

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI PADA KECAMATAN SADANIANG KABUPATEN MEMPAWAH

Oleh:
MARTINUS ROY
NIM. E42012056

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : martinusroy06@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui analisis kebutuhan pegawai pada Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah dilakukan. Penulisan Skripsi ini didasarkan atas permasalahan ketidaksesuaian antara jumlah pegawai yang ada dengan jumlah pegawai yang seharusnya berdasarkan analisis beban kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan lima langkah penelitian, yaitu melakukan penelitian pendahuluan (*Pre survey*), membuat rencana penelitian (Usulan Penelitian), mengurus surat izin penelitian, pengambilan data sekunder dan primer sekaligus melakukan analisis data dan membuat laporan penelitian (Skripsi). Lokasi penelitian di Kantor Camat Sadaniang dan Kabupaten Mempawah. Subjek Penelitian adalah Kepala Bagian Organisasi, Kepala BKD dan Camat Sadaniang serta warga setempat yang mendapatkan pelayanan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah masih kurangnya jumlah pegawai Kantor Camat Sadaniang, karena tidak seimbangnya antara beban kerja yang diberikan dengan jumlah pegawai yang tersedia. Selain itu, masih belum sesuai kualitas pegawai dengan persyaratan jabatan.

Kata-kata Kunci : Jumlah Pegawai, Analisis Kebutuhan Pegawai, Kekurangan Pegawai.

THE ANALYSIS OF GOVERNMENT OFFICERS NEEDED ON SADANIANG SUB DISTRICT MEMPAWAH COUNTY

Abstract

This thesis is aimed to know analysis of government officers needed on Sadaniang Subdistrict, Mempawah County. This thesis writing is based on issue of mismatch between exist government officer numbers with numbers of officer should be according to workload analysis. This research used qualitative approach with descriptive method. This research is done by five steps consist of pre survey, making research proposal, making research permission letter, taking secondary and primary data while analyzing data and making research report (thesis). This research took place in Sadaniang Subdistrict Office and Mempawah County. Subjects of this research are head of organization section, head of local officialdom section and head of Sadaniang Subdistrict then residents who get services. The conclusion of this research is insufficient numbers of government officer of Sadaniang Subdistrict Office due to inequality between workload given with available government officers.

Keywords : *Government Officer Numbers, Analysis of Government Officers Needed, Lack of Government Officers.*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan Otonomi daerah merupakan wujud proses demokratisasi dan reformasi. Otonomi merupakan bentuk desentralisasi yang didalamnya memberikan kewenangan kepada setiap daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bila dikaji lebih jauh isi dan jiwa dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka salah satu yang tercantum dalam arti otonomi daerah ialah daerah harus mampu memiliki alat pelaksana personil maupun sarana dan prasarannya. Dalam hal tersebut, setiap daerah dituntut untuk mampu membangun daerahnya menjadi lebih baik.

Pegawai merupakan salah satu aset utama instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi

supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan (Hasibuan, 2011:27), sehingga dapat dikatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu pemerintahan dalam mencapai tujuan.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting dan diperlukan bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya (Mangkunegara:2001).

Maka dari pada itu, profesionalisme dan kualitas aparatur

pemerintah dapat dilihat dari kemampuan personal yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik dalam bekerja, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Apabila setiap instansi pemerintah mempunyai aparat atau pegawai yang profesional, berintegritas dan loyalitas yang tinggi maka tentu tidak hanya mampu melaksanakan tugas pemerintahan secara efektif tetapi juga mampu menjadi pemimpin dan pelayanan masyarakat.

Disisi lain pada pendistribusian pegawai negeri sipil saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada sehingga masih ada organisasi yang dibentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kecil, sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak efisien dan efektif. Selain itu juga masih terdapat kekosongan jabatan pada setiap instansi pemerintahan yang pada akhirnya mengakibatkan penambahan beban kerja yang tidak sesuai dengan jumlah aparatur yang ada sehingga masih banyak pekerjaan pegawai yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya.

Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah merupakan salah satu perangkat daerah Kabupaten Mempawah yang diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2010 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi

Perangkat Daerah Kabupaten Mempawah. Sementara itu, Kabupaten Mempawah sendiri adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Kalimantan Barat. Ibu kota kabupaten ini terletak di Kota Mempawah.

