dan penyusunan formasi aparatur pemerintah di daerah, maka dilakukan rekap data, proyeksi jumlah kebutuhan aparatur, inventarisasi SDM, serta penilaian intensitas usulan formasi masing-masing satuan kerja. Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau sudah membuat prediksi permintaan kebutuhan aparatur dan mengusulkan perencanaan kebutuhan dan kompetensi aparturnya. Ketidaksesuaian jumlah aparatur dengan yang seharusnya berdasarkan perencanaan kebutuhan kompetensi aparatur di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau disebabkan oleh keterbatasan sumber daya aparatur yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Sekadau serta disebabkan oleh kebijakan dari Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara.

2. Prediksi Penerimaan Aparatur

Prediksi penerimaan aparatur seyogyanya telah menjadi program pemerintah terkait penataan kebutuhan aparatur. Organisasi yang berhasil mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh ketersediaan aparatur yang dimiliki. dalam hal memprediksi penerimaan aparatur, Pemerintah Kabupaten Sekadau dan Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata telah melaksanakan prediksi penerimaan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari keaktifan pemerintah daerah khususnya Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata dalam penerimaan aparatur dengan cara membuat

formasi aparatur yang dibutuhkan. Namun prediksi penerimaan aparatur terkendala oleh

kebijakan pemerintah pusat dengan cara melakukan moratorium penerimaan aparatur.

3. Penyusunan Rencana-Rencana Sumber Daya Manusia

1. Sistem Penyeleksian

Tujuan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi harus berlandaskan tujuan dan rencana-rencana yang jelas. Hal ini berarti untuk menentukan kebijakan tentang aparatur harus berlandaskan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya termasuk dalam hal penyeleksian aparatur pemerintah. Konteks penelitian yaitu perencanaan kebutuhan aparatur, maka Dinas Perhubungan, telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau harus menetapkan sistem penyeleksian. penyusunan rencana-rencana sumber daya manusia dalam sistem

penyeleksian oleh Pemerintah Kabupaten Sekadau khususnya Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata menggunakan sistem yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian Negara dengan sistem *Computer Assisted Test*(CAT). Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) bertujuan untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional, dan mewujudkan transparansi, objektivitas, akuntabel dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.

2. Sistem Penempatan

Penempatan aparatur merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi dalam suatu organisasi dengan tenaga kerja yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan. Sebagai usaha untuk mengisi posisi-posisi pada suatu organisasi, tentunya harus dengan mempertimbangkan yang baik dan benar.

Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat *atau the right man in the right place*.

sistem penempatan aparatur di pemerintah daerah Kabupaten Sekadau khususnya di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata, peneliti menyimpulkan bahwa sistem penempatan aparatur pemerintah memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan dan pengalaman yang dimiliki.

4. Pengawasan dan Evaluasi

Tahap evaluasi Perencanaan SDM kegiatannya lebih difokuskan untuk mengawasi dan mengevaluasi implementasi program-program manajemen SDM yang sedang berjalan agar tetap berada di jalur

yang telah ditetapkan. pengawasan dan evaluasi di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata sudah dilakukan sebagaimana mestinya. Untuk menjaga efektivitas pelaksanaan program, Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau sudah melakukan pemantauan, pelaksanaan kegiatan serta tindakankoreksi yang diperlukan.

5. Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor penting dalam menghitung kebutuhan aparatur. Beban kerja ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsi unit organisasi yang selanjutnya diuraikan menjadi rincian tugas yang diselesaikan pada waktu tertentu. Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Beban kerja diperoleh dari hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

1. Volume Beban Kerja

Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan

aparatur merupakan faktor penting dalam menghitung kebutuhan aparatur. Beban kerja ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsi unit organisasi yang selanjutnya diuraikan menjadi rincian tugas yang diselesaikan pada jangka waktu tertentu. uraian jabatan merupakan rincian dari beban kerja yang kemudian dijadikan sebagai landasan untuk menentukan jabatan, jenis orang dan kompetensi seperti apa yang dibutuhkan. Jadi sebisa mungkin aparatur ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Walaupun hal tersebut belum bisa terpenuhi sepenuhnya, beban kerja yang belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur. Serta Beban Kerja dan Jumlah Aparatur di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau tidak seimbang, dan perlu ada penambahan aparatur.

2. Norma Waktu/Standar Waktu

Untuk menentukan kebutuhan pegawai perlu juga diketahui besarnya waktu kerja yang digunakan oleh pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Standar waktu kerja yang telah ditetapkan secara nasional sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Serta aparatur Dinas Perhubungan Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau belum dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Hal ini terkendala karena Dinas Perhubungan Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau mengalami kekurangan aparatur.

D. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

1. Simpulan

A. Analisis Perencanaan Kebutuhan

Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata.

a. Inventarisasi Sumber Daya Manusia

Mengenai inventarisasi sumber daya manusia di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau dari

kemampuan rata-rata aparatur pemerintah di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten telah bisa menunjukkan dan memenuhi standar kemampuan dari apa yang mereka kerjakan. Serta dalam menganalisa penggunaan aparatur di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau dalam melakukan perencanaan kebutuhan aparatur tidak ada permasalahan.

b. Peramalan (*forecast*) Sumber Daya Manusia

Perencanaan untuk keseimbangan masa depan menganalisis tentang berapa jumlah aparatur yang masih ada saat ini yang masih dapat dipertahankan pada masa depan sehingga untuk rencana kebutuhan aparatur lebih terarah. Persoalan tentang permintaan aparatur Kabupaten Sekadau khususnya Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau sudah mengusulkan perencanaan kebutuhan dan kompetensi aparaturnya.

