

ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN SEKADAU

Oleh:
LAMBERIUS ADE IRWAN
NIM. E42012087

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerjasama Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016
E-mail : lamberiusadeirwan17@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sekadau berdasarkan perencanaan kebutuhan ASN-nya. Penulisan Skripsi ini didasarkan atas permasalahan belum terpenuhinya jumlah ASN yang ada dengan berdasarkan perencanaan kebutuhan ASN di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sekadau yang dapat dilihat dari peta jabatan BAPPEDA Kabupaten Sekadau Tahun 2015. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara dan teknik dokumentasi.

Simpulan dari penelitian ini adalah perencanaan kebutuhan sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan mekanisme yang ada. Dari faktor-faktor seperti rencana strategis, anggaran, rancangan organisasi dan tugas pegawai sangat mempengaruhi dalam penyusunan perencanaan kebutuhan, namun faktor anggaran di BAPPEDA Kabupaten Sekadau adalah faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya jumlah pegawai di BAPPEDA Kabupaten Sekadau dikarenakan kebijakan belanja pegawai yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat terbatas untuk menanggung pembiayaan pegawai yang diperlukan oleh Pemerintah Daerah. Untuk itu rekomendasi penelitian ini adalah dalam melaksanakan skala prioritas berkaitan dengan pembagian formasi PNS harus lebih teliti. Selanjutnya dilakukan pemberian pendidikan dan pelatihan teknis ataupun bimbingan teknis dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci : Perencanaan Kebutuhan, Aparatur Sipil Negara, Faktor-faktor.

ANALYSIS OF PLANNING FOR STATE CIVIL APPARATUS REQUIREMENT AT SEKADAU DEVELOPMENT PLANNING BOARD

Abstract

This thesis is written with the aim to determine the factors that led to unfulfilled State Civil Apparatus (SCA) numbers in Sekadau Development Planning Board based on her SCA planning. The core problem that this thesis raised was about the unfulfilled quotas in the State Civil Apparatus (SCA) in Sekadau Regency, and this was visible from the administrative position map in Sekadau Development Planning Board in 2015. This research was designed in qualitative descriptive model. The techniques of collecting data were interview and document analysis.

The conclusion from this research is that the requirement planning has been conducted properly and in accordance with existing mechanisms. From the factors such as strategic plans, budgets, organizational design and apparatus tasks do influence the requirement planning, but the budget factor in Sekadau Development Planning Board (BAPPEDA Sekadau) was a factor that caused the unfulfilled numbers of state apparatus in BAPPEDA Sekadau. This was due to policy in personnel expenditures incurred by the central government limited to the budget needed to support the civil servant required by Local Government. The recommendation of this study is to implement priority scale with regard to the division of the formation of civil servants should be more accurate. Furthermore, it is essential that the local government provided education and technical training or technical assistance to support the implementation of the duties and functions to achieve organizational goals.

Keywords: Requirements Planning, Civil Administrative State, Factors.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka mencapai *performance* aparatur pemerintah yang diharapkan, Badan Kepegawaian Negara melalui peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan PNS pada pasal 2 menyatakan bahwa untuk menjamin pelaksanaan penataan PNS, pejabat pembina kepegawaian pusat dan daerah wajib melaporkan hasil pelaksanaan penataan PNS di lingkungannya kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara. Untuk mencapai terciptanya PNS yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maka harus dilakukan penataan PNS dengan cara memenuhi prinsip penataan PNS yaitu :

1. Terencana

Penataan PNS dilaksanakan melalui suatu persiapan yang komprehensif berdasarkan suatu rancangan dan konsep dalam dimensi waktu yang telah ditentukan.

2. Sistematis

Penataan PNS dilaksanakan menurut pendekatan suatu sistem tertentu yang mengacu pada sistem manajemen kepegawaian.

3. Berkelanjutan

Penataan PNS merupakan proses yang berkesinambungan sesuai dengan tahapan perencanaan yang sistematis.

4. Objektif

Penataan PNS dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan riil organisasi.

Namun, prinsip penataan ini belum sepenuhnya berguna dalam melakukan penataan PNS seperti penataan yang dilakukan belum sesuai dengan kebutuhan riil organisasi, buktinya masih banyak terjadi kekosongan PNS di setiap instansi pemerintahan.

