

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Kepemimpinan Dalam Pembangunan Sektor Publik Berbasis Pengetahuan

Ida Farida

Pengaruh Implementasi Dana Pemberdayaan Masyarakat Terhadap Efektivitas Penanggulangan Kemiskinan di Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan

Malik

Analisis Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Fisik Bangunan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung

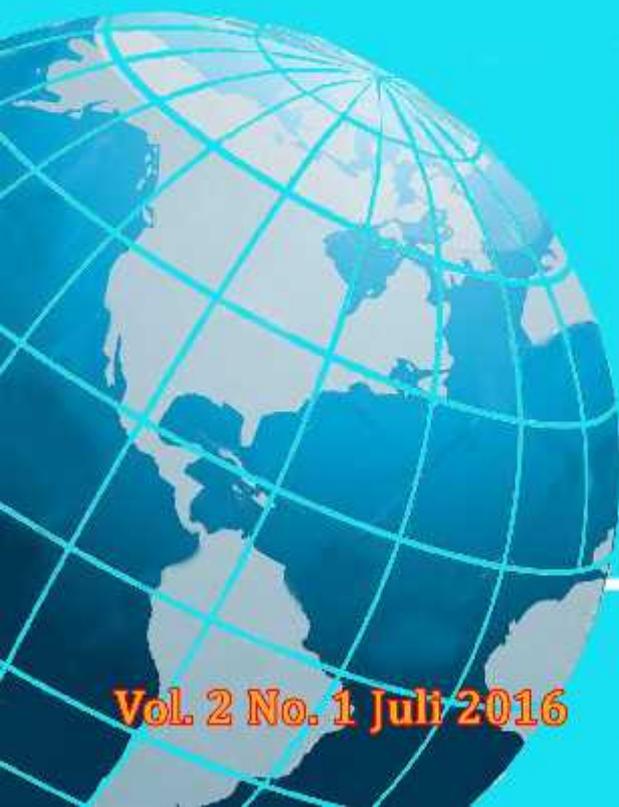
Marbaki

Pemberdayaan Warga Negara Dalam Pelayanan Publik Manajemen Pendidikan Dasar di Kota Kendari

Rahman

Aplikasi Konsep *Reinventing Government*, *Good Governance* dan *New Public Service* Dalam Pelayanan Publik di Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung

Yadi Lustiadi



Vol. 2 No. 1 Juli 2016

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 1 Juli 2016

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Supriyanto, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Dra. Azima Dimiyati, MM

Vida Yunia Cancer, S.AN

Tata Usaha

Winda, SE

Atin Inayatin, S.AP

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 1 Juli 2016

DAFTAR ISI

Kepemimpinan Dalam Pembangunan Sektor Publik Berbasis Pengetahuan Ida Farida	1-12
Pengaruh Implementasi Dana Pemberdayaan Masyarakat Terhadap Efektivitas Penanggulangan Kemiskinan di Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan Malik	13-24
Analisis Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Fisik Bangunan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung Marbaki	25-39
Pemberdayaan Warga Negara Dalam Pelayanan Publik Manajemen Pendidikan Dasar di Kota Kendari Rahman	40-54
Aplikasi Konsep <i>Reinventing Government, Good Governance Dan New Public Service</i> Dalam Pelayanan Publik di Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung Yadi Lustiadi	55-71

**ANALIS PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KUALITAS FISIK BANGUNAN PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA BANDAR LAMPUNG
OLEH :
MARBAKI, DOSEN FISIP - UNIVERSITAS SABURAI LAMPUNG**

ABSTRACT

Public Works Department City of Bandar Lampung is one of Bandar Lampung city government organization that is required to be able to provide excellent service in the sense of satisfaction of society and eliminate as little as possible disappointments. To meet it should be supported by elements of adequate management and considering the breadth of the strategic plan should be formulated. Because the human resources at the Department of Public Works Bandar Lampung is quite interesting because factors analyzed human resources is an important factor in an organization then with the writer trying to raise the issue of human resources that exist in the Public Works Department in Bandar Lampung.

Penelitian aims to analyze the influence of resource planning Public Works Department of the city of Bandar Lampung to improving the quality of school buildings in the Public Works Department of the city of Bandar Lampung, as well as to analyze the most dominant factor that has a significant effect on improving the quality of school buildings in the Public Works Department in Bandar Lampung.

The method used in this research survey method and sampling through random sampling as many as 33 people in the category LS sample population, staff of Department of Public Works and the city of Bandar Lampung Bandar Lampung City Government Employees. The data collection techniques through field studies included interviews, observations and kuosioner and literature study.

