

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PANGKEP

Human Resources Management In Pangkep District Relationship

Dzulfadhli¹, Syamsuddin Maldun², Juharni²

¹Mahasiswa Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

²Program Studi Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

E-mail: juharni@universitasbosowa.ac.id

Diterima: 08 Juli 2018

Dipublikasi: 13 Desember 2018

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan, penempatan, koordinasi dan pengawasan karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Jenis dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan upaya untuk mengungkapkan peristiwa nyata di lapangan dan mengungkapkan nilai-nilai tersembunyi dan mencoba untuk menjaga kekacauan objek yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini adalah informasi dari informan dan dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu efektivitas pengawasan. Informan dalam penelitian ini adalah informan yang benar-benar relevan dan kompeten seperti kepala departemen, sekretaris pelayanan, kepala bidang / bagian dan karyawan yang mengerahui tentang manajemen karyawan di Departemen Perhubungan Kabupaten Pangkep. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah tahap reduksi data, tahap penyajian data. Dan fase kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh implementasi perencanaan personil di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sesuai dengan kebutuhan organisasi. Implementasi penempatan karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sesuai dengan prosedur organisasi, dimana pemenuhan kebutuhan dan penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan keterampilan dan keahlian karyawan. Implementasi koordinasi karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep dapat dikategorikan baik meskipun masih ada beberapa kekurangan dalam koordinasi. kelemahan masing-masing karyawan sehingga pelaksanaan pengawasan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep dimana pengawasan preventif dilakukan sepenuhnya oleh Kepala Dinas dan Kepala Seksi untuk masing-masing stafnya.

Kata Kunci : sumber daya manusia, perencanaan, koordinasi, pengawasan

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and analyze the planning, placement, coordination and supervision of employees at the Department of Transportation Pangkep District.

The types and approaches undertaken in this study are qualitative approaches with an attempt to reveal real events in the field and reveal hidden values and try to maintain the clutter of the object under study. Sources of data in this study is information from informants and documents related to the focus of research that is the effectiveness of supervision. Informants in this study are really relevant and competent informants such as heads of department, secretary of service, head of field / section and employees who mengerahui about the management of employees at the Department of Transportation Pangkep District. Data collection techniques used are observation, interviews and documents. Data analysis technique used is data reduction stage, data presentation stage. And the conclusion phase.

Result of research obtained the implementation of personnel planning in the Department of Transportation Pangkep regency in accordance with the needs of the organization. Implementation of placement of employees at the Department of Transportation Pangkep District in accordance with organizational procedures, where the fulfillment of needs and placement of employees performed in accordance with the skills and expertise of employees. Implementation of coordination of employees in the Department of Transportation Pangkep District can be categorized well although there are still some shortcomings in the coordination. the weakness of each employee so that the Implementation of supervision in the Department of Transportation of Pangkep District where the preventive supervision carried out entirely by the Head of Service and Head of Section to its respective staff.

Keyword : human resources, planning, coordination, supervision

1. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan

dan pembangunan. Untuk dapat membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan pendidikan

dan pelatihan (diklat). Diklat adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan SDM sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi.

Diklat pada instansi pemerintah, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai (PNS), yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep, tentu membutuhkan diklat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan juga untuk menyamakan persepsi terhadap peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beban tugas masing-masing, sehingga diharapkan dalam mengemban tugasnya tidak lagi menemui permasalahan atau kendala yang berarti.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, meskipun upaya-upaya diklat telah dilaksanakan, namun hal ini belum memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, karena banyak pegawai yang menganggap setelah mengikuti diklat ternyata tidak selalu berdampak kepada jabatan maupun risiko mereka di lingkungan organisasinya. Hal ini disebabkan kurangnya pemerataan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, salah satu hambatan karena kurangnya anggaran, materi diklat yang diadakan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga untuk melaksanakan pekerjaannya, pegawai menjadi sulit untuk mengimplementasikan hasil pendidikan dan pelatihan yang didapatkannya. Selain pendidikan dan pelatihan pegawai, untuk dapat mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi, pengembangan pegawai juga merupakan salah satu yang harus diusahakan dalam mencapai kinerja pegawai.