Fenomena-fenomena tersebut juga terjadi di BAPPEDA Kabupaten Sekadau dimana BAPPEDA Kabupaten Sekadau merupakan salah satu perangkat daerah Kabupaten Sekadau yang kemudian diatur dalam Peraturan Bupati Sekadau Nomor 08 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sekadau. BAPPEDA Kabupaten Sekadau merupakan unsur penunjang Daerah di Bidang Perencanaan Pembangunan Daerah. Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus mengacu kepada prinsip-prinsip *good governance* yang merupakan prasyarat bagi cita-cita bangsa dan negara.

Permasalahan yang terjadi di BAPPEDA Kabupaten Sekadau adalah terjadinya kekosongan jabatan kepala sub bagian program dan keuangan, sub bidang kesehatan, pendidikan, komunikasi dan informatika serta kepala sub bidang fisik dan sarana hanya sebagai pelaksana tugas yang diakibatkan syarat yang belum mencukupi untuk menduduki jabatan tersebut. Kekosongan jabatan yang terjadi di BAPPEDA Kabupaten Sekadau berakibat pada pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, serta pada saat melakukan bimbingan teknis dan sebagainya pegawai yang diutus tidak berkompeten dibidangnya sehingga pegawai tersebut harus mulai dari awal lagi dalam menyerap materi. Hal ini disebabkan karena kekurangan pegawai sehingga pegawai yang diutus belum berkompeten pada bidang tertentu.

Kemudian peneliti juga menemukan masih banyak pegawai BAPPEDA Kabupaten Sekadau dalam melaksanakan tugas dan fungsinya belum efektif dan efisien. Seperti adanya pekerjaan yang harus dilakukan oleh dua orang, namun dalam pelaksanaannya dilakukan oleh satu orang dimana kepala sub bagian aparatur dan umum juga mengerjakan pekerjaan kepala sub bagian program dan keuangan. Hal ini menyebabkan beban kerja kepala sub bagian aparatur dan umum menjadi

bertambah sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak dapat dikerjakan tepat waktu. Hal ini terjadi dikarenakan kekurangan pegawai dalam melaksanakan kegiatan penyelenggaraan pemerintah dan ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah aparatur.

Hal ini dapat dilihat dari Laporan Hasil Evaluasi Jabatan BAPPEDA Kabupaten Sekadau, dimana dari Laporan Evaluasi tersebut menyatakan pada tahun 2015 jumlah pegawai yang ada berjumlah 19 (sembilan belas) orang sedangkan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan berjumlah 39 (tiga puluh sembilan) orang sehingga kekurangan pegawai di BAPPEDA Kabupaten Sekadau berjumlah 20 (dua puluh) orang jika dipresentase kekurangan pegawai yang ada di BAPPEDA Kabupaten Sekadau yaitu 55 persen. Dari jumlah tersebut BAPPEDA Kabupaten Sekadau masih kekurangan pegawai untuk mengisi kelompok jabatan fungsional dan unit pelaksana teknis yang belum terbentuk sehingga menyebabkan beban kerja pegawai menjadi semakin berat. Dampak dari kekurangan pegawai menyebabkan pekerjaan yang semakin berat, seperti dalam pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang harus dikerjakan berpindah dari bidang satu ke bidang yang lain sehingga pembuatan LAKIP ini menjadi

beban di setiap tahun di BAPPEDA Kabupaten Sekadau.

Kabupaten Sekadau merupakan pemekaran dari Kabupaten Sanggau pada tahun 2003 sampai saat ini kabupaten Sekadau telah berumur 13 tahun sehingga telah terbilang muda sehingga membutuhkan PNS yang baik dalam mengelola SDM yang ada. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintah Daerah yang dimana organisasi di susun berdasarkan variabel tertentu untuk memenuhi kebutuhan pegawai di suatu satuan kerja perangkat daerah baik provinsi maupun kabupaten kota. Untuk menentukan besaran organisasi perangkat daerah harus menggunakan variabel dimana variabel untuk menentukan jumlah organisasi perangkat daerah adalah jumlah penduduk, luas wilayah, dan jumlah APBD daerah tersebut.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang analisis perencanaan kebutuhan pegawai dengan memberikan judul “Analisis Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara Di BAPPEDA Kabupaten Sekadau”.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dari di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian

ini yaitu Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan belum terpenuhinya jumlah ASN berdasarkan perencanaan kebutuhan ASN di BAPPEDA Kabupaten Sekadau?

