

# ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

**Khoirul Kholik Nasution**

**Dosen FISIPOL di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan**

---

## **Abstract**

This research is motivated by the inefficient governance and effective because the performance of existing personnel resources have not been productive and professional in carrying out government duties. One of the main causes of the occurrence of a case because there is a discrepancy between the competence of the employees to the position it occupied. The discrepancy is caused by the composition of expertise or skills that employees have not been proportionate. Similarly, the distribution of employees still do not refer to the real needs of the organization, in the sense not based on workload organization. On the other hand the formation of the organization tend to be based on real needs, in terms of organization formed too large while the workload is small, so that the achievement of organizational goals is inefficient and ineffective.

In general, this study aims to analyze the needs of employees in the Regional Employment Board of Makassar. This study uses a qualitative descriptive research type. The focus of the research based on job analysis and workload analysis. Data collection instruments were interviews and observations at the location and also based on the document. Data analysis techniques in the study conducted qualitatively.

From the results of research conducted shows that the needs of employees in the Regional Employment Board of Padangsidimpuan had been fulfilled. It is based on job analysis and workload analysis, where the level of competence of the office of compliance apparatus is in conformity with the terms contained in the job analysis, in addition to the workload and the number of employees at the Regional Employment Board of Makassar is quite balanced, and for a while no need for additional staff.

**Keywords :** *Analys Clerk requirement at Padangsidimpuan*

## **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penyelenggaraan pemerintahan yang belum efisien dan efektif dikarenakan kinerja sumber daya aparatur yang ada belum produktif dan profesional dalam menjalankan tugas pemerintahan. Salah satu penyebab utama terjadinya hal tersebut karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. 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. 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.

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidimpuan. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitiannya berdasar dari analisis jabatan dan analisis beban kerja. Instrumen pengumpulan data adalah wawancara dan observasi pada lokasi dan juga berdasarkan dokumen. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidimpuan telah terpenuhi. Hal ini berdasarkan dari analisis jabatan dan analisis beban kerja, dimana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada pada analisis jabatan, selain itu beban kerja dan jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidimpuan sudah cukup seimbang, dan untuk sementara tidak perlu ada penambahan pegawai.

**Keywords :** *Analisis Kebutuhan Pegawai di Padangsidimpuan*

---

## LATAR BELAKANG

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).

Pegawai mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di berbagai instansi pemerintah lain. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Kultur kerja ala PNS 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, PNS 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 PNS yang terkesan kurang produktif.

Namun demikian, hal itu bukan berarti PNS tak memiliki potensi. Saat ini justru banyak PNS yang potensial namun kurang kesempatan untuk diberdayakan. Lagi pula, kemampuan atau potensi yang dimiliki PNS sangat tergantung kepada atasan masing-masing di setiap unit kerja. Jika atasan di setiap unit kerja cerdas mengambil kebijakan dalam pemberdayaan bawahannya, maka ada kesem-

patan PNS itu bekerja sesuai potensi yang dimilikinya. Jadi, adanya stigma buruk terhadap kinerja pegawai di kalangan PNS boleh jadi akan hilang manakala potensi PNS itu diberdayakan sesuai keahlian yang dimilikinya

*Kedua*, PNS, meskipun bukan malaikat, harus mampu membangun citra diri dan korpsnya dengan tetap menjaga etos kerja dan disiplin, bahkan kewibawaan baik di lingkungan kerjanya maupun di tengah masyarakat.

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 aparaturnya yang bersih dan berwibawa (Artikel Nanang Syaikh:2008).

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparaturnya 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.

Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan merupakan lembaga yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang [manajemen kepegawaian](#) daerah, khususnya di Kota padangsidempuan. Berdasarkan hal tersebut maka aspek-aspek yang mendukung segala bentuk dan fungsi BKD Kota padangsidempuan haruslah berkualitas dan profesional salah satunya adalah sumber daya manusianya.

Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan harus dapat mengoptimalkan penerapan fungsi manajemen ke arah yang lebih profesional dalam bidang ketatalaksanaan dan kepegawaian serta

pendayahgunaan aparaturnegara lainnya melalui analisis jabatan serta pendidikan dan latihan rutin bagi setiap pegawainya sebagai upaya peningkatan profesionalisme kinerja fungsi organisasi

Bertolak dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padangsidimpuan.”

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa “*Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan*”. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan, dan strategi organisasi (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008:1-6).

Malayu S.P. Hasibuan, (2011:9) berpendapat bahwa:

*“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain-*

*nya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”*

H.R. Light dalam Sadili Samsudin (2006:18) berpendapat bahwa:

*“Management is the body of knowledge about managing. Managing is the process of planning, organizing, directing, coordinating, controlling, materials, machines and money so as secure the optimum achievement of objectives.”*

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan totalitas rangkaian kegiatan yang saling mendukung, terpadu dan berkesinambungan untuk pendayahgunaan, pemberdayaan, serta pengembangan SDM sebagai obyek dan subyek yang merupakan input, melalui fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan sebagai output yang telah ditentukan.