Sasaran pembangunan aparatur di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep adalah peningkatan kualitas, serta efisiensi dalam seluruh tatanan administrasi pemerintahan. Meningkatnya disiplin, pengabdian, peningkatan kemampuan, keteladanan dan kesejahteraan aparatur akan berpengaruh dengan sendirinya terhadap pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan yang berjalan menjadi lebih baik. Menurut Siagian (2010: 164) Untuk mewujudkan tatanan yang demikian, perlu pemantapan sistem pembinaan dan pengembangan pegawai yang didasarkan pada prestasi kerja dan kemandirian sikap mental yang dilaksanakan secara terencana melalui pendidikan dan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, pengembangan motivasi, peningkatan disiplin kedisiplinan yang sehat dengan didukung oleh sistem informasi yang baik

Pengembangan pegawai merupakan salah satu tugas manajemen sumber daya manusia sebagaimana umumnya bahwa tujuan setiap organisasi, baik organisasi publik

maupun swasta, akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Pengembangan pegawai merupakan suatu proses di mana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya, mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep; untuk mengetahui dan menganalisis pengkoordinasian pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep; untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

2. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Tempat lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti berdomisili di sekitar daerah lokasi penelitian, yang memudahkan peneliti memperoleh data penelitian baik bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian direncanakan dilakukan selama 1 bulan yakni pada bulan September-Oktober 2017.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (Moleong, 2005: 4) menyatakan bahwa: "Penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati".

Metode penelitian adalah suatu cara untuk memperoleh pengetahuan atau memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi (Ali, 1984 : 54). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis, karena metode ini digunakan untuk meneliti kejadian-kejadian yang sedang berlangsung dan berhubungan dengan kondisi pada masa sekarang. Seperti pendapat Nazir (1983: 63) mengatakan bahwa "penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian tentang kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kejadian pada masa sekarang".

Penelitian ini dipilih karena untuk menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan. Dengan menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif bertujuan untuk menggali mengenai fakta mengenai manajemen sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep

C. Informan Penelitian

Informan adalah pihak yang mengetahui secara pasti perencanaan SDM, dalam hal ini adalah pihak Dinas Perhubungan yang terkait antara lain:

- a. Kepala Dinas Perhubungan berjumlah 1 orang.
- b. Sekertaris Dinas Perhubungan berjumlah 1 orang.
- c. Kepala Bidang Transportasi Darat berjumlah 1 orang.
- d. Kepala Bidang Keselamatan Transportasi Laut berjumlah 1 orang

- e. Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan berjumlah 1 orang.
- f. Kasubag Perencanaan Dinas Perhubungan berjumlah 1 orang
- g. Staf Dinas Perhubungan yang jumlahnya 4 orang.
- h. Maka secara keseluruhan total informan pada penelitian ini adalah 10 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di obyek penelitian yang bersumber hasil wawancara dengan informan dan hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh dari informan penelitian berupa hasil wawancara dan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini. Data sekunder terdiri atas: laporan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep Tahun 2017.

E. Deskripsi Fokus dan Indikator Fokus Penelitian

a. Deskripsi Fokus Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah:

- i. Perencanaan pegawai adalah pengestimasian secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.
 - ii. Pengkoordinasian pegawai adalah proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, pengkoordinasian dimaksudkan agar para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut.
 - iii. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin, bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah digariskan dari perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut.
- ##### b. Indikator Fokus Penelitian
- Untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan informasi terkait tujuan penelitian, maka indikator fokus penelitian adalah:
- i. Perencanaan pegawai terdiri atas indikator:
 - 1) Permintaan/Suplai SDM adalah kegiatan penentuan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

- 2) Promosi adalah suatu usaha pengembangan pegawai dari segi karir, dengan meningkatkan jenjang karir seorang pegawai sehingga membangkitkan semangat kerja pegawai.
- 3) Mutasi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat yang baru atau pemindahan pegawai dari tugas yang satu ke tugas yang lain sesuai dengan permintaan organisasi atau pribadi pegawai.