3. Rumusan Permasalahan

Dari uraian latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya jumlah ASN yang ada berdasarkan perencanaan Kebutuhan ASN di BAPPEDA Kabupaten Sekadau.

4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya jumlah ASN yang ada berdasarkan perencanaan Kebutuhan ASN di BAPPEDA Kabupaten Sekadau.

5. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan kajian dan pengembangan ilmu pemerintahan khususnya bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Program Studi Ilmu Pemerintahan terlebih pada bidang kajian Perencanaan Kebutuhan dan Kompetensi ASN, serta sebagai bahan acuan bagi

peneliti guna meneliti tentang perencanaan kebutuhan ASN.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran serta masukan bagi instansi pemerintah, yaitu agar terpenuhinya jumlah ASN di BAPPEDA Kabupaten Sekadau, serta menjadi acuan atau pedoman dalam penyusunan formasi ASN di BAPPEDA Kabupaten Sekadau.

B. TEORI DAN METODOLOGI

1. Teori

Tohardi, (2002:161) perencanaan SDM tidak mungkin dipisahkan dari perencanaan organisasi atau perusahaan, perencanaan SDM harus berintegrasi (menyatu) dengan perencanaan organisasi atau perusahaan. Sebab bila perencanaan SDM terpisah dari perencanaan organisasi tidak mustahil akan terjadi kesalahan dalam memprediksi atau memperkirakan kebutuhan SDM baik untuk kebutuhan jangka pendek maupun kebutuhan jangka panjang.

Menurut Mangkunegara (2009:6) Perencanaan SDM diartikan suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi

dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Peramalan yang dimaksud adalah proses untuk memperkirakan beberapa kebutuhan dimasa yang akan datang yang meliputi ukuran kuantitas, kualitas, dan waktu yang dibutuhkan dalam rangka memenuhi kebutuhan SDM.

Dalam membuat perencanaan SDM yang baik ada empat hal yang harus diperhatikan yang membentuk sistem yaitu Tohardi(2002 : 165) :

- a. Jumlah SDM.
- b. Peramalan kebutuhan SDM yang akan datang.
- c. Adanya perubahan posisi SDM yang ada sekarang di dalam organisasi yang dikarenakan oleh adanya kematian, pensiun, promosi, PHK dan mengundurkan diri.
- d. Evaluasi secara kontinyu terhadap *peforman* SDM yang ada.

Melihat pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, perencanaan sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai inti manajemen SDM, karena fungsi perencanaan merupakan suatu kunci untuk menjamin keberhasilan suatu organisasi dan sebagai acuan untuk memperkirakan kebutuhan aparatur baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam melakukan perencanaan SDM terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi, dimana menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:124), faktor-faktor yang menyebabkan perencanaan SDM tersebut meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal menurut Siagian (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2009:124) itu meliputi :

- 1). Rencana Strategik
- 2). Anggaran
- 3). Estimasi produksi dan penjualan
- 4). Usaha atau kegiatan baru
- 5). Rancangan organisasi dan tugas pegawai

Proses rencana strategik paling tidak mencakup tiga tahap, yaitu perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi (David, 2004:76). Selain factor internal ada juga faktor eksternal, dimana faktor eksternal adalah berbagai hal yang berkaitan dengan situasi baik perkembangan, perubahan, maupun pertumbuhan di luar organisasi yang dapat mempengaruhi eksistensi, kemampuan organisasi dan kebijakan organisasi. Adapun faktor eksternal menurut Kiggundu (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2009:126) adalah :

- 1).Teknologi
- 2).Sosial dan budaya
- 3).Politik
- 4).Ekonomi

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi, selanjutnya teknik keabsahan data pada penelitian ini adalah triangulasi sumber dan saturasi data. Hal ini bertujuan agar tercapai titik jenuh dalam melakukan pengumpulan data.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Rencana Strategis

