

ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN MAMUJU UTARA

Burhanuddin¹, Dedy Herianto²

¹Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
Jalan Urip Sumoharjo No. 269 Makassar
e-mail: buerhanuddin81@yahoo.com

²Universitas Pancasakti
Jalan Andi Mangerangi No. 73 Makassar
e-mail: dedyherianto@unpacti.ac.id

Abstrak

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah adanya kesalahan dalam penyusunan pengusulan kebutuhan Aparatur Sipil negara sehingga hasil Analisis jabatan tersebut tidak digunakan. Hal tersebut dikarenakan penyusunan yang hanya berdasar kepada format Badan Kepegawaian negara sementara ada juga aplikasi yang digunakan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis serta menginterpretasikan Perencanaan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara pada tahun 2014. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Key informan dalam penelitian ini adalah 5 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Konsep perencanaan sumber daya manusia Mondy menyebutkan ada dua aspek yang perlu diperhatikan, yaitu meramalkan tuntutan sumber daya manusia dan meramalkan ketersediaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia ditinjau dari aspek meramalkan tuntutan atau kebutuhan sumber daya manusia belum efektif. Perencanaan sumber daya manusia ditinjau dari aspek meramalkan ketersediaan sumber daya manusia belum efektif. Dapat disarankan Untuk mengatasi kebutuhan/tuntutan sumber daya manusia Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara seharusnya lebih mengacu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang penyusunan Formasi berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai jabatan yang tersedia dengan memperhatikan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, Sehubungan dengan ketersediaan sumber daya manusia Di Kabupaten Mamuju Utara belum bisa memenuhi kebutuhan, Pemerintah Kabupaten mamuju Utara saat ini belum bisa memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dari dalam organisasi (*internal*)

Kata Kunci: *Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Pemerintah Daerah.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara harus memiliki manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan pada asas merit atau perbandingan antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi

dan persyaratan yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. (Penjelasan UU No 5 Tahun 2014).

Salah satu persoalan krusial di Indonesia adalah Manajemen Sumber

Daya Manusia . MSDM disebut sebagai salah satu persoalan krusial mengingat persoalan-persoalan yang berkaitan dengan hal ini tidak pernah tuntas. Sorotan terhadap kinerja SDM aparatur yang rendah, hampir tidak pernah berhenti.

Pola penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dilaksanakan pemerintah telah bergeser dari based on recruitmen ke based on requirement, proses seleksi tidak lagi didasarkan pada penerarahan/usulan yang sifatnya kuantitatif, tetapi pada kebutuhan objektif instansi yang secara kualitatif akuntabel. Desain dan analisis kebutuhan pegawai untuk lima tahun ke depan, berdasarkan kebutuhan objektif melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja. Manajemen ASN yang berbasis sistem merit menjadi sangat penting di tengah persaingan global yang membutuhkan dukungan pegawai handal untuk mendorong akselerasi pembangunan di berbagai sektor, termasuk sektor perekonomian (KEMENPAN-RB, Yuddy Chrisnandi ceramah umum di kampus IPDN Jatinagor, 20 Agustus 2015).

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Bidang perencanaan dan pengembangan pegawai BKDD Kabupaten Mamuju Utara, keadaan maret 2014, standar kebutuhan Sumber

Daya Manusia Aparatur dari seluruh SKPD kabupaten Mamuju Utara sebanyak 6754 PNS, adapun kondisi riil sumber daya manusia Aparatur yang tersedia sebanyak 3453 PNS dan jumlah kebutuhan pegawai yang diusulkan KEMENPAN- RB sebanyak 2.913 formasi. Jika dirata-ratakan dari hasil proyeksi 5 tahun kedepan maka semestinya Mamuju Utara setiap tahun mendapat formasi lebih kurang 582 formasi.

Kenyataannya formasi yang diperoleh Kabupaten Mamuju Utara dari KEMENPAN-RB pada tahun 2014 hanya sebesar 100 formasi dari 2.913 formasi yang diusulkan. Data tersebut mengindikasikan kepada kita bahwa selisih perbandingan antara usulan formasi dengan jumlah formasi yang disetujui oleh KEMENPAN-RB sangat jauh dari jumlah formasi yang diharapkan oleh pemerintah Kabupaten Mamuju Utara.