The relationship indicates that increasing or decreasing influence human resource planning Public Works Department of the City of Bandar Lampung will be followed by the increase or decrease in the physical quality of the Public Works Department building in the city of Bandar Lampung.

Keywords : Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Kualitas

A. Pendahuluan

Sebagaimana kita, maklumi bersama bahwa Undang-ndang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 25 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah mengakibatkan semakin beratnya tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh aparat Pemerintahan Kota Bandar Lampung.

Selain itu Otonomi Daerah intinya adalah peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat sebagai pencerminan pelaksanaan demokratis disegala sistem

kehidupan berbangsa dan bernegara untuk mencapai kesejahteraan.

Dengan demikian, maka aparat pemerintah dituntut untuk selalu kreatif dan inovatif, sehingga mampu memberikan pelayanan prima serta menciptakan kesejahteraan, kepastian hukum dan keserasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Pekerjaan Umum Koa Bandar Lampung sangat berkompeten untuk mewujudkan keadaan seperti diatas. Kedudukan yang strategis ini sebenarnya

merupakan lahan pengabdian yang cukup berat karena Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung harus jeli, mau serta mampu melakukan koordinasi dengan dinas/intansi lain yang terkait. Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung harus mampu memberikan pelayanan prima, dalam arti dapat memenuhi kepuasan masyarakat serta mengeliminir sekecil mungkin kekecewaan masyarakat.

Tolak ukur kepuasan dan kekecewaan masyarakat adalah berupa pernyataan positif untuk kepuasan dan pernyataan negatif untuk kekecewaan ini bisa dalam bentuk keluhan bahkan unjuk rasa.

Untuk memenuhi hal tersebut tentu harus ditunjang oleh unsur-unsur manajemen yang memadai dan mengingat begitu luasnya tugas-tugas dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung kiranya perlu disusun rencana strategik.

Penyusun Rencana Strategik merupakan langkah awal sistem Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (AKIP) yang paling utama. Sistem AKIP merupakan suatu siklus yang tidak terputus dan terintergrasi diawali dengan disusunnya Rencana Strategik untuk masa lima tahun dan Rencana Kinerja untuk setiap tahunnya. Kemudian langkah-langkah selanjutnya adalah pelaksanaan kegiatan dan pengukuran kinerja pelaporan capaian kinerja dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (LAKIP), dan evaluasi kinerja dengan memanfaatkan LAKIP untuk meningkatkan kinerja intansi pemerintah. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Rencana Stretejik akan menentukan arah pencapaian kinerja intansi pemerintah dan tolak ukur sejauh mana keberhasilan dan kegagalan suatu intansi pemerintah dapat dituntukan.

Dalam inpres Nomor 7 tahun 1999 disebutkan bahwa perencanaan strategik merupakan suatu proses yang sistematis

dan berkelanjutan serta berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

Perencanaan Strategik dimaksud akan berhasil jika didukung mantapnya Perencanaan Sumber Daya Manusia. Perencanaan Sumber Daya Manusia yang dirumuskan untuk merealisasikan perencanaan bisnis sebagai unsur manajemen sebuah organisasi/Perusahaan.

Karena itu, menarik untuk dikaji seberapa besar Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia mempunyai dampak perubahan mendasar terhadap sistem pelayanan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung kepada masyarakat. Dari kenyataan tersebut diatas, sudah menjadi kewajiban Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung berupaya meningkatkan kualitas fisik bangunan sebagai salah satu upaya percepatan keberhasilan pembangunan.

B. Perumusan Masalah

Pernyataan masalah (problem satatement) penelitian ini adalah mantapnya perencanaan sumber daya manusia Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung, sehingga berdampak terhadap kekurangan kemampuan dalam meningkatkan kualitas fisik bangunan sebagaimana/seperti yang diharapkan semua pihak terkait. Berdasarkan pernyataan masalah tersebut maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel perencanaan sumber daya manusia Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung dengan peningkatan kualitas fisik bangunan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.
2. Manakah diantara variabel-variabel perencanaan sumber daya manusia

Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung yang paling dominan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kualitas fisik bangunan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

C. Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau human resource dalam konteks bisnis, adalah orang yang berkerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau employee. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan (policy dan praktek praktek yang perlu dilaksanakan oleh manejer mengenai aspek aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (job management). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami Manajemen sumber daya manusia karena pada hakekatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi dan ilmu perilaku. Cara sistematis mempelajari manajemen sumber daya manusia dalah dimulai dengan memahami definisinya dan kemudian konteksnya. Tidak ada definisi yang sama tentang Manajemen sumber daya manusia. Tiga definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan :

1. Amstrong (1994), mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia secara sederhana yaitu, bagaimana orang orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
2. Kenooy (1990) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimumkan hasil dari sumber daya manusia tenaga kerja dengan mengintegrasikan Manajemen sumber daya manusia kedalam strategi bisnis.