a. Perumusan

Berdasarkan peraturan kepala BKN Nomor 37 Tahun 2011, setiap instansi pemerintah daerah wajib melakukan analisis kebutuhan pegawai dengan rencana strategik yang telah ditetapkan. Untuk itu, setiap instansi pusat maupun daerah dalam melakukan pengumpulan data dan informasi yang berkaitan dengan analisis kebutuhan ASN harus melakukan analisis jabatan dan beban kerja. Penerapan analisis jabatan dan beban kerja bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai jabatan yang ada dan dibutuhkan serta jumlah beban kerja yang efektif bagi ASN, sehingga hasil dari kedua analisis tersebut digunakan untuk menganalisis kebutuhan pegawai dalam suatu instansi pemerintahan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Kep/75/M.Pan/7/2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi PNS. Dari keputusan tersebut untuk menghitung formasi pegawai dilakukan melalui beberapa tahapan, dimana Tahapannya adalah analisis jabatan, memperkirakan persediaan pegawai, menghitung kebutuhan pegawai, dan terakhir menghitung keseimbangan antara kebutuhan dan persediaan. Khusus pada perencanaan persediaan dan kebutuhan pegawai, hendaknya diarahkan untuk mencari keseimbangan antara sumber daya pegawai yang akan didayagunakan dalam proses pekerjaan dengan hasil yang ingin dicapai atau misi yang harus dilakukan.

Oleh karena itu, perencanaan persediaan dan kebutuhan pegawai diselaraskan dengan kemungkinan adanya perubahan-perubahan dalam organisasi. Dalam melakukan penyusunan kebutuhan pegawai disetiap instansi pemerintah harus berdasarkan tahapan-tahapan tersebut, begitu pula BAPPEDA Kabupaten Sekadau dalam melakukan perumusan penyusunan kebutuhan pegawai telah merumuskan penyusunan kebutuhan pegawai sesuai dengan aturan yang ada. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa rumusan penyusunan perencanaan

kebutuhan pegawai telah dilaksanakan dengan benar berdasarkan aturan yang ada. Hal ini terbukti dengan perencanaan kebutuhan pegawai telah dilakukan setiap tahunnya dan semuanya dapat dimasukkan dalam program e-formasi yang dimiliki oleh MEN PAN RB.

b. Pelaksanaan

Salah satu tindakan Pemerintah Kabupaten Sekadau dalam melakukan rencana startegik yaitu melalui Keputusan Bupati Sekadau Nomor 061/65/HK-HAM/2011 Tentang Pembentukan Tim Analisis Jabatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa rencana strategik yang telah dilakukan oleh BAPPEDA Kabupaten Sekadau telah mengikuti alur yang ada yang ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun daerah. Maka dapat diketahui bahwa penyebab permasalahan belum terpenuhinya jumlah pegawai yang ada di BAPPEDA Kabupaten Sekadau bukan disebabkan oleh rencana strategik yang dibuat oleh BAPPEDA maupun kebijakan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sekadau, tetapi penyebabnya adalah kebijakan atau keputusan dari Menti Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang meralisasi formasi ASN yang diajukan oleh setiap instansi pemerintah.

c. Evaluasi

Berdasarkan hasil dokumentasi mengenai evaluasi jabatan yang dilakukan pada tahun 2015, dimana jumlah pegawai di BAPPEDA Kabupaten Sekadau berjumlah 19 orang dan terjadi peningkatan pada tahun 2016 menjadi 22 orang. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi tentang rencana strategik telah dilakukan dengan baik oleh BAPPEDA Kabupaten Sekadau.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa untuk mengevaluasi perencanaan kebutuhan pegawai sendiri dapat dikatakan sudah terlaksana dengan baik hal ini terbukti adanya penambahan jumlah pegawai yang ada setelah dilakukan evaluasi pada setiap tahunnya.

2. Anggaran

Berdasarkan lampiran peraturan MENPAN RB Nomor 17 tahun 2014 tentang Kebijakan Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2014, dalam pengusulan formasi PNS, setiap instansi pemerintah daerah kabupaten maupun kota harus memperhatikan pengelolaan anggaran belanja pegawainya dimana harus disesuaikan dengan APBD, karena hal ini akan berpengaruh terhadap penerimaan PNS dimana jika pengelolaan anggaran