Disebutkan dalam UU ASN bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud, dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun. Berdasarkan penetapan kebutuhan ini, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi (PAN-RB) melakukan rekrutmen PNS. Rekrutmen PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS (Pasal 59 Ayat (3) UU ASN).

Untuk sebuah perencanaan SDM yang baik, diperlukan tahapan-tahapan/proses atau langkah dasar yang harus dipenuhi agar mampu menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM, mengelompokkan data dan informasi tersebut, kemudian menganalisisnya, menetapkan beberapa alternatif terbaik dari berbagai alternatif yang ada, menginformasikan rencana terpilih kepada para karyawan agar direalisasikan.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Bidang perencanaan dan pengembangan pegawai BKDD Kabupaten Mamuju Utara, keadaan Maret 2014, standar kebutuhan Sumber Daya Manusia Aparatur dari seluruh SKPD kabupaten Mamuju Utara sebanyak 6754 PNS, adapun kondisi riil sumber daya manusia Aparatur yang tersedia sebanyak 3453 PNS dan jumlah kebutuhan pegawai yang diusulkan KEMENPAN-RB sebanyak 2.913 formasi. Jika dirata-ratakan dari hasil proyeksi 5 tahun kedepan maka semestinya Mamuju Utara setiap tahun

mendapat formasi lebih kurang 582 formasi.

Kenyataannya formasi yang diperoleh Kabupaten Mamuju Utara dari KEMENPAN-RB pada tahun 2014 hanya sebesar 100 formasi dari 2.913 formasi yang diusulkan. Data tersebut mengindikasikan kepada kita bahwa selisih perbandingan antara usulan formasi dengan jumlah formasi yang disetujui oleh KEMENPAN-RB sangat jauh dari jumlah formasi yang diharapkan oleh pemerintah Kabupaten Mamuju Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis serta menginterpretasikan perencanaan SDM ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara pada tahun 2014. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai masukan atau sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara dalam menentukan langkah kebijakan dalam mengelola kepegawaian khususnya perencanaan SDM Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mamuju Utara.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

2.2. Lokus dan Fokus Penelitian

Lokus penelitian ini adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Fokus penelitian ini adalah perencanaan sumber daya manusia aparatur sipil negara dengan aspek sebagai berikut:

1. Peramalan Kebutuhan (*Requirement Forecast*) adalah Penentuan jumlah, keterampilan, dan lokasi sumber daya manusia yang akan dibutuhkan Kabupaten Mamuju Utara di masa mendatang dalam rangka pencapaian tujuan-tujuannya.
2. Peramalan ketersediaan (*Availability Forecast*) adalah penentuan atas kemampuan Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara dalam mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan serta sumber pengadaannya.

Sementara untuk melihat efektivitas perencanaan SDM, maka dilakukan perbandingan antara tuntutan dan ketersediaan, yakni melakukan analisa antara kebutuhan sumber daya manusia dengan ketersediaan sumber daya manusia yang ada di Kabupaten Mamuju Utara.

2.3. Desain Penelitian

Proses penyusunan hasil penelitian sendiri dilakukan sesuai dengan petunjuk teknis yang telah ditentukan sebelumnya. Hal yang paling mendasar pada tahapan ini adalah penguraian permasalahan untuk mencari solusi atau menguraikan keberhasilan untuk mengetahui cara mencapainya. Pengumpulan teori dari berbagai macam buku yang terkait dengan penelitian ini juga sangat pentingserta

metode yang akan digunakan pada penelitian.

2.4. Sumber Data

Penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data empiris yaitu data yang diperoleh langsung melalui wawancara terhadap key informan, melalui kegiatan observasi, dan kelalui telaah dokumentasi. Adapun key informan dalam penelitian ini adalah Kepala Badan, Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian, Kepala Sub Bidang Perencanaan Pegawai di BKDD Kabupaten Mamuju Utara, Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana, serta Kasubag Analisis Jabatan Ortala Kabupaten Mamuju Utara. Sementara data sekunder adalah data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pengkajian bahan pustaka berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen pada instansi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara mendalam dengan informan dan melakukan observasi langsung di lapangan serta melakukan telaah dokumen atas arsip-arsip yang ada.

