

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PROPINSIKALIMANTAN BARAT

oleh : Sachril Havani

Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak.
email: havani_syachril@yahoo.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pegawai tidak tetap (PTT) dalam bekerja kurang proaktif dan inovatif, bekerja hanya mendasarkan kepada "menunggu perintah atasan" atau SK, surat tugas dan sebagainya. Selain itu, SDM yang berstatus sebagai PTT kerap direkrut bukan dari kalangan profesional, melainkan cukup memenuhi syarat administrasi. Misalnya sehat jasmani dan rohani, tidak sedang menjalani hukuman, atau mendapat rekomendasi dari kepolisian sebagai orang yang berkelakuan baik (SKCK). Sementara profesional atau tidaknya PTT dalam bidang yang sesuai dengan kebutuhan sama sekali diabaikan, yang pada gilirannya kurang diharapkan. Karena itu tak heran jika di banyak instansi pemerintah sebagian PTT terlihat kurang produktif, berdisiplin rendah, serta beretos kerja lemah. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan perencanaan kebutuhan pegawai tidak tetap (PTT) di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran, penjelasan yang tepat secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti. Hasil penelitian ditemukan bahwa formasi pegawai PTT pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat belum seratus persen sesuai dengan latar belakang pendidikan, masih ada pegawai yang bekerja yang tidak sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki. Akan tetapi hal tersebut tidaklah mutlak harus terpenuhi karena pendidikan formal bukanlah indikator satu-satunya dalam penempatan seorang PTT. Selain itu, tingkat kesesuaian kompetensi terhadap pekerjaan sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada pada analisis kebutuhan PTT. Jadi secara keseluruhan formasi/penempatan pegawai PTT pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat sudah dianggap sesuai. Menyikapi fenomena yang ada saran yang direkomendasikan agar penempatan pegawai PTT betul-betul sesuai dengan latar pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu bidang pekerjaan, maka pihak Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat perlu melakukan koordinasi dengan Instansi terkait.

Kata kunci : Analisis, Kebutuhan, Pegawai Tidak Tetap.

ABSTRACT

The problem in this study is non-permanent employees (PTT) in a proactive and innovative work less, work only based on "waiting orders from superiors" or decree, letter of assignment and so on. In addition, HR status as PTT often recruited not from professionals, but enough to meet the administrative requirements. For example, physically and mentally healthy, not to be serving, or get a recommendation from the police as people of good character (SKCK). While professional or absence of PTT in the field that suits your needs completely ignored, which in turn is less than expected. Because it is no wonder if in many government agencies most PTT looks less productive, low discipline, and work ethic is weak. This study aims to describe the planning needs temporary employees (PTT) in the Department of Public Works of West Kalimantan Province based on job analysis and workload analysis. This type of research is used by the authors in this study is descriptive qualitative, which gives an overview, explanation is objectively right about the true state of the object under study. The research found that the formation of PTT employees at the Department of Public Works of West

Sachril Havani

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

Kalimantan Province is not one hundred percent according to educational background, there are employees who work not in accordance with the educational background they have. However, it is not absolutely have to be fulfilled for a formal education is not the sole indicator of the placement of the PTT. In addition, the level of competence of conformity to the work is in accordance with the terms of that of the PTT needs analysis. So overall formation / PTT staffing at the Department of Public Works of West Kalimantan Province is considered appropriate. Responding to the suggestion that the phenomenon exists recommended that staffing PTT strongly according to educational background and competencies required by a field of work, then the Department of Public Works of West Kalimantan Province need to coordinate with related institutions.

Keywords: Analysis, Requirements, Employee Variable.

PENDAHULUAN.

Pegawai merupakan salah satu aset utama suatu 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 ke dalam suatu organisasi .Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan (Hasibuan, 2011:27).

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan disegala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Yang terjadi saat ini profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud.

Kultur kerja ala pegawai tampaknya sulit untuk dielakkan di setiap instansi pemerintah. Pasalnya, budaya dan sistem lingkungan kerja di instansi pemerintah umumnya lebih berorientasi kepada pelayanan publik dan bukan kepada produk. Akibatnya,

kinerja dan disiplin pegawai pun tak jauh dari tupoksi (tugas, pokok, dan fungsi) serta tata aturan birokrasi yang sudah baku. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan, pegawai juga selalu berlandaskan hanya kepada juklak dan juknis, SK, surat tugas, dan sejenisnya. Karenanya wajar jika di setiap unit dan lingkungan kerja pemerintah dan perguruan tinggi negeri banyak pegawai yang terkesan kurang produktif.