ii. Koordinasi Pegawai terdiri atas indikator:

- 1) Kesatuan Tindakan adalah Kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendir.
- 2) Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan pegawai agar setiap pegawai dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.
- 3) Kedisiplinan adalah sikap dan tingkah laku perorangan atau kelompok yang tunduk dan patuh terhadap peraturan suatu organisasi.

iii. Pengawasan terdiri atas indikator:

- 1) Preventif adalah bentuk pengawasan yang dilakukan oleh aparat dalam organisasi sebelum kegiatan dilakukan dengan tujuan mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi.
- 2) Represif adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat luar organisasi yang dilakukan setelah suatu tindakan dilakukan dengan membandingkan apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi dalam organisasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah usaha teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung dengan informan kunci yang terkait dengan masalah yang diteliti.

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara dimana telah ditetapkan terlebih dahulu masalah dan pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak yang diwawancarai. Wawancara dilakukan dengan mendatangi langsung informan penelitian dan menanyakan kepada mereka beberapa hal yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh data langsung melalui serangkaian tanya jawab terhadap informan yang terpilih untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

b. Dokumen

Dokumen sebagai sumber data lainnya yang bersifat melengkapi data utama yang relevan dengan masalah dan fokus penelitian, antara lain meliputi: Rencana strategis, berbagai program pengawasan dan

hasil-hasil rapat, data ini dipergunakan untuk melengkapi hasil wawancara dan pengamatan terhadap tempat dan peristiwa.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan sejumlah data melalui penelusuran terhadap sejumlah dokumen, laporan dan referensi lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian.

G. Teknik Pengabsahan Data

Pengabsahan data adalah untuk menjamin bahwa antara yang diamati dan diteliti telah sesuai dan benar-benar ada serta peristiwa tersebut memang benar-benar terjadi dan dapat dipercaya. Dalam memperoleh keabsahan data tersebut penulis menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi menurut Moleong (2004: 117) adalah “pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar dari data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu”.

Adapun triangulasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber yaitu membandingkan data dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang disebut metode kualitatif.

Menurut Patton yang dikutip Moleong (2004: 118) tentang hal diatas dapat dicapai dengan jalan sebagai berikut:

- Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara,
- Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi apa yang dikatakan secara pribadi,
- Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu,
- Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan

menengah atau tinggi, orang yang berada dan orang pemerintahan,

- Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

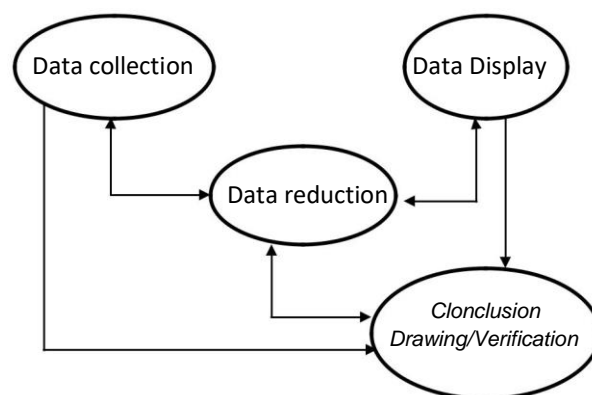
H. Teknik Analisis Data

Penganalisaan data dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan pendekatan indukatif konstektual yaitu memulai dari informasi-informasi empirik yang diperoleh kemudian dibangun konsep-konsep kearah pengembangan suatu teori substansi, teori yang bertolak dari data dan cerna dengan pengalaman lalu.

Informasi yang dikumpul diidentifikasi menjadi konsep-konsep, selanjutnya disusun menjadi proposisi-proposisi. Tipe dasar proposisi pada dasarnya ada dua yaitu generalisasi empirik dan hipotesis dikembangkan dari perbandingan data empiris dengan hasil-hasil penelitian atau teori lain yang relevan

Selama di lapangan dilakukan observasi dan wawancara, dalam observasi dikembangkan item-item yang perlu diobservasi walaupun sudah ada pedoman observasi, namun tidak menutup kemungkinan ada hal-hal lain yang belum termasuk dalam pedoman akan tetapi diperlukan untuk dijadikan data penelitian. Wawancara berpedoman pada butir-butir pertanyaan yang ada dikembangkan saat berdiskusi dengan informan.