Pada mulanya, nama Kabupaten Mempawah adalah Kabupaten Pontianak. Berdasarkan aspirasi dari masyarakat daerah Mempawah untuk mengubah nama kabupatennya, maka diusulkanlah perubahan tersebut pada tahun 2011. Pada tahun 2014 terwujudlah keinginan masyarakat tersebut. Berdasarkan PP Nomor 58 Tahun 2014 tanggal 21 Juli 2014 nama Kabupaten Pontianak berubah menjadi Kabupaten Mempawah. Secara historis Kabupaten Pontianak sudah dua kali dimekarkan yaitu pada tahun 1999 Kabupaten Pontianak dimekarkan membentuk Kabupaten Landak dan pada tahun 2007 Kabupaten Pontianak dimekarkan lagi membentuk Kabupaten Kubu Raya. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Bupati Mempawah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Tugas dan Fungsi Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Mempawah, kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat Daerah Kabupaten dipimpin oleh Camat yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan Sadaniang merupakan pemekaran dari Kecamatan Toho dibentuk

berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mempawah Nomor 7 Tahun 2006 tentang Pembentukan Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah. Sebagai Kecamatan yang baru, Kecamatan Sadaniang perlu penataan dan pembenahan organisasi dan administratif wilayahnya. Salah satunya yaitu penetapan formasi dan bezetting personal berkaitan dengan kebutuhan pegawai.

Dalam pada itu, aparatur yang pernah menjabat sebagai camat di Kecamatan Sadaniang masih terbilang camat junior atau baru pertama kali menjabat camat. Camat pertama Kecamatan Sadaniang adalah Bahtiar, S.Sos (tahun 2007–2008). Beliau termasuk camat yang masih terbilang camat junior, karena pertama kali menjadi camat Kakap dan di Kecamatan Sadaniang yang kedua kalinya. Kemudian, camat kedua yaitu Drs. Rahmat Effendy, MM (tahun 2008–2012) dan camat ketiga yaitu Sukardy, S.Sos (tahun 2012–2016), merupakan camat junior atau baru pertama kali menjabat camat. Sebelumnya mereka pernah menjabat sebagai Sekretaris Camat di Kecamatan Sadaniang.

Menurut Sadu Wasistiono (2004:12) berdasarkan variabel-variabelnya, Kecamatan setidaknya-tidaknya dapat dikelompokkan 3 (tiga) tipe yaitu :

Tipe A, adalah Kecamatan dengan rata-rata variabel memiliki nilai optimal.

Tipe B, adalah Kecamatan dengan rata-rata variabel memiliki nilai sedang.

Tipe C, adalah Kecamatan dengan rata-rata variabel memiliki nilai kurang.

Tipologi Kecamatan ini penting untuk menentukan jumlah dan kriteria pejabat yang akan menduduki jabatan pimpinan, unsur staf dan terutama unsur lini, serta jenjang karir bagi PNS. Camat yang ditempatkan di kecamatan tipe C merupakan camat junior atau baru pertama kali menjabat camat, kemudian secara berjenjang dipindahkan ke kecamatan tipe B dan akhirnya ke kecamatan tipe A. Berdasarkan tipologi kecamatan tersebut, Kecamatan Sadaniang merupakan kecamatan tipe C. Kecamatan dengan tipe C seperti yang telah dijelaskan diatas merupakan kecamatan dengan rata-rata variabel nilai kurang. Dengan demikian masih banyak permasalahan yang harus dibenahi, terutama jumlah pegawai yang masih kurang.

Dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Negara PAN Nomor 62/Menpan/1985 tentang Formasi PNS Kecamatan ditetapkan formasi pegawai negeri sipil pada masing-masing tipe kecamatan yaitu:

- a. Tipe A sebanyak 27 orang
- b. Tipe B sebanyak 22 orang
- c. Tipe C sebanyak 17 orang

Dalam pada itu, pegawai Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah yang tergolong tipe C seharusnya berjumlah 17 orang. Sementara saat ini jumlah pegawai Kantor Camat Sadaniang berjumlah 10 orang. Sehingga, dapat dikatakan bahwa jumlah pegawai di Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah belum sesuai dengan jumlah pegawai yang seharusnya berdasarkan tipe Kecamatan. Belum sesuai, dimana jumlah pegawai Kecamatan Sadaniang harusnya 17 orang sedangkan jumlah pegawainya sekarang baru 10 orang sesuai dengan tipe Kecamatan. Ketidaksesuaian antara tipe Kecamatan dengan jumlah pegawai tersebut memberikan dampak terhadap terhambatnya pelayanan kepada masyarakat.