### **Manajemen Kepegawaian Pengertian Manajemen Kepegawaian**

Alex S. Nitisemito (1982:10) berpendapat bahwa :

*“Manajemen Personalia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, se-hingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam penca-paian tujuan.”*

Edwin B. Flippo (1980:5) berpendapat bahwa:

*“Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.”*

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen kepegawaian merupakan totalitas rangkaian kegiatan yang saling mendukung, terpadu dan berkesinambungan untuk mendapatkan tenaga-tenaga pegawai yang cakap dan mampu bekerja menurut kebutuhan instansi/lembaga, organisasi, menggerakkan mereka untuk tercapainya tujuan, memelihara dan mengembangkan kecakapan serta kemampuan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya.

### **Pengertian Pegawai Negeri**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pegawai negeri adalah pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Sehingga dari pengertian di atas dapat disimpulkan tentang syarat-syarat seseorang dikatakan seorang pegawai negeri yaitu:

#### **Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.**

- a. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- b. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri.
- c. Digaji menurut peraturan perundang-undangan.

#### **Pegawai Negeri terdiri dari:**

- a. Pegawai Negeri Sipil;
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
- c. Anggota Kepolisian Republik Indonesia.

### **Kedudukan Pegawai Negeri Sipil**

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

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.

George Milkovich dan Paul C. Nystrom dalam Mangkunegara (2006:5), mendefinisikan bahwa:

*“Manpower planning is the process (including forecasting, developping, implementing, and controlling) by which of firm ensures that it has the right number of people and the right places, at the economically most useful.”*

Perencanaan SDM merupakan proses pengambilan keputusan dengan memperhatikan kemahiran dan pemanfaatan SDM. Hal ini sebagai bagian dari proses penentuan kep-

utusan 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 (Mangkuprawira, 2001:71).

### Analisis Kebutuhan Pegawai

Analisis kebutuhan pegawai merupakan dasar bagi penyusunan formasi. Analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala dasar-dasar/faktor-faktor yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna, berhasil guna dan berkelanjutan. Analisis kebutuhan dilakukan berdasarkan:

- a. Jenis pekerjaan,
- b. Sifat pekerjaan,
- c. Analisis beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu tertentu.
- d. Prinsip Pelaksanaan Pekerjaan
- e. Peralatan yang tersedia (Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi PNS).

### Analisis Jabatan

Analisis jabatan sebagai terjemahan dari *job analysis* (bahasa Inggris), ada beberapa pendapat yang menterjemahkannya dengan analisis pekerjaan. Analisis jabatan terdiri dari dua kata yaitu analisis dan jabatan. Dua kata yang bermakna berbeda. Analisis adalah aktivitas berfikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen atau unsur, serta keterkaitan fungsinya. Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, per-

buatan dsb) untuk mengetahui yang sebenarnya, (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya). Penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan aktivitas dalam analisis akan di analisa, kemudian penjabaran atau penguraian dari yang besar dan abstrak menjadi bagian-bagian kecil dan kelihatan nyata dengan kegiatan yang banyak melibatkan pemikiran dari berbagai pihak.

### Kerangka Pikir

Analisis kebutuhan pegawai dapat diperoleh melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja yang merupakan kegiatan untuk mengumpulkan menilai, dan mengorganisir informasi yang berkaitan dengan jabatan . Agar apa yang diuraikan dalam penelitian ini dapat dipahami dengan jelas maka penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian Analisis Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidimpuan

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidimpuan sebagai instansi publik yang merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakandibidang perencanaan dan informasi kepegawaian, pengembangan dan kompetensi, mutasi serta kinerja dan kesejahteraan pegawai di Kota padangsidimpuan.

### **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data. Penelitian ini muncul karena adanya perubahan paradigma sehingga dapat dipandang sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis dan penuh makna.

### **Tipe dan Dasar Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan oleh pe-

nulis 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.

### **Fokus Penelitian**

Fokus Penelitian digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data sehingga tidak terjadi bias terhadap data yang diambil.

### **Narasumber atau Informan**

Informan adalah orang yang berada pada lingkup penelitian, artinya orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Penelitian mengenai kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidimpuan 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 BKD Kota padangsidimpuan
2. Kasubbag Umum dan Kepegawaian BKD \ Kota padangsidimpuan
3. Kasubbid Perencanaan Pegawai BKD Kota Padangsidimpuan
4. Kasubbid Peningkatan Kompetensi BKD \ Kota padangsidimpuan.

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini digunakan dua sumber data yaitu :

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yakni sumber data, dari informan yang bersangkutan dengan cara wawancara dan pengamatan atau observasi pada informan.