belanja suatu instansi pemerintah melebihi 56% maka akan dikenakan moratorium CPNS sehingga tidak akan ada penerimaan PNS baru dan formasi yang diajukan akan dilepaskan hanya untuk mengisi formasi PNS yang pensiun saja.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa pelaksanaan anggaran belanja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Sekadau telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dimana anggaran belanja pegawai tidak melebihi APBD sehingga dapat mengajukan formasi PNS. Dalam melakukan analisis dari segi aspek anggaran di BAPPEDA Kabupaten Sekadau, peneliti tidak menemukan terjadi permasalahan yang berkaitan dengan anggaran dalam penyusunan kebutuhan pegawai. Dimana pengelolaan keuangan di BAPPEDA Kabupaten Sekadau sudah berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, Namun berkaitan dengan anggaran yang dikeluarkan oleh pusat untuk membiayai belanja pegawai daerah yang menjadi penyebab kurangnya perekrutan PNS sehingga pada tahun 2015 terjadi moratorium penerimaan CPNS.

3. Analisis Rancangan Organisasi dan Tugas Pegawai

Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, dimana pada pasal 2

dikatakan bahwa pembentukan organisasi perangkat daerah ditetapkan dengan peraturan daerah dengan berpedoman pada peraturan pemerintah ini. Berdasarkan pasal tersebut, pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk melakukan penyusunan organisasi perangkat daerah. Untuk menindaklanjuti peraturan pemerintah tersebut pemerintah Kabupaten Sekadau Mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 08 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah. Dari peraturan bupati tersebut, setiap SKPD di Kabupaten Sekadau membuat bagan struktur organisasi serta rancangan kebutuhan ASN masing-masing.

Tahap selanjutnya setelah membuat rancangan organisasi, maka akan dianalisis kebutuhan pegawainya berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, hal ini dilakukan untuk mengetahui jumlah pegawai yang tepat untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepada pegawai. Dari hasil analisis kebutuhan pegawai yang telah dilakukan akan menghasilkan peta jabatan yang berupa seperti struktur organisasi namun peta jabatan menggambarkan jumlah pegawai serta kebutuhan pegawai yang tepat untuk mengisi suatu organisasi pemerintahan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa rancangan organisasi BAPPEDA Kabupaten Sekadau pada saat ini belum

sesuai dengan tugas pegawai, menyebabkan BAPPEDA Kabupaten Sekadau mengajukan perubahan struktur organisasi yang awalnya ada 3 bidang menjadi 4 bidang, hal ini bertujuan untuk meringankan beban kerja dari pegawai, sehingga rancangan organisasi dan tugas pegawai yang menjadi penyebab perlunya penambahan pegawai dan juga menjadi faktor yang mempengaruhi dalam penyusunan kebutuhan ASN, akan tetapi bukan menjadi faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya jumlah pegawai di BAPPEDA Kabupaten Sekadau.

D. SIMPULAN

Berdasarkan seluruh pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Rencana strategik,

Rencana strategik yang dilaksanakan oleh BAPPEDA Kabupaten Sekadau dalam penyusunan kebutuhan sudah berjalan baik dan tepat. Ini dapat terlihat dari rencana strategik yang telah dibuat oleh BAPPEDA Kabupaten Sekadau telah mengikuti rencana strategik dari pemerintah daerah Kabupaten Sekadau serta Kebijakan Men.PAN RB, Sehingga rencana strategik yang terdapat dalam organisasi BAPPEDA

Kabupaten Sekadau bukanlah penyebab dari belum terpenuhinya jumlah pegawai di BAPPEDA Kabupaten Sekadau.

2. Anggaran

Anggaran dalam penyusunan kebutuhan pegawai sudah dianggarkan dalam anggaran BAPPEDA Kabupaten Sekadau, sehingga dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik dan sebagaimana semestinya. Akan tetapi, faktor anggaran di BAPPEDA Kabupaten Sekadau dan Pemerintah Kabupaten Sekadau adalah faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya jumlah pegawai di BAPPEDA Kabupaten Sekadau dikarenakan kebijakan belanja pegawai yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat terbatas untuk menanggung pembiayaan pegawai yang diperlukan oleh Pemerintah Daerah.

3. Rancangan Organisasi dan Tugas Pegawai

Rancangan organisasi di BAPPEDA Kabupaten Sekadau belum sesuai dengan tugas dan beban kerja pegawai yang ada. Oleh sebab itu, BAPPEDA Kabupaten Sekadau mengusulkan pemekaran bidang pada struktur organisasi yang semulanya hanya 3 (tiga) bidang diusulkan menjadi 4 (empat) bidang. Sehingga yang menyebabkan rancangan organisasi dan tugas pegawai merupakan penyebab

diperlukannya penambahan pegawai serta menjadi faktor yang mempengaruhi dalam penyusunan kebutuhan pegawai. Namun bukanlah menjadi faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya jumlah pegawai di BAPPEDA Kabupaten Sekadau.