c. Penyusunan Rencana-Rencana Sumber Daya Manusia

Penyusunan rencana-rencana sumber daya manusia dalam sistem penyeleksian oleh Pemerintah Kabupaten Sekadau khususnya Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata menggunakan sistem yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian Negara dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT). Serta penyusunan rencana-rencana sumber daya

manusia dalam sistem penempatan di pemerintah daerah Kabupaten Sekadau khususnya di Dinas Perhubungan,

Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan dan pengalaman yang dimiliki.

d. Pengawasan dan Evaluasi

Pengawasan dan evaluasi di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata sudah dilakukan sebagaimana mestinya. Untuk menjaga efektivitas pelaksanaan program, Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau sudah melakukan pemantauan, pelaksanaan kegiatan serta tindakan koreksi yang diperlukan.

B. Beban Kerja di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau.

1. Volume Kerja

Beban kerja di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata yang belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur. Beban Kerja dan Jumlah Aparatur di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau tidak seimbang, dan untuk sementara perlu ada penambahan aparatur.

2. Norma Waktu/Standar Waktu Kerja

Standar waktu kerja yang telah ditetapkan secara nasional sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi Dinas Perhubungan Telekomunikasi, Informatika,

Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau belum dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Hal ini terkendala karena Dinas Perhubungan Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau mengalami kekurangan aparatur

2. Saran

Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau maupun Pemerintah daerah dan pemerintah pusat, maka peneliti menyampaikan saran-saran sesuai dengan apa yang peneliti dapatkan selama melakukan penelitian. Berikut adalah saran-saranyang disampaikan :

a. Perencanaan Kebutuhan dan Kompetensi Pegawai yang dilaksanakan instansi pemerintah di daerah khususnya untuk pemerintah daerah kabupaten/kota yang merupakan pemekaran baru perlu diperhatikan dan dipertimbangkan lagi secara matang oleh pemerintah pusat, khususnya Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam melakukan pembagian kouta formasi PNS. Skala prioritas yang dilakukan harus lebih teliti dan jika bisa langsung terjun langsung ke lapangan agar mengetahui mana yang instansi pemerintah yang benar-benar memerlukan penambahan aparatur serta kondisi riil instansi pemerintah terkait sehingga dalam pembagian kouta formasi PNS dapat tepat sasaran.

b. Harus ada dilakukan pendidikan dan pelatihan teknis atau bimbingan teknis kepada aparatur yang kompetensinya

masih kurang agar dapat menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dengan sesuai dan optimal.

c. Jika bisa, dibuat peraturan yang mengatur

tentang perekrutan tenaga honorer yang langsung oleh setiap instansi pemerintah daerah atau SKPD yang tentunya sudah diatur ketentuan dan syarat yang sesuai dengan kemampuan organisasi atau daerah. Sehingga setiap instansi pemerintah yang mengalami kekurangan aparatur tidak hanya bergantung pada kouta formasi PNS.

3. Keterbatasan Penelitian

Selama melaksanakan penelitian, peneliti mengalami beberapa kendala dan keterbatasan dalam penelitian, berikut adalah keterbatasan selama penulis melaksanakan penelitian.

- a. Sulitnya memperoleh data dalam pelaksanaan wawancara, dikarenakan subjek penelitian atau informan yang ingin diwawancarai sulit untuk ditemui karena banyaknya kesibukan
- b. Keterbatasan waktu penelitian yang dilaksanakan peneliti mengakibatkan peneliti kesulitan memperoleh jawaban yang lebih dalam berkaitan dengan masalah yang terjadi di Dinas Perhubungan, Telekomunikasi, Informatika, Kebudayaan dan Pariwisata.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

Hani Handoko, T. 2010. *Manajemen Personalialia & Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

..... 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ketujuh. Bandung : PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Cetakan Kesembilan. Bandung : CV Alfabeta.

Sulistiyanni, Ambar Teguh; Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam*

Tohardi, Ahmad.2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.

..... 2010. *Diklat Kuliah Metodologi Peneitian Sosial*.Pontianak : FISIP Universitas Tanjungpura.

Program Studi Ilmu Pemerintahan. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP UNTAN Kerjasama Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat*. Pontianak : PRODI IP FISIP UNTAN.

B. Peraturan Perundang - undangan :

UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Surat Edaran (SE) Nomor: SE/28/M.PAN/10/2004 tanggal 14 Oktober 2004 tentang Penataan PNS.

Keputusan Men.PAN Nomor. KEP/23.2/M.PAN/2004 tanggal 16 Februari 2004 tentang PedomanPenataan Pegawai.

Keputusan Men.PAN Nomor: KEP/61/M.PAN/6/2004tanggal 21 Juni 2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.

Keputusan Men. PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tanggal 23 Juli 2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Bupati Sekadau Nomor 08 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sekadau.

Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

C. Skripsi:

Janto.2015.*Perencanaan Kebutuhan dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Sekadau.*
Fakultas Ilmu Sosial dan

Perka BKN Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil
Pontianak.

Ilmu Politik, Universitas
Tanjungpura.

Samratulangi.2013. *Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar.*
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Hasanuddin. Makassar.

Pertiwi, Anggi.2016. *Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 5 Tahun 2013 tentang pengendalian pencemaran air.* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Tanjungpura. Pontianak.

D. Rujukan Elektronik:

Samratulangi. 2013. *Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makasar.*
Diambil pada tanggal 14 Desember 2015
dari<<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/5133>>