2.6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

dengan mengumpulkan seluruh data primer dan data sekunder setelah itu direduksi serta mengelompokkan sesuai dengan pertanyaan penelitian setelah itu mengolah data berdasarkan keterkaitan antara komponen satu dengan yang lainnya.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif dengan mengacu pada metode pendekatan kualitatif. Adapun langkah-langkah yang digunakan adalah:

1. Tahap pengumpulan data
2. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan.
3. Display data, langkah berikutnya setelah proses reduksi data adalah penyajian data, sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Verifikasi yaitu penguatan data yang diusahakan oleh peneliti untuk mendeskripsikan secara rinci tentang hasil penelitian yang dilaksanakan dengan tetap mengacu pada fokus penelitian.
5. Penarikan kesimpulan yaitu peneliti mengambil kesimpulan setelah membahas hasil penelitian atau setelah melalui tahapan tersebut

diatas maka ditarik kesimpulan yang merupakan hasil yang dicapai.

Dalam penelitian ini pengujian kredibilitas data penelitian dilakukan dengan Triangulasi data yang dilakukan dengan cara:

1. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama dengan teknik yang berbeda yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama melalui sumber yang berbeda, dalam hal ini sumber datanya adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dan Bagian Organisasi dan Tata laksana.
3. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda pada satu sumber sehingga dapat diketahui bahwa sumber data konsisten atau tidak dalam memberikan data.

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Meramalkan Tuntutan SDM

3.1.1. Jumlah SDM yang Dibutuhkan

Model penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan atas permintaan dari pemerintah pusat dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN). Model penyusunan formasi masih mengacu pada PP No. 54 Tahun 2003 tentang penyusunan formasi berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan

pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia.

Kasmuddin, S. Pd., M. Si. Selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara memberikan argumennya dalam wawancara yang dirangkum dalam narasi berikut ini:

Sekarang pengusulan kebutuhan pegawai negeri masih mengacu pada PP No. 54 tahun 2003 tentang penyusunan formasi berdasarkan analisis kebutuhan. Seperti yang terjadi pada Tahun 2014 yang lalu, BKN menyurati Pemda untuk menyusun kebutuhan PNS kemudian dilaporkan ke BKN. Untuk memfollow up surat dari BKN tersebut, kami surati semua pimpinan SKP untuk duduk bersama membahas surat dari BKN tersebut.

Pernyataan di atas menggambarkan proses penyusunan kebutuhan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Pada Kabupaten Mamuju Utara. Model penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan atas permintaan dari pemerintah pusat dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN). Model penyusunan formasi masih mengacu pada PP No. 54 Tahun 2003 tentang penyusunan formasi berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia.

Sejalan dengan pendapat Marfuh, SE. selaku Kepala Bidang Perencanaan dan pengembangan pegawai Badan

Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara bahwa:

Jadi kami sebelum menentukan jumlah kebutuhan SDM/pegawai, terlebih dahulu menerima surat dari BKN tentang penyusunan formasi penerimaan CPNS. Setelah surat itu ada, barulah kemudian kita yang di daerah mengambil langkah untuk kemudian menindak lanjuti surat tersebut.

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa dengan adanya surat dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), maka pihak pemerintah daerah Kabupaten Mamuju Utara mengambil langkah taktis untuk menyusun formasi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil TA. 2014.

Penentuan jumlah kebutuhan sumber daya manusia aparatur sipil negara Di Kabupaten Mamuju Utara bukanlah proses yang sangat mudah. Selain menunggu permintaan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) kepada Daerah untuk pengusulan formasinya, juga tentunya dibutuhkan kemampuan pimpinan instansi pada umumnya dan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dalam menganalisa atau proyeksi jangka panjang kedepannya.

Berdasarkan hasil proyeksi kebutuhan pegawai negeri sipil, secara keseluruhan Kabupaten Mamuju Utara membutuhkan 2.913 Orang. Data tersebut didapatkan berdasarkan proyeksi kebutuhan yang dilakukan oleh setiap pimpinan SKPD kemudian direkapitulasi oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah

Kabupaten Mamuju Utara yang merupakan tindak lanjut surat permintaan pengusulan formasi Kebutuhan pegawai negeri sipil dari Badan Kepegawaian Negara (BKN).

3.1.2. Bidang Keterampilan yang Dibutuhkan

Keterampilan sumber daya manusia merupakan sebuah kemampuan yang diapresiasi oleh semua pihak, baik pihak bawahan, rekan kerja maupun pihak atasan. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam pengusulan kebutuhan aparatur sumber daya aparatur yang telah dibuat sudah lengkap dengan usulan persyaratan jabatan/*skill*/spesifikasi jabatannya. Hal tersebut merupakan berdasarkan usulan dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju Utara yang masih mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang penyusunan formasi berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia.