Namun demikian, hal itu bukan berarti PNS tak memiliki potensi. Saat ini justru banyak pegawai yang potensial namun kurang kesempatan untuk diberdayakan. Lagi pula, kemampuan atau potensi yang dimiliki pegawai sangat tergantung kepada atasan masing - masing di setiap unit kerja. Jika atasan di setiap unit kerja cerdas mengambil kebijakan dalam pemberdayaan bawahannya, maka ada kesempatan pegawai itu bekerja sesuai potensi yang dimilikinya. Jadi, adanya stigma buruk terhadap kinerja pegawai di kalangan pegawai tidak tetap (PTT) boleh jadi akan hilang manakala potensi PTT itu diberdayakan sesuai keahlian yang dimilikinya. Tak hanya sebagai pelayan masyarakat tapi juga sekaligus dalam bidang yang membutuhkan keahlian khusus, misalnya bidang teknik atau riset.

Semestinya, di tengah era globalisasi seperti sekarang dunia birokrasi harus mampu mereformasikan dirinya secara menyeluruh. Bukan hanya menyangkut bidang manajemen organisasi dan keuangan melainkan juga peningkatan mutu dan profesionalisme sumberdaya manusianya. Karena persaingan global menuntut adanya transparansi, akuntabilitas, dan profesionalitas. Hal ini sekaligus untuk memberikan kepercayaan asing yang ingin berinvestasi di Indonesia. Jika birokrasi di negara kita masih berbelit-belit dan lebih-lebih tidak transparan, sulit investor asing itu akan datang. Itu jelas sangat merugikan.

Profesionalisme atau bersikap profesional adalah masalah yang kerap dipertanyakan di lingkungan kerja birokrasi. Karena masalah ini sangat terkait dengan kinerja serta produktivitas pegawai. Masalah ini muncul disebabkan sekurangnya oleh dua hal. Pertama, SDM di dunia birokrasi umumnya kurang cukup proaktif dan inovatif dalam bekerja serta bekerja hanya mendasarkan kepada "menunggu perintah atasan" atau SK, surat tugas dan sebagainya. Kedua, SDM yang berstatus sebagai PTT kerap direkrut bukan dari kalangan profesional, melainkan cukup memenuhi syarat administrasi. Misalnya sehat jasmani dan rohani, tidak sedang menjalani hukuman, atau mendapat rekomendasi dari kepolisian sebagai orang yang berkelakuan baik (SKCK). Sementara profesional atau tidaknya PTT dalam bidang yang sesuai dengan kebutuhan sama sekali diabaikan, yang pada gilirannya kurang diharapkan. Karena itu tak heran jika di banyak instansi pemerintah

sebagian PTT terlihat kurang produktif, berdisiplin rendah, serta beretos kerja lemah.

Profesionalisme sebetulnya bukan saja tuntutan dunia global yang membutuhkan keahlian, tetapi juga produktivitas. Semakin produktif dan proaktif SDM semakin efektif pula birokrasi. Dan semakin efektif birokrasi pemerintahan semakin baik pula negara. Tapi tentu negara dengan aparatur yang bersih dan berwibawa (Artikel Nanang Syaikh:2008).

Salah satu penyebab utama terjadinya fenomena di atas karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan pekerjaan yang diembannya. Ketidaksesuaian itu disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula, pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja organisasi. Menumpuknya pegawai di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Di sisi lain pembentukan organisasi cenderung tidak berdasarkan kebutuhan nyata, dalam arti organisasi yang dibentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kecil, sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak efisien dan efektif.

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparatur yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi

semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting 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).

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, untuk lebih memfokuskan masalah penelitian maka dalam penelitian ini fokus masalahnya adalah perencanaan kebutuhan pegawai tidak tetap (PTT) di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis perencanaan kebutuhan pegawai tidak tetap (PTT) di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja

KAJIAN TEORI

Sachril Havani
Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

Siagian dalam Faustino Cardoso (2003), Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Handoko (2010:53) mengemukakan bahwa Perencanaan Sumberdaya Manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Andrew E. Sikula dalam M. Yani (2012:39) mengemukakan bahwa Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.