Saat ini, jumlah pegawai di Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah berjumlah 10 orang, dengan Pangkat/ Golongan terdiri dari Golongan IV/a sebanyak dua orang, Golongan III/d sebanyak tiga orang, Golongan III/c sebanyak tiga orang, dan Golongan II/d sebanyak dua orang. Sebagian besar pegawai Kecamatan Sadaniang berpendidikan SLTA. Dalam hal ini, setelah dibandingkan dengan analisis jabatan yang dibuat oleh Kecamatan Sadaniang ternyata ada beberapa pegawai yang pendidikannya tidak sesuai dengan

persyaratan jabatan. Tidak sesuai, dalam arti harusnya yang menduduki jabatan tersebut adalah pegawai yang memiliki pendidikan S1, sementara pegawai yang saat ini menduduki jabatan tersebut adalah pegawai yang berpendidikan SLTA. Salah satu contohnya Pak Alb Welly Prianto, jabatan beliau adalah sebagai Kepala Seksi Pemerintahan, Pangkat/Golongan Penata III/c dan pendidikan tamatan SLTA. Setelah itu dibandingkan dengan melihat persyaratan jabatan ternyata pegawai yang tepat untuk menduduki jabatan sebagai Kepala Seksi Pemerintahan adalah pegawai yang memiliki pendidikan S1 Pemerintahan dan mempunyai Pangkat/Golongan Penata TK.I/ III.d.

Dalam penelitian ini, analisis kebutuhan sumber daya manusia, tidak hanya menentukan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi, tetapi tidak kalah pentingnya adalah bagaimana menempatkan sumber daya manusia tersebut sesuai pada bidang pekerjaannya agar dapat tercipta sumber daya yang profesional dan efektif.

Dalam hal ini, fenomena yang terjadi pada Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah menunjukkan beban kerja yang diberikan tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia dan pegawai yang ada tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada

waktunya. Pelayanan yang lambat, penataan administrasi yang belum rapi dan beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah aparturnya sehingga kemudian menimbulkan masalah berkelanjutan dalam penyelenggaraan pemerintahan, sehingga dirasakan masih perlunya penambahan pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa belum efektifnya atau belum sesuainya analisis kebutuhan pegawai tersebut sehingga mengakibatkan belum sesuainya jumlah pegawai yang ada pada Kantor Camat Sadaniang Kabupaten Mempawah dengan kebutuhan pegawai yang seharusnya.

Tentu banyak hal yang menyebabkan kondisi tersebut terjadi. Salah satu hal mendasar yang perlu mendapat sorotan adalah kemampuan pemerintah dalam memprediksi kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai dalam konteks ini tentu tidak hanya berkaitan dengan kuantitas, akan tetapi juga kualitas SDM yang diperlukan. Dalam hal ini, seharusnya analisis jabatan memainkan peranan yang penting. Pengadaan pegawai yang tidak didasari oleh analisis yang tepat, akan selalu menimbulkan persoalan yang sama. Seorang pegawai akan mau dan mampu bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan dan sesuai menurut minat dan kemampuannya serta bilamana ia bisa

memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu.

2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah permasalahan analisis kebutuhan pegawai yang berfokus pada belum sesuainya analisis kebutuhan pegawai pada Kantor Camat Sadaniang Kabupaten Mempawah.

3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini yaitu : Bagaimana analisis kebutuhan aparatur pemerintah pada Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah dilakukan?

4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis kebutuhan aparatur pemerintah pada Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah dilakukan.

5. Manfaat Penelitian

1) Secara Teoritis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan untuk dapat memberikan kontribusi bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

Politik dan Program Studi Ilmu Pemerintahan khususnya pada bidang kajian Analisis Kebutuhan Aparatur Pemerintah serta sebagai bahan kajian dan acuan bagi penulis selanjutnya khususnya penelitian tentang analisis kebutuhan aparatur pemerintah.