Berdasarkan penjabaran diatas penelitian ini menggunakan Model Miles and Huberman sebagai teknik analisis data kualitatif, dimana analisis ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles and Huberman dalam Sugiyono (2014:91) mengatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus hingga tuntas sampai datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu data reduction, data display dan clonclusion drawing verification. Model ineraktif ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 1 Komponen Analisis Data Miles and Huberman Dalam Sugiyono (2014:92)

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai macam teknik seperti melalui wawancara, observasi di lapangan, dan dokumentasi dari subyek dan obyek

penelitian yang terkait dengan manajemen pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data atau Pengolahan Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya yang cukup banyak sehingga perlu dicatat dengan teliti dan rinci dimana semakin lama peneliti di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, rumit dan kompleks. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan untuk peneliti melakukan pengumpulan data jika selanjutnya diperlukan.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Langkah selanjutnya setelah mereduksi data adalah mendisplaykan data bisa dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori flowchart dan sebagainya. Mile and Huberman (Sugiyono, 2014: 94) mengemukakan bahwa dalam penyajian data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks narasi. Dengan mendisplay data maka akan dengan mudah untuk memahami apa yang terjadi merencanakan kerja selanjutnya dengan apa yang dipahami.

d. *Conclusion Drawing/Verification* (Pemaparan dan Penarikan Kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apabila kesimpulan awal yang didukung dengan adanya bukti yang valid dan konsistensi data peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa diskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Dapat berupa hubungan yang kausal, hipotesis atau teori Sugiyono (2014: 99). Dalam konteks ini kesimpulan dan verifikasi dilakukan setelah data disajikan agar dapat diketahui hasil akhir dari penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan pegawai merupakan salah satu tugas manajemen sumber daya manusia sebagaimana umumnya bahwa tujuan setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Pengembangan pegawai merupakan suatu proses di mana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya, mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab.

A. Efektivitas Perencanaan Pegawai

Perencanaan pegawai yang baik diharapkan mampu meningkatkan fungsi organisasi sebagai pemberi layanan

kepada masyarakat. Tersedianya pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, diharapkan memberikan dampak terhadap percepatan pemberian layanan kepada masyarakat. Efektivitas perencanaan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep terdiri atas: permintaan SDM dan Suplai SDM. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa: pemenuhan kebutuhan SDM pada Dinas Perhubungan didukung oleh suplai SDM dari Sekda Kabupaten Pangkep, dalam hal ini, jika Dinas Perhubungan mengalami kekurangan SDM, maka bagian umum akan mengajukan permohonan penambahan pegawai dapat berupa mutasi pegawai dari dinas lain yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh dinas atau pengangkatan tenaga honorer serta kontrak dan permintaan SDM pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sesuai dengan kebutuhan organisasi, jika terpadat kekurangan maka suplai SDM diperoleh dari Sekda ataupun BKD melalui jalur mutasi, tenaga honorer maupun kontrak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sunarta dengan judul: Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi), dimana dalam penelitian membahas tentang:

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat seiring dengan meningkatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi/perusahaan yang tidak tergantikan. Kecanggihan dan kemajuan teknologi menjadi tidak berarti jika tidak ada unsur manusia di dalamnya sebagai pelaksana/pelaku dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Perkembangan teknologi yang terjadi saat ini tetap masih harus membutuhkan SDM yang mampu mengaplikasikan teknologi tersebut kedalam praktek organisasi. Kualitas SDM yang seperti apa dan dalam jumlah (kuantitas) berapa suatu organisasi/perusahaan harus merekrut dan mempekerjakannya, perlu adanya sistem perencanaan SDM yang baik dan terpercaya.