Mangkuprawira,(2001:71)mengemukakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses pengambilan keputusan dengan memperhatikan kemahiran dan pemanfaatan SDM. Hal ini sebagai bagian dari proses penentuan keputusan strategis. Perencanaan SDM berfokus pada analisis tujuan perusahaan.Sementara perencanaan membutuhkan sumber daya untuk memenuhi tujuan tersebut.Tujuan perusahaan/instansi dan

kebutuhan sumber daya di analisis dalam kaitannya dengan peran SDM dalam mencapai sasaran perusahaan/instansi.

Selanjutnya Rivai dan Sagala, (2009:13) menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan langkah awal dalam menyiapkan SDM yang berkompeten sesuai bidangnya sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat terwujud dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu definisi klasik tentang perencanaan yaitu perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dilaksanakan di masa depan. Perencanaan SDM dengan demikian memiliki fokus perhatian pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin tersedianya SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula. Hal tersebut dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Wheaton & Whetzel dalam M. Yani (2012:26), mendefinisikan bahwa Analisis pekerjaan adalah studi sistematis mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, serta pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Analisis pekerjaan adalah titik awal untuk hampir semua fungsi personalia dan analisis ini sangat penting untuk mengembangkan cara penilaian personalia.

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

untuk itu. Menurut Batinggi dkk (1998:21) analisis jabatan adalah: “Teknik menghimpun, mengolah dan menyajikan informasi pekerjaan-pekerjaan secara sistematis, tepat dan jelas untuk keperluan penyusunan kegiatan-kegiatan dalam pengelolaan tenaga kerja.”

METODE

Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran, penjelasan yang tepat secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti. Dasar penelitiannya adalah wawancara kepada narasumber/informan yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian.

Informan adalah orang yang berada pada lingkup penelitian, artinya orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Penelitian mengenai kebutuhan pegawai tidak tetap pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat memerlukan informan yang mempunyai pemahaman yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian guna memperoleh data dan informasi yang lebih akurat. Oleh sebab itu, informan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum (PU) Provinsi Kalimantan Barat.
2. Kasubbag Umum dan Aparatur Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat
3. Kabid Perumahan dan Tata Ruang Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat
4. Tiga (3) orang Kepala UPJJ.
5. 4 orang pegawai tidak tetap yang ditentukan secara acak (*Random*)

Pemeriksaan terhadap keabsahan data merupakan salah satu yang sangat penting didalam penelitian kualitatif, untuk mengetahui derajat kepercayaan dari hasil penelitian yang dilakukan. Apabila peneliti melaksanakan pemeriksaan terhadap keabsahan data secara cermat dengan teknik yang tepat dapat diperoleh hasil penelitian yang benar-benar dapat dipertanggungjawabkan dari berbagai segi. Untuk mendapatkan validitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Triangulasi sebagai teknik pemeriksaan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Jabatan

Berkenaan dengan ringkasan pekerjaan/uraian pekerjaan setiap unit pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat, hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat :

“Ringkasan pekerjaan/uraian pekerjaan sudah jelas dan mampu dipahami oleh setiap pegawai tidak tetap (PTT). Karena dari awal sudah diberi pemahaman mengenai tupoksi masing-masing PTT. Mereka yang bertugas dilapangan dibekali buku panduan spesifikasi teknis untuk masing-masing PTT.” (Wawancara 16 Januari 2014)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, selama penelitian penulis melihat bahwa uraian pekerjaan pada PTT di Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat sudah jelas dan terperinci karena PTT pada setiap bidang dan unit memahami dengan baik tugas-tugas yang diberikan. Hal ini tidak berbeda dengan apa yang disebutkan oleh Kepala Sub Bagian Umum & Aparatur:

“Pegawai tidak tetap (PTT) pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat sudah pasti memahami tupoksi yang ada karena

sebelumnya telah ditetapkan tugas masing-masing PTT, mereka sudah lama disini, mereka besar di PU sehingga sudah tahu apa yang dilakukan dan apa aturan mainnya.” (Wawancara 17 Januari 2014).