2) Secara Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran serta masukan bagi instansi pemerintah, yaitu agar terpenuhinya jumlah aparatur pemerintah di Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah yang efektif, serta menjadi acuan atau pedoman dalam penyusunan formasi aparatur pemerintah di Kecamatan sadaniang.
- b. Bagi penulis, berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta kemampuan berfikir guna menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Ilmu Pemerintahan.

1. Kerangka Teori

Hasibuan, (2011:9)

mendefinisikan Manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Sutrisno (2009:6), MSDM dapat merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Perencanaan SDM menurut Siagian (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2009:123) adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin ketersediaan orang yang tepat untuk menduduki berbagai posisi jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Gary Dessler (dalam Akhmad Subekhi, 2012:98), analisis jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan dipekerjakan untuk itu.

Dalam Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tersebut juga menjelaskan bahwa “analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka

B. KERANGKA TEORI DAN METODELOGI

efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional”.

Untuk dapat menyusun formasi yang tepat, maka yang disusun terlebih dahulu ialah “analisis kebutuhan pegawai”. Menurut Miftah Thoha (2008:29-30) analisis kebutuhan pegawai adalah “suatu proses menganalisis secara logis dan teratur untuk dapat mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi agar mampu melaksanakan tugasnya serta berdaya guna, berhasil guna dan berkelanjutan”.

Menurut Mangkunegara (2011:10) menyatakan bahwa “dalam penyusunan formasi perlu diperhatikan dasar penyusunan, sistem penyusunan, analisis kebutuhan tenaga kerja, dan anggaran yang tersedia”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kajian teori H. Buchari Zainun (1994) (dalam Tohardi, 2002:162) menyatakan bahwa “Formasi riil bagi suatu rencana kebutuhan akan sumber daya manusia untuk jangka waktu tertentu seharusnya disusun berdasarkan kriteria obyektif, seperti (1) Jenis pekerjaan; (2) Sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja dan perkiraan kapasitas kerjasama orang; (3) Prinsip pelaksanaan pekerjaan; (4) Jenjang dan jumlah pangkat dari jabatan yang

tersedia dalam suatu organisasi yang bersangkutan; dan (5) Peralatan yang tersedia dan kemampuan keuangan organisasi.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Alasan penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dikarenakan metode ini merupakan metode yang memberikan penjelasan bukan hanya sekedar angka-angka namun penjelasan lebih mendalam berkenaan dengan masalah yang terjadi di lapangan. Dengan metode penelitian kualitatif ini, penulis dapat mengetahui lebih dalam mengenai apa saja faktor-faktor permasalahan yang terjadi sehingga mengakibatkan dampak-dampak masalah di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data yang akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, peneliti menggunakan teknik analisis data menurut Huberman dan Miles dalam (Sugiyono, 2011) yang terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu: Reduksi Data (*data reduction*), Penyajian Data (*data display*), dan Penarikan Kesimpulan. Selanjutnya Teknik

Keabsahan Data yang digunakan Peneliti adalah triangulasi sumber dan saturasi data, hal ini dimaksudkan agar tercapai titik jenuh dalam pengumpulan data.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis kebutuhan pegawai di Kecamatan merupakan bagian dari perencanaan SDM dimana disesuaikan dengan jumlah ketersediaan aparatur pemerintah itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Untuk dapat menganalisis kebutuhan aparatur pemerintah pada Kecamatan Sadaniang, maka perlu indikator yang menunjukkan bahwa jumlah aparatur pemerintah di Kantor Camat Sadaniang saat ini dapat dikatakan masih jauh dari ideal. H. Buchari Zainun (1994) (dalam Tohardi, 2002:162) mengemukakan bahwa terdapat beberapa kriteria obyektif yang diperlukan dalam menyusun formasi riil sebagai suatu rencana kebutuhan akan SDM yaitu (1) Jenis pekerjaan, (2) Sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja dan perkiraan kapasitas kerjasama orang, (3) Prinsip pelaksanaan pekerjaan, (4) Jenjang dan jumlah pangkat dari jabatan yang tersedia dalam suatu organisasi yang bersangkutan, dan (5) Peralatan yang tersedia dan kemampuan keuangan organisasi.

1. Dasar Hukum Analisis Kebutuhan Pegawai

- a. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri.
- b. Peraturan Menteri Negara Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 Tentang Pedoman Analisis Jabatan.