2. Data sekunder merupakan data yang berasal dari survey lapangan dan diperoleh dengan mempelajari bahan-bahan kepustakaan yang berupa buku-buku, literature-literatur, dokumen-dokumen, laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi yang dapat mendukung kelengkapan data primer.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yakni usaha teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada informan yang dipilih atau dengan mengadakan tanya jawab, dialog ataupun diskusi dengan informan yang dianggap mengetahui banyak tentang objek dan masalah penelitian yang akan dilakukan.
2. Observasi yaitu pengamatan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti terkait dengan analisis kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan.
3. Studi dokumen, yaitu cara pengumpulan data dan telaah pustaka dimana dokumen-dokumen yang dianggap menunjang dan relevan dengan permasalahan yang akan diteliti baik berupa literatur, laporan, jurnal, karya tulis ilmiah

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, disebutkan bahwa jumlah dan susunan pangkat. Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan je-

nis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dan dalam rangka perencanaan kepegawaian secara nasional serta agar terpenuhinya jumlah, kualitas Pegawai Negeri Sipil pada setiap satuan organisasi Pemerintah Negara, maka formasi ditetapkan berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan oleh suatu organisasi Pemerintah. Oleh karena itu, maka formasi Pegawai Negeri Sipil secara Nasional ditetapkan berdasarkan formasi dari masing-masing satuan organisasi baik dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota sesuai dengan kebutuhan.

Analisis kebutuhan pegawai merupakan dasar bagi penyusunan formasi. Analisis kebutuhan pegawai adalah Suatu proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala dasar-dasar dan faktor-faktor yang telah ditentukan untuk dapat menentukan akan jumlah dan susunan pangkat dari Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna, berhasilguna dan berkelanjutan.

Berbicara masalah kebutuhan pegawai tidak terlepas dari perencanaan sumber daya manusia yang merupakan suatu kegiatan manajemen dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai melalui proses menentukan kebutuhan yang didasarkan atas peramalan kebutuhan, mengembangkan dan mengontrol dengan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Seperti halnya untuk mengetahui terpenuhi atau tidak terpenuhinya kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan, maka perlu dilakukan analisis jabatan berdasarkan Uraian jabatan dan spesifikasi jabatan, serta analisis beban kerja berdasarkan volume kerja dan norma waktu.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara serta observasi dan pembahasan yang telah diikemukakan pada bab sebelumnya tentang analisis kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan saat ini sudah terpenuhi, hal ini dapat dilihat dari berbagai wawancara yang dilakukan penulis dengan informan. Dari hasil penelitian tersebut dikemukakan bahwa

### **Analisis Jabatan**

#### **Uraian Pekerjaan**

Uraian pekerjaan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan sudah jelas dan terperinci. Pegawai pada setiap bidang juga telah memahami dengan baik tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, mereka telah memahami hubungan kerja antar bidang yang saling terkait, dan tetap memprioritaskan tugas dan tanggung jawab yang diterima dalam pekerjaan.

### **Persyaratan Pekerjaan**

Jika dilihat dari latar belakang pendidikan, formasi pegawai pada BKD Kota padangsidempuan belum seratus persen sesuai dengan latar belakang pendidikan, masih ada pegawai yang menempati suatu jabatan 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 pejabat. Selain itu, tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada pada analisis jabatan. Jadi secara keseluruhan formasi/penempatan pegawai pada BKD Kota padangsidempuan sudah dianggap sesu-

ai.

### **Analisis Beban Kerja**

#### **Beban Kerja**

Beban kerja yang ada sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Beban Kerja dan Jumlah Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan sudah cukup seimbang, dan untuk sementara tidak perlu ada penambahan pegawai.

### **Norma Waktu/Standar Waktu Kerja**

Standar waktu kerja yang telah ditetapkan secara nasional sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tingkat prioritasnya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran terkait dengan analisis kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan, yaitu :

1. Untuk kedepannya, agar penempatan pegawai betul-betul sesuai dengan latar pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu jabatan, maka pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota padangsidempuan perlu melakukan koordinasi dengan Instansi terkait.
2. Dalam rangka membangun birokrasi yang tanggap terhadap masyarakat diperlukan pegawai negeri sipil 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

- Batinggi dkk. 1998. *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ujung Pandang: STIMIK Dipanegara.
- Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Flippo, Edwin. 1980. *Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Hani Handoko, T. 2010. *Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-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.
- Kusdyah, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Subekhi, Akhmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tim Penyusun. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi FISIP UNHAS*. Makassar.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Musanef. 1996. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 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.
- \_\_\_\_\_. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:**

- 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.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi PNS.

Peraturan Menteri Keuangan No.140/PMK.-01/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja (*Work Load Analysis*) Di Lingkungan Departemen

Keuangan

PP 23 Tahun 2002 Tentang Penempatan Pegawai Dalam Jabatan Struktural.

#### INTERNET:

Diunduh dari internet

- <http://edukasi.kompasiana.com/2011/02/11/penelitian-kualitatif-339265.html>, Tanggal 14 Februari 2013 Pukul 13.44 WITA, "Teknik Analisis Data"
- <http://www.uinjkt.ac.id/index.php/section-blog/28-artikel/331-menakar-kembali-kinerja-pegawai.html>, Tanggal 1 Maret 2013 Pukul 21.54 WITA,
- "Artikel: Menakar Kembali Kinerja Pegawai. Nanang Syaikhu"
- <http://www.google.com>, Tanggal 24 Maret 2013 Pukul 14.23 WITA, "Peraturan Perundang-undangan"