Berkenaan dengan hubungan kerja dengan jabatan lain, maka lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat :

“Hubungan kerja pegawai PTT disetiap bidang dan unit pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat saling terkait, misalnya ada rolling atau ada PTT yang dipromosikan menjadi PNS maka harus ada komunikasi antara bidang pendayagunaan dan pengembangan karir dengan bidang data dan informasi.” (Wawancara 16 Januari 2014)

Setiap pekerjaan PTT dalam Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat saling berhubungan satu sama lain, setiap bidang memiliki hubungan kerja terutama dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Mendukung pernyataan Sekretaris Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat, Kabid Perumahan dan Tata Ruang mengemukakan bahwa:

“Setiap bidang saling berkaitan terutama dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan dan sasaran, Kalau misalnya seperti insentif itu diberikan kepada PTT setiap ada pengawasan dan kunjungan kerja ke daerah dengan catatan bahwa rajin apel dan catatan-catatan lainnya artinya komunikasi antara bidang dan unit menjadi lebih baik”. (Wawancara 17 Januari 2014)

Pegawai PTT pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat di dalam tugas dan pekerjaannya telah terprogram dan dalam pelaksanaannya juga sesuai prosedur yang telah ditetapkan atau sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil pekerjaan juga telah didokumentasikan sehingga dapat menjadi acuan untuk tugas dan pekerjaan yang akan datang. Pekerjaan yang sifatnya insidental/mendadak dan terfokus pada suatu bidang menjadi pekerjaan satu organisasi

bukan lagi perseorangan. Hasil wawancara dengan pegawai PTT pada tanggal 16 Januari 2014 :

“....Pada saat tertentu, misalnya ada monitoring dan evaluasi tanpa diminta kami membantu pelaksanaan tugas lain seperti urusan administrasi dan kepegawaian yang menjadi tugas PNS, walaupun kami statusnya PTT tetapi mempunyai tanggungjawab yang sama dengan PNS pada umumnya....”

Dilihat dari wawancara tersebut diatas bahwa organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai visi dan misinya tidak bersifat perseorangan atau mengandalkan kemampuan masing-masing individu tetapi merupakan satu kesatuan dari organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat. Kemampuan dari masing-masing pegawai pada suatu bidang yang mungkin kurang akan tertutupi oleh PTT karena baik dan buruknya kinerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat bukan karena individu masing-masing bidang tapi karena kerjasama dari unsur- unsur di masing-masing bidang tersebut. Disamping hal tersebut juga akan lebih menumbuhkan rasa kebersamaan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

“....kami menumbuhkan rasa kebersamaan dengan melaksanakan tugas secara bersama-sama, yang kemampuannya masih kurang dapat ditutupi oleh pegawai PTT yang lain sehingga tugas dan pekerjaan yang dibebankan di masing-masing personil akan terselesaikan....” (Wawancara dengan salah seorang PTT 16 Januari 2014)

Selanjutnya hubungan tugas dan tanggung jawab pegawai PTT dilihat dari prioritas tugas dan pekerjaan dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut:

“....Beban tugas yang ada pada kami sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang

telah ditetapkan dapat kita kerjakan dengan tepat waktu, tetapi apabila ada pekerjaan yang bersifat insidental seperti monitoring dan evaluasi yang bukan merupakan tugas pokok kami tetapi kami diwajibkan untuk membantu pelaksanaannya akan menyebabkan pekerjaan kita sendiri belum dilaksanakan dan kita membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan kita....” (Hasil wawancara dengan salah seorang PTT, 16 Januari 2014)

Sesuai dengan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa pekerjaan yang prioritas dapat dilaksanakan oleh organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat walaupun merupakan tugas dari salah satu bidang tetapi bidang yang lain juga ikut membantu dan itu menyebabkan pekerjaan pokok dari bidang yang lain penyelesaiannya sedikit terhambat dan membutuhkan waktu dan tenaga dari bidang yang lain tersebut. Kondisi seperti tersebut diatas dapat menyebabkan salah satu bidang menjadi tergantung kepada bidang yang lain sehingga cenderung mengandalkan bantuan dari pegawai yang lain sehingga dampaknya salah satu bidang tersebut tidak akan maju walaupun secara umum yang dilihat adalah kinerja dari organisasi Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kalimantan Barat.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tugas dan pekerjaan telah diuraikan pada setiap jabatan dan tugas itulah yang harus dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan dalam hal ini PTT. Berkenaan dengan seperti apa tindakan pegawai ketika terdapat pekerjaan pada bagian lain yang harus pula dilakukan. Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum & Aparatur, mengatakan bahwa:

“Pegawai tidak tetap (PTT) di Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat ini saling membantu antar bidang yang membutuhkan, tetapi ada yang dinamakan skala prioritas,

pekerjaan yang mendesak lebih diutamakan.”(Wawancara 17 Januari 2014)
Kemudian diperkuat lagi oleh Kepala UPJJ

I yang mengatakan bahwa:

“Sesuai pengamatan saya selama ini, setiap PTT pada masing-masing bidang saling membantu, tetapi mereka terlebih dahulu mengutamakan terselesaikannya tugas dan tanggung jawab pada bagiannya dulu baru menyelesaikan pekerjaan pada bidang lain”.(Wawancara 17 April 2014)

Dengan melihat hasil wawancara secara keseluruhan dan berdasarkan hasil pengamatan, penulis menyimpulkan bahwa uraian pekerjaan pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat saat ini telah diuraikan secara jelas dan setiap PTT bekerja sesuai dengan tupoksi yang diterima.