2. Analisis Kebutuhan Pegawai

Pegawai merupakan salah satu unsur terpenting dalam menunjang kegiatan suatu organisasi karena pegawai inilah yang akan melaksanakan semua program kerja yang telah digariskan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hal tersebut berlaku pula di jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten Mempawah dan lebih khususnya lagi bagi

pemerintah Kecamatan Sadaniang. Jumlah pegawai di Kantor Camat Sadaniang sebanyak 10 orang, dengan Eselonering terdiri dari Esselon III A sebanyak satu orang, Esselon III B sebanyak satu orang, Esselon IV A sebanyak empat orang, Esselon IV B sebanyak dua orang dan non Esselon sebanyak dua orang. Keadaan Sumber Daya Aparatur ini harus memenuhi kebutuhan suatu organisasi seperti halnya dalam pemerintahan pada Kecamatan Sadaniang dimana pada tahap ini kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur pemerintah Kecamatan Sadaniang harus memenuhi syarat dan mampu menjalankan kebijakan-kebijakaan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah maupun pemerintah pusat.

Kemudian permasalahan yang timbul di Kecamatan Sadaniang adalah jumlah pegawai yang tersedia di Kecamatan Sadaniang saat ini belum sesuai dengan jumlah pegawai yang seharusnya berdasarkan Tipe Kecamatan dan Analisis Beban Kerja. Tipologi Kecamatan sangat penting untuk menentukan jumlah dan kriteria pejabat yang akan menduduki jabatan pimpinan, unsur staf dan terutama unsur lini, serta jenjang karir bagi PNS. Berdasarkan tipologi kecamatan di atas Kecamatan Sadaniang merupakan kecamatan tipe C. Secara berjenjang tipe Kecamatan dapat

berubah. Namun berubahnya tipe Kecamatan bisa terjadi, bisa tidak, tergantung pada perubahan ke tiga indikator yaitu jumlah penduduk, luas wilayah dan tingkat pelayanan. Berdasarkan Pasal 2 Keputusan Menteri Negara PAN Nomor 62/Menpan/1985 tentang Formasi PNS Kecamatan, Kecamatan yang bertipe C jumlah pegawai seharusnya sebanyak 17 orang, sementara jumlah pegawai Kecamatan Sadaniang saat ini 10 orang. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pada Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah masih terdapat kekurangan pegawai, dalam arti jumlah pegawai di Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah belum sesuai dengan tipe Kecamatan. Ketidaksesuaian antara tipe Kecamatan dengan jumlah pegawai tersebut memberikan dampak terhadap terhambatnya pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, jumlah pegawai yang tersedia pada Kecamatan Sadaniang juga belum sesuai dengan Analisis Beban Kerja, dimana beban kerja yang diberikan tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia dan pegawai yang ada tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Analisis Beban Kerja (ABK) merupakan dasar untuk mengajukan penambahan pegawai. Pada ABK jelas terlihat bahwa bagaimana perhitungan satu uraian tugas/beban kerja dapat

diselesaikan dengan berapa lama waktu penyelesaian dan berapa lama waktu kerja efektif, dengan begitu dapat diketahui berapa banyak pegawai yang dibutuhkan. Pada ABK Kecamatan Sadaniang sendiri, Kecamatan Sadaniang membutuhkan penambahan pegawai sebanyak enam orang pada bagian staf/fungsional umum. Jika ditambahkan dengan pegawai Kecamatan Sadaniang saat ini/pegawai fungsional khusus, maka totalnya yaitu berjumlah 16 orang. Sementara, saat ini jumlah pegawai Kecamatan Sadaniang 10 orang. Sehingga, dapat dikatakan bahwa beban kerja yang diberikan pada Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah belum sesuai dengan jumlah pegawai yang tersedia, dalam arti jumlah pegawai di Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah belum sesuai dengan Analisis Beban Kerja.

Selanjutnya, Analisis Kebutuhan Pegawai merupakan dasar bagi penyusunan formasi. Untuk melaksanakan Formasi Pegawai tentunya akan dibuat terlebih dahulu Analisis Jabatan. Pada pembuatan Analisis Jabatan inilah nantinya Kecamatan Sadaniang akan kesulitan karena nama jabatan tidak nyambung dengan pekerjaan sehari-hari atau malah pegawai tersebut tidak ahli dalam bidang pekerjaan yang dipegangnya. Analisis Jabatan ini dilakukan untuk menentukan pegawai

yang seperti apa yang dibutuhkan untuk mengisi suatu jabatan berdasarkan kualifikasi dan profesionalismenya. Analisis Jabatan meliputi uraian jabatan atau uraian pekerjaan; kualifikasi atau syarat-syarat jabatan dan peta jabatan.