Perencanaan SDM merupakan upaya memproyeksikan berapa banyak karyawan dan macam apa yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Semua organisasi/perusahaan harus menentukan masa depannya dengan berbagai rencana yang relevan dengan tuntutan jaman. Pada era seperti sekarang ini, masa depan sangat sukar diprediksi karena perubahan yang terjadi sangat cepat dan massif. Dalam kondisi lingkungan bisnis yang kompetitif, kehidupan organisasi bisnis dituntut untuk terus bergerak mengikuti arus perubahan yang sangat cepat dan massif. Derasnya arus perubahan membawa konsekuensi logis bagi perusahaan untuk selalu mengantisipasi dan harus mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Dalam konteks ini, perencanaan SDM akan menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, dan proses restrukturisasi organisasi selalu membayangi kehidupan organisasi. Organisasi yang tidak didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang.

Agar dalam pelaksanaan perencanaan SDM bisa berhasil, sedikitnya terdapat empat aspek perencanaan SDM yang harus diperhatikan/dilakukan yaitu: (1) berapa proyeksi jumlah karyawan yang dibutuhkan (*forecasting of employees*), (2) melakukan identifikasi SDM yang tersedia dalam organisasi (*human resource audit*), (3) melakukan analisis keseimbangan penawaran dan permintaan (*demand and supply analysis*), (4) menjalankan program aksi (*action program*).

Pengangkatan dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan menimbulkan pemborosan (inefisiensi dan inefektivitas) di sana-sini. Kinerja suatu organisasi sangat bergantung oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya sebagai penggerak roda organisasi yang merupakan faktor internal yang berpengaruh langsung terhadap lingkungan strategis organisasi.

Selama tiga tahun terakhir ini yaitu pada tahun 2015-2017 pegawai yang dimutasi Pada Dinas Perhubungan berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan pegawai berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 7 orang. Bahwa pegawai negeri sipil yang dimutasi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir ini yaitu 2015-2017 lebih ditekankan pada pegawai yang bergolongan III yaitu sebanyak 5 orang dibandingkan dengan pegawai yang bergolongan IV sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan yang dimutasi lebih diprioritaskan pada pegawai yang berjenjang pangkat lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sudah cukup memenuhi syarat, baik dari segi prestasi kerja, kompetensi maupun kepangkatan untuk dipromosikan.

B. Efektivitas Koordinasi Pegawai

Untuk mendapatkan kinerja birokrasi pemerintahan yang baik diperlukan suatu kerjasama yang baik, saling mengisi kelemahan dari masing-masing pegawai sehingga akan menciptakan suatu keharmonisan dan kekuatan yang baik dalam menciptakan kinerja pelayanan birokrasi pada public yang optimal. Maka berdasarkan hasil wawancara, telaah dokumen dan survei yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa: koordinasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep dapat dikategorikan baik meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dalam pengkoordinasian.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudin dengan judul: Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Kepulauan Riau, dalam penelitiannya beliau membahas tentang:

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peranan yang sangat berkaitan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat terutama dalam menanggulangi serta mengantisipasi terjadinya bencana daerah. Oleh karena itu seluruh pegawai yang berada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau harus dapat melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Tujuan penelitian ini melihat bagaimana efektivitas kerja pegawai pada

Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau.