Para PTT juga tetap saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi setiap pegawai lebih konsisten pada tugas dan tanggung jawab yang diterima dalam pekerjaan.

2. Analisis Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor penting dalam menghitung kebutuhan pegawai PTT. Beban kerja ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsi unit organisasi yang selanjutnya diuraikan menjadi rincian tugas yang diselesaikan pada jangka waktu tertentu.

Berkenaan dengan kesesuaian kondisi beban kerja dengan kemampuan pegawai, KepalaUPJJ III mengatakan bahwa:

“Indikator yang mendasari seseorang PTT ditempatkan pada suatu bidang pekerjaan sebenarnya telah diatur di dalam analisis jabatan, dimana dalam analisis jabatan ada uraian jabatan dan syarat-syarat jabatan. Uraian jabatan ini merupakan rincian dari beban kerja yang kemudian dijadikan sebagai landasan untuk menentukan jabatan, jenis orang dan kompetensi seperti apa yang dibutuhkan. Jadi disini bukan beban kerja yang kemudian menyesuaikan diri dengan kemampuan/kompetensi pegawai PTT, tapi

sebaliknya.Sejauh ini, kondisi beban kerja yang ada, sudah sesuai dengan kompetensi pegawai.” (Wawancara 16 Januari 2014)

Mendukung pernyataan tersebut, Kepala Sub BagianUmum &Aparatur mengatakan bahwa:

“Penempatan seorang pegawai PTT pada suatu bidang pekerjaan yang tentunya memiliki beban kerja harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.Kompetensi tersebut dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya, pengalaman, keahlian, bakat, dan keahlian manajerialnya, dimana hal inilah yang kemudian mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi sebisa mungkin pegawai PTT ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Walaupun hal tersebut belum bisa terpenuhi sepenuhnya, beban kerja yang ada sudah dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.” (Wawancara 17 Januari 2014)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis menyimpulkan bahwa 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 pegawai PTT ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Walaupun hal tersebut belum bisa terpenuhi sepenuhnya, beban kerja yang ada sudah dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Berkenaan dengan Kesesuaian Beban Kerja dengan Jumlah Pegawai PTT, Sekretaris Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat, mengatakan bahwa:

“Sesuai pak, karena kan yang namanya pekerjaan itu dibagi habis.Malahan tidak bagus kalau pegawai PTT berlebih ada nanti yang tidak kerja.Kalau untuk Dinas PU Alhamdulillah semua bisa tertangani, karena kita punya uraian tugas masing -masing.Saya

pikir jumlah pegawai yang ada sudah cukup dan untuk sementara ini tidak perlu ada penambahan pegawai PTT lagi.”(Wawancara 18 Januari 2014)

Senada dengan hal tersebut, Kabid Perumahan dan Tata Ruang juga mengatakan bahwa: “Kalau ada yang pensiun otomatis harus ada yang ganti. Kalau untuk sementara sih, jujur kalau mau dilihat jumlah pegawai PTT yang ada sudah cukup memadai.” (Wawancara 17 Januari 2014)

Kepala Sub Bagian Umum & Aparatur juga mengatakan bahwa: “Beban kerja dan jumlah pegawai PTT pada Dinas PU Prov Kalbar sudah cukup seimbang, secara keseluruhan sudah cukup.” (Wawancara 17 Januari 2014)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis menyimpulkan bahwa Beban Kerja dan Jumlah Pegawai PTT pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup seimbang, dan untuk sementara tidak perlu ada penambahan pegawai PTT.