Senada dengan Mujahid, SE. selaku Kepala Bagian Ortala Kabupaten Mamuju Utara, mengatakan bahwa:

Ya jelas, jadi jumlah pegawai yang diusulkan sudah termasuk dengan persyaratan-persyaratan secara administrasi dan bahkan hampir semua jabatan yang diusulkan memiliki keterampilan masing-masing agar dapat bekerja dengan baik pada bidangnya.

Selanjutnya wawancara dengan Andi Tenri Walang, SH selaku Kepala Sub Bagian Analisis Jabatan Bagian Ortala Kabupaten Mamuju Utara mengatakan bahwa:

Pastilah kita cari pegawai yang memiliki kompetensi yang handal, dan tentunya kompetensi pada bidang yang kita butuhkan. Pada dasarnya setiap pegawai berkompotensi, namun belum tentu kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Makanya dalam penyusunan kebutuhan SDM ditekankan kepada pimpinan SKPD agar mampu menentukan persyaratan kebutuhan keterampilan atau kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa pengusulan kebutuhan sumber daya manusia aparatur sipil negara membutuhkan selain dari segi kuantitas, juga membutuhkan dari segi kualitas. Kualitas yang dimaksud pada dasarnya yang berkompoten pada bidangnya, bukannya berkompoten secara umum.

3.1.3. Jabatan yang Dibutuhkan

Jabatan merupakan unit dasar dari struktur organisasi yang membangun organisasi. Semua jabatan harus dikombinasikan untuk mencapai tujuan, sehingga jabatan harus berhubungan

dengan individu/pegawai/sumber daya manusia dengan pihak pimpinan. Atas dasar inilah jabatan disebut sebagai sekumpulan tanggung jawab atau aktivitas untuk menghasilkan sesuatu.

Dalam penyusunan kebutuhan jabatan pegawai negeri sipil seharusnya mengacu pada Peraturan Kepala Kadan Kepegawaian Negara (Perka BKN) No. 3 Tahun 2013 tentang Kamus Jabatan Fungsional Umum Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan aplikasi yang telah disiapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPan-RB). Namun yang terjadi, pihak Badan Kepegawaian dan diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara hanya mengacu kepada Perka BKN saja sehingga hasil analisis jabatan tidak bisa digunakan dengan maksimal.

Sejalan dengan hasil wawancara dengan Marfuh, SE. selaku Kepala Bidang Perencanaan dan pengembangan pegawai Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara menyatakan bahwa:

Memang sedikit ada masalah waktu penyusunan kebutuhan jabatan pada tahun 2014 karena hanya mengacu kepada Perka BKN No. 3 Tahun 2013 saja, sementara seharusnya juga mengacu kepada aplikasi yang disiapkan oleh Kemenpan-RB.

Pernyataan tersebut di atas menggambarkan bahwa adanya permasalahan yang timbul dalam proses

penyusunan jabatan pada Pemerintah Daerah Kabupaten mamuju Utara. Pihak pemerintah Daerah juga seharusnya mengacu kepada aplikasi penyusunan jabatan yang disiapkan oleh KemenPAN-RB dan tidak hanya mengacu kepada prosedur penyusunan jabatan yang disiapkan oleh BKN semata.

Sejalan dengan pernyataan Iqbal, SE. selaku Kepala Sub Bidang perencanaan pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara yang mengatakan bahwa:

Pada penyusunan jabatan yang dibuat pada Tahun 2014 yang lalu mengalami sedikit permasalahan karena tidak mengacu kepada aplikasi yang telah disiapkan oleh KemenPAN-RB, tapi hanya mengacu kepada aplikasi yang disiapkan oleh BKN. Seharusnya memang dipadukan antara kedua aplikasi ini sehingga dapat disinkronkan.

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa ada sedikit permasalahan karena tidak dihiraukannya aplikasi yang dibuat oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan hanya mengacu kepada format penyusunan jabatan yang disiapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Seharusnya pihak pamerintah daerah Kabupaten Mamuju Utara dapat mensinergikan antara format yang disiapkan oleh BKN dengan aplikasi yang disiapkan oleh KemenPAN-RB terkait penyusunan jabatan.