Dalam penelitian ini melihat konsep mengukur efektivitas kerja dikemukakan oleh beberapa pendapat ahli yaitu Ibrahim, Cambel dan Richard M. Steers. Informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan pertimbangan orang yang dianggap mengetahui permasalahan. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang dengan 1 orang sebagai Informan kunci (*Key Informan*). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis secara deskriptif kualitatif, yakni penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan memaparkan nilai variabel mandiri yang ditemukan di lapangan, tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau mempunyai efektivitas kerja yang tinggi dilihat dari kerjasama sudah terjalin sebagai rekan kerja yang saling membutuhkan. Prestasi kerja dilihat dari hasil kerja yang sudah sesuai dengan harapan dan jarang terjadi kesalahan yang sama. Tanggungjawab sudah dapat dilihat dengan pegawai melaksanakan tugas sudah sesuai pokok dan fungsinya dan pembagian kerja dilihat dari kepala badan sudah merata dan memperhatikan kemampuan bawahannya dalam memberikan tugas agar pelaksanaannya tidak ada hambatan. Motivasi yang tinggi terlihat dari pegawai bekerja dengan ikhlas walaupun tidak ada *reward*. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat pegawai trampil dalam menggunakan komputer, dan menjadi keharusan mereka karena dalam pengerjaan sehari-hari menggunakan komputer seperti mengetik. Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari atasan sudah memberikan umpan balik dan penilaian langsung dengan menegur bawahan dan memberi masukan serta bertukar pendapat. Disiplin pegawai sudah baik tetapi masih ada beberapa pegawai yang belum mempunyai kesadaran mematuhi peraturan contohnya jam masuk kantor dan jam pulang kerja. Dalam pengembangan sumber daya manusia tidak ada pelatihan khusus untuk meningkatkan kualitas pegawai dan untuk mengembangkan potensi diri.

C. Efektivitas Pengawasan Pegawai

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggungjawabnya berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana atau tidak. Bila tidak sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan tindakan tertentu untuk menanganinya. Bila telah sesuai dengan rencana maka perlu perhatian untuk peningkatan kualitas hasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat dirasakan manfaatnya oleh instansi/organisasi, maka pengawasan perlu disusun atau dipersiapkan terlebih dahulu sistem sistemnya sehingga sesuai dengan situasi dan kondisi dari pegawainya maupun instansi/organisasi. Dengan demikian manfaat adanya pengawasan akan dapat dirasakan oleh seluruh pegawai dan instansi/organisasi secara umum. Salah satu manfaat

yang dapat diperoleh dengan adanya pengawasan yaitu diketahuinya tingkat kinerja pegawai dari pegawai. Manakah pegawai yang disiplin manakah pegawai yang kurang disiplin. Dengan adanya pengawasan maka pegawai akan terawasi seluruh aktivitas pekerjaannya, apakah telah sesuai dengan rencana ataukah tidak, apakah ada penyimpangan/kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan dari instansi/organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian yang diperoleh senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwadi dengan judul: Pengaruh Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota. Dimana penelitian yang dilakukannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang positif dari pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung serta variabel mana yang memberikan pengaruh dominan terhadap efektivitas kerja pegawai. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa seluruhnya bertanda positif berarti estimasi pengaruh antara pengawasan langsung (X1) dan pengawasan tidak langsung (X2) secara bersama-sama adalah searah dan terdapat pengaruh positif dengan efektivitas kerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan dideskripsikan serta dianalisis maka dapat ditarik kesimpulan dan juga merupakan jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

Pelaksanaan perencanaan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sesuai dengan kebutuhan organisasi. Permintaan SDM pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sesuai dengan kebutuhan organisasi, jika terpadat kekurangan maka suplai SDM diperoleh dari Sekda ataupun BKD melalui jalur mutasi, tenaga honorer maupun kontrak.

Pelaksanaan koordinasi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep dapat dikategorikan baik meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dalam pengkoordinasian tersebut. Untuk mendapatkan kinerja birokrasi pemerintahan yang baik diperlukan suatu kerjasama yang baik, saling mengisi kelemahan dari masing-masing pegawai sehingga akan menciptakan suatu keharmonisan dan kekuatan yang baik dalam menciptakan kinerja pelayanan birokrasi pada public yang optimal dalam hal ini, tingkat komunikasi antar pegawai masih kurang sehingga menghambat proses kerjasama antar pegawai.