Berkenaan dengan keefektifan dan keefisienan Standar Waktu Kerja, Kabid Perumahan dan Tata Ruang juga mengatakan bahwa:

“Jadi pekerjaan itu melihat suvisionalnya melihat tingkat skala prioritas jadi kalau pertama mengenai jam kerja, karena itu jam kerja adalah jam kerja yang disadari dan ditetapkan secara nasional, kalau kita melihat yah dianggap cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.” (Wawancara 17 Januari 2014)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Perumahan dan Tata Ruang Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat, penulis menyimpulkan bahwa Standar waktu kerja yang telah ditetapkan secara nasional sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sachril Havani
Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

Memperkuat pernyataan tersebut, Sekretaris Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat, mengatakan bahwa: “Waktu kerja dari pukul 07.30-15.30 dirasa sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.” (Wawancara 16 Januari 2014)

Berkenaan dengan Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Kepala Sub Bagian Umum & Aparatur mengatakan bahwa:

“Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai PTT mengerjakan pekerjaan yang merupakan prioritas terlebih dahulu, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.” (Wawancara 17 Januari 2014)

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum & Aparatur Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat, penulis menyimpulkan bahwa pegawai PTT pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tingkat prioritasnya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Hal ini didukung oleh pernyataan Kabid Perumahan dan Tata Ruang yang mengatakan bahwa:

“Dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari tingkat skala prioritasnya, sehingga bisa diatur waktu pengerjaannya. Pekerjaan kalau bisa diselesaikan hari ini kenapa harus ditunda besok.” (Wawancara 17 Januari 2014)

PENUTUP

1. Simpulan

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara serta observasi dan pembahasan yang telah diikemukakan pada bab sebelumnya tentang analisis kebutuhan pegawai tidak tetap (PTT) pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kebutuhan pegawai tidak

tetap (PTT) pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat saat ini sudah terpenuhi, hal ini dapat dilihat dari berbagai wawancara yang dilakukan penulis dengan informan. Dari hasil penelitian tersebut dikemukakan bahwa

1. Analisis Jabatan, jika dilihat dari latar belakang pendidikan, formasi pegawai PTT pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat belum seratus persen sesuai dengan latar belakang pendidikan, masih ada pegawai yang bekerja yang tidak sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki. Akan tetapi hal tersebut tidaklah mutlak harus terpenuhi karena pendidikan formal bukanlah indikator satu-satunya dalam penempatan seorang PTT. Selain itu, tingkat kesesuaian kompetensi terhadap pekerjaan sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada pada analisis kebutuhan PTT. Jadi secara keseluruhan formasi/penempatan pegawai PTT pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat sudah dianggap sesuai.

2. Analisis Beban Kerja, beban kerja yang ada sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai PTT. Beban Kerja dan Jumlah Pegawai PTT pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup seimbang, dan untuk sementara tidak perlu ada penambahan pegawai PTT.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran terkait dengan analisis kebutuhan pegawai tidak tetap (PTT) pada Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat, yaitu :

1. Untuk kedepannya, agar penempatan pegawai PTT betul-betul sesuai dengan latar pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu bidang pekerjaan, maka pihak Dinas PU Provinsi Kalimantan Barat perlu melakukan koordinasi dengan Instansi terkait.
2. Dalam rangka membangun birokrasi yang tanggap terhadap masyarakat diperlukan pegawai negeri sipil termasuk pegawai PTT yang profesional dalam arti memiliki kompetensi di masing-masing bidang. Oleh karena itu dalam menempatkan seorang pegawai pada suatu jabatan haruslah memperhatikan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan syarat-syarat yang ada guna meningkatkan kinerja dari suatu instansi pemerintah

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin. 1980. *Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Hani Handoko, T. 2010. *Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Nur. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.

- Justine, Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan SDM dalam organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Nitisebito, Alex. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indoneisa.
- Rivai, H.V. dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- 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 Pedoman Penataan Pegawai.
- Keputusan Men.PAN Nomor: KEP/61/M.PAN/6/2004 tanggal 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.
- 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.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS TANJUNGPURA
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
 Jalan Prof.Dr.H.Hadari Nawawi, 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 bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : SACHRIL HAVANI
 NIM / Periode lulus : E21109020
 Fakultas/Jurusan : FISIPOL / ADMINISTRASI NEGARA
 E-mail address/HP : 081345583155

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi ILMU ADM. NEGARA 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 REGAWATI DI DINAS PEKERJAAN UMUM
 PROVINSI KALIMANTAN BARAT

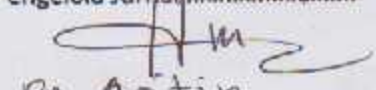
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- secara *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 untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
 Pengelola Jurnal, 1-7-2014

Dr. Anjin
 NIP. 197105021997021002

Dibuat di : PONTIANAK
 Pada tanggal: 1-7-2014


 (SACHRIL HAVANI)
 nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai pradi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).