E. SARAN

Dalam penelitian ini peneliti juga memberikan saran yang semoga dapat diperhatikan, berikut saran yang akan peneliti sampaikan :

1. Perencanaan Kebutuhan pegawai yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah daerah harus lebih diperhatikan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam menentukan skala prioritas pembagian kouta formasi ASN.
2. Untuk BAPPEDA sendiri harus dilakukan pendidikan dan pelatihan teknis atau bimbingan teknis kepada para pegawai agar dapat menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Diperlukannya perekrutan tenaga honorer bagi instansi pemerintah daerah atau SKPD yang mengalami kekurangan pegawai agar tidak hanya bergantung pada kouta formasi ASN.

4. Harus lebih terbuka antara sesama ASN yang ada serta lebih memahami tugas pokok dan fungsi dan saling membantu dalam melaksanakan tugas yang ada sehingga tidak terjadi kesalahpahaman serta dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan tepat waktu dan optimal.

F. KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh peneliti sehingga menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaan penelitian ini, diantaranya :

1. Sulitnya memperoleh data yang berkaitan penyusunan kebutuhan pegawai serta dalam pelaksanaan wawancara, subjek penelitian atau informan yang ingin diwawancarai sulit untuk ditemui karena banyaknya kesibukan
2. Keterbatasan waktu penelitian yang dilaksanakan peneliti mengakibatkan peneliti kesulitan memperoleh jawaban yang lebih dalam berkaitan dengan masalah yang terjadi di BAPPEDA Kabupaten Sekadau.

G. APRESIASI

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen, pengasuh, pengelola Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dan Pemerintah Daerah Kabupaten Sekadau, khususnya BAPPEDA Kabupaten Sekadau yang telah membantu serta memberikan izin selama melakukan penelitian sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

H. REFERENSI

Sumber Literatur :

- David, Fred R. 2004. *Manajemen Strategis, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D**. Bandung : CV Alfabeta.

-----, 2011. **Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)**. Yogyakarta : CV.Alfabeta

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

Sulistiyani, Ambar Teguh; Rosidah. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik**. Edisi Kedua.Yogyakarta : Graha Ilmu

Thoha, Miftah. 2008. **Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia**. Jakarta : Kencana.

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.

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural

Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2014 tentang Kebijakan Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2014
Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penataan Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Kep/75/M.Pan/7/2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi PNS.

Peraturan Bupati Kabupaten Sekadau No 08 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sekadau

Keputusan Bupati Sekadau Nomor 061/65/HK-HAM/2011
Tentang Pembentukan Tim Analisis Jabatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau

Peraturan Perundang-undangan :

Undang - Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang - Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

Skripsi dan Dokumen:

Khatizah.2013.**Analisis Kebutuhan Aparatur Pemerintah Jabatan Fungsional di Inspektorat Kota Singkawang**. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura. Pontianak.

Janto.2015. **Perencanaan Kebutuhan dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Sekadau**.Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura. Pontianak.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Tahunan (LAKIT) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sekadau tahun 2015.

Rujukan Elektronik :

Aparatur Sipil Negara. 2016.**Menpan RB Turunkan Anggaran Belanja Pegawai Daerah di Bawah 50%**.Melalui <http://m.detik.com/news/berita/3212682/menpan-rb-akan-turunkan-anggaran-belanja-pegawai-daerah-di-bawah-50> (diunduh tanggal 17 mei 2016. Pukul 17.49 WIB)

Aparatur Sipil Negara.2016.**Disetujui Jokowi Menpan RB Tetap Pecat PNS Secara Bertahap**.Melalui <http://m.okezone.com/1408307/direstui-jokowi-menpan-rb-tetap-pecat-pns-secara-bertahap> (diunduh tanggal 7 juni 2016. Pukul 12.28 WIB)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Lamberius Ade Irwan
NIM / Periode Lulus : E42012087 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : Lamberiusadeirwan17@gmail.com / 081649319672

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN SEKADAU**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ fulltext
☒ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 November 2016

(Lamberius Ade Irwan)