Pelaksanaan pengawasan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep dimana pengawasan preventif dilakukan secara keseluruhan oleh Kepala Dinas dan Kepala Seksi kepada para stafnya masing-masing. Untuk dapat dirasakan manfaatnya oleh instansi/organisasi, maka pengawasan perlu disusun atau dipersiapkan terlebih dahulu sistem sistemnya sehingga sesuai dengan situasi dan

kondisi dari pegawainya maupun instansi/organisasi. Pengawasan represif dilakukan untuk memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang terjadi. Suatu kesalahan yang muncul dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas biasa terjadi. Kesalahan tersebut bisa diakibatkan faktor manusia ataupun dari non manusia. Kesalahan tersebut kadang berupa kesalahan kecil bahkan juga bersifat besar. Apabila kesalahan- kesalahan tersebut baik yang kecil ataupun besar tidak tertangani dengan baik dikhawatirkan akan mengganggu kegiatan dalam pencapaian tujuan

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardiyo. 2011. *Pembiayaan Pembangunan Daerah*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha . Ilmu, Yogyakarta.
- Armstrong and Baron, 1999, *Manajemen SDM menghadapi abad ke 21*, Jakarta Airlangga.
- Atmosudiharjo, Prajudi. 1987. *Dasar-dasar Administrasi Manajemen dan Manajemen Kantor*. Jakarta: Gunung Agung.
- Bohari. 1992. *Pengawasan Keuangan Negara*. Jakarta: Rajawali.
- Dharma, Agus, 1998, *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: PT.Raja
- Djihad, Hisyam dan Suyanto, 2000. *Pelaksanaan Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium III* , Yogyakarta: Adi Cita.
- Efendi K. 1996, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Diklat Wilayah I Bukit Tinggi.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo & Edwin, 1996, *Manajemen Personalial Edisi Kedua*, Jakarta: Airlangga
- Gitosudarmo, 1999, *Manajemen*, edisi 3, BPFE, Yogyakarta
- Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Halim, Abdul. Damayanti, Thesa. 2007. *Pengelolaan Keuangan Daerah. Edisi: Kedua. Cetakan: Pertama*. Yogyakarta. Penerbit: UPP STIM YKPN.
- Handyaningrat, Soewarno. 1995. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan. Manajemen*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung.
- Handoko, TH, 2000, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.T. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan. Masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- _____, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesebelas, Jakarta: Bumi Aksara
- Hutauruk 1986. *Manajemen Jiild 2*. Jakarta: Erlangga.
- Komarudin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnadi, dkk. 1999. *Akuntansi Pemerintahan (Publik)*. Malang: Universitas Brawijaya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu .2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Refika Aditama.
- Manullang. 1994. *Dasar-Dasar Manajemen*, Medan: Ghalia Indonesia.
- Makmur. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mathias. 1979. *Manajemen Produktivitas di Indonesia*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Mathis Robert L. , Jackson John H., 2006, *Human Resources Management* Edisi 10 Terjemahan, Jakarta, Salemba Empat
- Nawawi, H, Hadari. 1995. *Kebijakan Pendidikan Indonesia Ditinjau Dari Sudut Hukum*. Yogyakarta: UGM Press.
- Notoatmodjo S, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwadarminto, W,J,S. 1986. Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta, Nilai Pustaka.
- Rahmawati, Ike, Kusdiyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Performance Appraisal* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Saydam G, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djarnbatan, Jakarta.
- Schuler R, S. dan S.E, Jackson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*; Alih Bahasa Nurdin,S dan Dwi Kartini, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian P Sondang, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry; 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE- KPN, Yogyakarta
- Situmorang, Victor dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Soegandi, Achmad, dkk. 2004. *Teori Pembelajaran*. Semarang: UPT MKK UNNES.
- Soewartojo. 1995. *Korupsi: Pola Kegiatan dan Penindakannya Serta Peran Pengawasan*. Jakarta : PT Rajawali.
- Sofyan, Assauri. 2004. *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep Dan Strategi*. PT. Jakarta: Grafindopersada.
- Sugiyono, 2014,. *Metode Penelitian Administrasi*; Cetakan ke 19, Penerbit, Alfabeta. Jakarta.
- Sunarto dan Sahedly N, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, BPFE-UST, Yogyakarta.
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Swastha, Basu. 1999. *Asas-Asas Pemasaran, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Liberty.
- Widjaja, H.A.W. 1988. *Kelembagaan dan Organisasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.