3.2. Meramalkan Ketersediaan

Sumber Daya Manusia

Peramalan ketersediaan sumber daya manusia membantu menunjukkan kemungkinan terpenuhinya jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan baik dari dalam organisasi, maupun dari luar organisasi atau bahkan dengan cara kombinasi dari keduanya.

Berikut wawancara dengan Marfuh, SE. selaku Kepala Bidang Perencanaan dan pengembangan pegawai Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara menyatakan bahwa:

Dengan cara mengirim surat ketiap-tiap SKPD, cara seperti ini kita mempermudah mendapatkan data riil ketersediaan SDM yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat di simpulkan bahwa pihak BKDD selalu meminta data riil ke SKPD terkait ketersediaan SDM yang dimiliki tiap-tiap SKPD namun yang sering terjadi dilapangan kurangnya perhatian kepala SKPD.

Senada dengan Mujahid, SE. selaku Kepala Bagian Ortala Kabupaten Mamuju Utara, mengatakan bahwa:

Mengirim surat ke Instansi masing-masing, dengan cara seperti ini kita mempermudah mendapatkan data base ketersediaan SDM yang dimiliki selain dapat menggunakan biaya yang relatif murah.

Dari hasil wawancara yang dilakukan maka dapat di simpulkan bahwa cara seperti ini mempermudah pihak BKDD mendapatkan database ketersediaan SDM yang dimiliki tiap Instansi Lingkup Pemerintah Daerah sekaligus dapat menggunakan biaya yang relatif murah.

Selanjutnya wawancara dengan Andi Tenri Walang, SH selaku Kepala Sub Bagian Analisis jabatan Bagian Ortala Kabupaten Mamuju Utara mengatakan bahwa:

Kita mengaudit pegawai yang ada dengan cara mengirimkan surat edaran kepada setiap SKPD agar melaporkan pegawai pada instansinya masing-masing. Namun kadang terkendala karena Kepala SKPD kurang perhatian terhadap permintaan data kepegawaian sehingga bisa memicu data ganda kepegawaian.

Dari hasil wawancara yang dilakukan di atas maka dapat di asumsikan bahwa kurangnya perhatian kepala SKPD terkait permintaan database ketersediaan SDM yang dimiliki tiap Instansi dan hal ini bisa memicu terjadinya data ganda kepegawaian.

4. PEMBAHASAN

Hasibuan (2008), mengatakan perencanaan sumber daya manusia adalah “merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan”.

Selanjutnya Mondy (2008) bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan pekerjaan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diasumsikan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses peramalan akan penentuan jumlah karyawan yang akan dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Sementara pendapat Andrew (Mangkunegara, 2007) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja di definisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Sutrisno, 2010:33)

Berdasarkan pendapat Yuniarsih dan Suwatno (2008:90) bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah

Merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi, dari proses saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. dengan demikian, keberhasilan perencanaan sumber daya manusia akan ditentukan oleh ketepatan pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan personil yang ada saat ini dan memprediksi kebutuhan di masa depan.

4.1. Meramalkan Tuntutan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi pemerintah. Mengingat begitu pentingnya SDM Aparatur Sipil Negara, maka manajemen SDM diperlukan untuk mengelolanya secara sistematis.

Proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat (George dalam Mangkunegara, 2007).

Berdasarkan kedua pendapat diatas, maka perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat

diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berinteraksi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermamfaat secara ekonomis.

Lebih lanjut Rothwell (Pfeffer, 2003) menawarkan teknik perencanaan SDM yang meliputi:

1. Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, organisasional
2. *Forecasting* atau peramalan atas ketersediaan *supply* dan demand sumber daya manusia saat ini dan masa depan
3. Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, promosi, dan lain-lain
4. *Utilisasi*, yang ditujukan bagi manpower kemudian memberikan feedback bagi proses awal

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif dilaksanakan analisis terhadap kebutuhan sumber daya manusia organisasi dalam kondisi yang selalu berubah, serta mengembangkan aktivitas yang memuaskan terhadap kebutuhan ini. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif mencakup perencanaan kepegawaian dan perencanaan program.

4.1.1. Jumlah SDM yang Dibutuhkan

Sumber Daya Manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Kendatipun demikian, rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Berikut Sherman dan Bohlander (Nawawi, 2008) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah ‘proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam dan ke luar organisasi’.