Pada data pegawai Kecamatan Sadaniang dari 10 orang pegawai, setelah dibandingkan dengan Analisis Jabatan, ternyata ada beberapa pegawai yang pendidikannya tidak sesuai dengan persyaratan jabatan. Tidak sesuai, dalam arti harusnya yang menduduki jabatan tersebut adalah pegawai yang memiliki pendidikan S1, sementara pegawai yang saat ini menduduki jabatan tersebut adalah pegawai yang berpendidikan SLTA.

Jadi dalam analisis kebutuhan sumber daya manusia, tidak hanya menentukan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi, tetapi tidak kalah pentingnya adalah bagaimana menempatkan sumber daya manusia tersebut sesuai pada bidang pekerjaannya agar dapat tercipta sumber daya yang profesional dan efektif.

Dalam hal ini, akan berdampak pada pelayanan yang lambat, penataan administrasi yang belum rapi dan beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah aparturnya sehingga kemudian menimbulkan masalah berkelanjutan dalam penyelenggaraan pemerintahan,

sehingga dirasakan masih perlunya penambahan pegawai.

Kesimpulannya belum sesuai dengan jumlah pegawai yang tersedia dengan Tipe Kecamatan, Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan yaitu dikarenakan oleh belum efektifnya atau belum sesuai dengan analisis kebutuhan pegawai yang dilakukan Kecamatan Sadaniang, sehingga mengakibatkan belum sesuai dengan jumlah pegawai yang ada pada Kantor Camat Sadaniang Kabupaten Mempawah dengan kebutuhan pegawai yang seharusnya.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan apa yang melatar belakangi penelitian ini seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang permasalahan kemudian dijelaskan kembali berdasarkan data-data di lapangan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Pegawai Kantor Camat Sadaniang belum efektif dilakukan atau belum sesuai dengan prosedur yang seharusnya, hal itu terbukti dengan belum sesuai dengan jumlah pegawai yang ada pada Kantor Camat Sadaniang dengan kebutuhan pegawai yang seharusnya dan terbukti juga dengan masih

adanya beberapa pegawai Kantor Camat Sadaniang yang pendidikannya belum sesuai dengan persyaratan jabatan.

2. Beban kerja yang diberikan tidak seimbang dengan jumlah pegawai yang ada berdasarkan Analisis Beban Kerja, sehingga masih perlu penambahan pegawai terutama bagian staf yang memiliki berbagai jenis pekerjaan. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kualifikasi pegawainya harus berdasarkan persyaratan jabatan dalam Analisis Jabatan.
3. Ketidaksesuaian antara beban kerja dengan jumlah pegawai tersedia, membuat masih adanya pegawai yang bekerja untuk beberapa bidang pekerjaan sekaligus atau merangkap. Contohnya, staf bagian Kasi Pemerintahan selain mengerjakan pekerjaan dari Kasi Pemerintahan, dia juga mengerjakan pekerjaan dari Kasi Ekbang, karena Kasi Ekbang belum memiliki staf. Dengan demikian Kecamatan Sadaniang masih perlu penambahan pegawai sesuai dengan beban kerja yang ada.
4. Kecamatan Sadaniang sudah melaksanakan Analisis Kebutuhan Pegawai melalui prosedur sebagaimana mestinya sesuai aturan. Tahapan-tahapan dalam prosedur itu

sudah dilalui, tapi isinya belum dilakukan dengan benar, sehingga mengakibatkan ketidaksesuaian antara jumlah pegawai yang tersedia dengan beban kerja yang diberikan dan Analisis Jabatan belum dilakukan dengan benar, buktinya masih ada beberapa pegawai yang Pangkat/Gol dan pendidikannya tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada.

E. SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan berkenaan dengan penelitian ini, khususnya pada Kantor Camat Sadaniang adalah sebagai berikut:

1. Harus segera dilakukan penambahan pegawai sesuai dengan beban kerja yang ada, karena tidak mungkin satu orang pegawai secara terus-menerus merangkap mengerjakan pekerjaan lain yang tidak diketahuinya. Setiap Kasi harus memiliki masing-masing staf minimal dua orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya karena seorang pegawai akan bekerja dengan baik dan berhasil apabila pegawai itu mengetahui pekerjaan yang ia kerjakan.
2. 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 pegawai tidak hanya bergantung pada kouta formasi PNS.
3. Besar kecilnya beban kerja haruslah disesuaikan dengan jumlah pegawai itu sendiri, sehingga dengan diperkirakan beban kerja yang akan datang maka mampu memperkirakan jumlah pegawai Kantor Camat Sadaniang yang diperlukan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada.
4. Seharusnya Menpan tidak memperlambat proses formasi pegawai yang telah diajukan Kantor Camat Sadaniang. Kalau bisa dipercepat kenapa harus diperlambat, karena semakin cepat penambahan pegawai pada Kantor Camat Sadaniang maka beban kerja yang diberikan akan berkurang, sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan selesai tepat pada waktunya.
5. Untuk kedepannya, agar penempatan pegawai betul-betul sesuai dengan

latar pendidikan yang dibutuhkan oleh suatu jabatan, maka pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mempawah perlu melakukan koordinasi dengan Instansi terkait.

6. Bagi pendidikan pegawai yang masih SLTA harus dilakukan pendidikan dan pelatihan teknis atau bimbingan teknis kepada pegawai yang kompetensinya masih kurang agar dapat menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dengan sesuai dan optimal.

F. KETERBATASAN PENELITIAN

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

1. Sulitnya memperoleh data dalam pelaksanaan wawancara, dikarenakan subjek penelitian atau informan yang ingin diwawancarai sulit untuk ditemui karena banyaknya kesibukan.
2. Keterbatasan waktu penelitian yang dilaksanakan penulis mengakibatkan penulis kesulitan memperoleh jawaban yang lebih dalam berkaitan dengan masalah yang terjadi di Kantor Camat Sadaniang Kabupaten Mempawah.

3. Penulis masih sangat sulit menggali informasi yang lebih dalam yang berkaitan untuk tiap-tiap indikator dalam hal yang menyebabkan masih belum sesuai jumlah pegawai Kantor Camat Sadaniang dalam penyelesaian beban kerja yang ada. Untuk itu, akan sangat diperlukan penyempurnaan oleh peneliti-peneliti lain.

G. REFERENSI

Buku :

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

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

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

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

Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Subekhi, Akhmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sugiyono. 2013. **Memahami Penelitian Kualitatif**. Bandung CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Toha, Miftah. 2008. **Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia**. Jakarta : Kencana

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

Wasistiono, Sadu; dkk. 2009. **Perkembangan Organisasi Kecamatan Dari Masa Ke Masa**. Bandung : Fokusmedia

Program Studi Ilmu Pemerintahan. 2015. **Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP UNTAN Kerjasama Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat**. Pontianak : PRODI IP FISIP UNTAN.

Peraturan Perundang - undangan :
Keputusan Menteri Negara PAN Nomor 62/Menpan/1985 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kecamatan.

Peraturan Daerah Kabupaten Mempawah Nomor 7 Tahun 2006 tentang Pembentukan Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah.

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.

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

Permendagri No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Bupati Mempawah Nomor 01 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Mempawah.

Perka BKN Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan 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.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Kecamatan Sadaniang Kabupaten Mempawah Tahun 2012.

Rujukan Elektronik

Samratulangi. 2013. *Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makasar*. Melalui <<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/5133>> (diunduh tanggal 10 Oktober 2015. Pukul 08.00 WIB).



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

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 : Martinus Roy
NIM / Periode Lulus : E42012056 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : martinusroy06@gmail.com / 082250687856

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 Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI PADA KECAMATAN SADANIANG
KABUPATEN MEMPAAH**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti 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 :

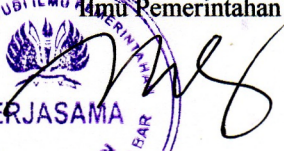
- ☐ fulltext
☒ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

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.

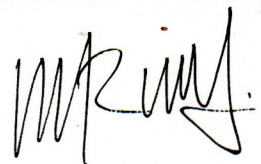
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui
Ketua Pengelola Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Dr. H. Wijaya Kusuma, M.A.
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : Oktober 2016



(Martinus Roy)