Berdasarkan kedua definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah peramalan akan kebutuhan SDM yang akan datang serta mengantisipasi adanya kelebihan sumber daya manusia dalam organisasi.

4.1.2. Bidang Keterampilan SDM yang Dibutuhkan

Uraian atau pernyataan tertulis tersebut dinamakan uraian jabatan. Jika uraian jabatan telah tersusun dengan baik, maka spesifikasi jabatan atau disebut juga “*hiring specification*” akan mulai dikembangkan. “*Hiring specification* didefinisikan sebagai suatu uraian tertulis tentang pendidikan, pengalaman, dan

keampilan yang diperlukan untuk dapat mengisi suatu jabatan tertentu sehingga dapat berfungsi dengan efektif. *Job Description* dan *Hiring Specification* inilah yang seharusnya dijadikan informasi dasar untuk memulai proses rekrutmen dan seleksi dan penempatan.

Secara lebih sempit Handoko (2000) mengartikan perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.

4.1.3. Jabatan yang Dibutuhkan

Informasi yang diperoleh melalui analisis pekerjaan penting untuk menyusun deskripsi pekerjaan. Pada awalnya, deskripsi pekerjaan dimaksudkan sebagai dokumen yang menyatakan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Deskripsi pekerjaan sangat penting untuk dimiliki tentang pekerjaan yang relevan dan akurat.

Bagian identifikasi pekerjaan mencakup nama pekerjaan/jabatan, departemen dan hubungan pelaporan. Nama pekerjaan yang baik dapat memberi perkiraan yang tepat mengenai karakteristik muatan pekerjaan dan akan membedakan satu jabatan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya.

4.2. Meramalkan Ketersediaan Sumber Daya Manusia

Analisis sumber daya manusia merupakan penilaian terhadap tenaga kerja

yang ada dalam suatu departemen dan yang pindah ke dalam, melalui atau keluar dari departemen tersebut. analisis tersebut dapat mencapai jumlah sumber daya manusia yang ada serta peninjauan sumber daya manusia yang tersedia dengan pengelompokan pekerjaan yang ada.

Untuk mendapatkan data yang akurat tentang jumlah dan jenis SDM maka BKDD Kabupaten Mamuju Utara menempuh mekanisme mendata per instansi dengan cara mengirimkan surat kepada setiap SKPD. Setiap Kepala SKPD bertanggung jawab terhadap pelaporan hasil pendataan SDM yang dimilikinya. Secara teknis pengisian format dikoordinir oleh sekretaris setiap SKPD. Setelah rampung, dikirimkan ke BKDD Kabupaten Mamuju Utara, data ini kemudian diolah di Sub Bidang perencanaan.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan Perencanaan sumber daya manusia di Kabupaten Mamuju Utara ditinjau dari aspek meramalkan tuntutan atau kebutuhan sumber daya manusia belum efektif sedangkan Perencanaan sumber daya manusia di Kabupaten Mamuju Utara ditinjau dari aspek meramalkan ketersediaan sumber daya manusia belum efektif.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah digambarkan sebelumnya, penulis menyarankan Untuk mengatasi kebutuhan/tuntutan sumber daya manusia Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara seharusnya lebih mengacu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang penyusunan Formasi berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia dengan memperhatikan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. serta berkoordinasi lebih intens lagi dengan pihak Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPan-RB) dalam menyusun proyeksi peramalan kebutuhan sumber daya manusia aparatur sipil negara di Kabupaten Mamuju Utara. Selanjutnya Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara seharusnya mengantisipasi dengan cepat terkait kebutuhan sumber daya manusia tersebut. Salah satu caranya adalah memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dengan melakukan perekrutan sumber daya manusia dari luar organisasi (*Eksternal*).

REFERENSI

- Handoko, Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi Ke-2. Cet-14. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi: Revisi. Cet Ke-11 Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Ke-1. Cet-7. Bandung: PT. Remaja Rokdakarya.
- Mondy, Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-10. Cet. ke-1. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Edisi Ke-1. Cet-7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Pfeffer, Jeffrey. 2003. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-2. Cet Ke-4. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-1. Cet. Ke-2. Jakarta: Kencana Prenata Media Group.
- Yuniarsi, Tjutju dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-1. Cet Ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Kepala Kadan Kepegawaian Negara (Perka BKN) No. 3 Tahun

2013 tentang Kamus Jabatan
Fungsional Umum Pegawai
Negeri Sipil