3. Definisi yang dikemukakan oleh Storey (1995), terlihat mengandung pengertian yang lebih kompleks. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik teknik personal.

Ketiga definisi itu, dikemukakan dalam visi, misi, kapasitas pengalaman praktek kultur, lingkup organisasi pandangan yang berbeda. Tetapi, benang merah yang dapat ditarik dari ketiga definisi tersebut adalah bahwa Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew E. sikula (1981:145) mengemukakan bahwa:

Human resource of manpower planning has been difened as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the integrated plans of the organization. (Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi).

Menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom (dale Yoder,1981:173) mendefinisikan bahwa :

Manpower planning is the process (including forecasting, developing implementing, andcontrolling) by which afrim ensures that is has the right number

of people and the right places, at the economically most useful.

(Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan pengembangan, pengimplementasikan dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat yang secara ekonomis lebih bermanfaat.)

Berdasarkan kedua pendapat di atas maka perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja berdasarkan peramal, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang terintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Sifat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan proses pengambilan keputusan dengan memperhatikan kemahiran dan pemanfaatan sumber daya manusia. Hal ini sebagian proses penentuan keputusan strategis. Perencanaan sumber daya manusia berfokus pada analisis tujuan analisis tujuan perusahaan. Sementara perencanaan membutuhkan sumber daya untuk memenuhi tujuan tersebut. Tujuan perusahaan dan kebutuhan sumber daya analisis dalam kaitannya dengan peran sumber daya manusia dalam kaitannya dengan peran sumber daya manusia dalam mencapai sasaran perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah jumlah dari seluruh rencana yang diformulasi untuk rekrutmen, skrining, kompensasi, pelatihan, struktur perkerjaan, promosi, dan aturan main dari sumber daya manusia perusahaan. Ia merupakan sebuah proses yang dirancang untuk menterjemahkan rencana perusahaan dan tujuan ke dalam syarat syarat perkerjaan baik kuantitatif maupun kualiatatif. Hal itu dilakukan bersama dengan rencana memenuhi persyaratan jangka pendek dan

jangka panjang melalui pemanfaatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, perkerjaan dan rekrutmen, dan penggunaan sistem informasi.

Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi berikut :

1. Kebijakan ketenagakerjaan nasional, termasuk didalamnya kebijakan upah minimum regional, kebijakan tripartit (pemerintah, pengusaha, dan karyawan), kebijakan ekspor impor tenaga kerja, program perencanaan ketenaga kerjaan nasional, pendidikan dan pelatihan (profesional dan okasional), jaminan sosial ekonomi tenaga kerja persiapan masa pensiun, dan sebagainya).
2. Kebijakan ekonomi nasional, seperti arah pembangunan ekonomi makro dan mikro, kebijakan moneter, fisik, ekspor impor, redistribusi aset produksi, akses permodalan teknologi pemasaran dan sebagainya.
3. Otonomi Daerah dalam perencanaan pembangun daerah masing masing yang berorientasi pada resource based dan keunggulan komperatif spesifik lokal.
4. Pertumbuhan ekonomi, terutama yang menyangkut sektor pertanian dan pemerataan usaha dan pendapatan masyarakat (daya).
5. Sistem informasi yang menyangkut jumlah populasi pasar input dan output, teknologi, dan sebagainya.

Kondisi pasar kerja dimaksudkan sebagai wujud terjadinya transaksi suplai dan permintaan tenaga kerja, tingkat upah, tingkat keahlian, aspek jender dan sebagainya yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia.

1. Lima penentu suplai tenaga kerja yaitu (1) komposisi populasi berdasarkan jumlah usia, jenis kelamin, dan pendidikan, (2) Permintaan terhadap barang dan jasa,

- (3) sifat teknologi produksi, (4) tingkat partisipasi angkatan kerja, termasuk yang mencari kerja dan subkelompok pokok seperti kaum perempuan dan (5) tingkat upah umum.
2. Empat penentu pokok permintaan terhadap tenaga kerja yaitu (1) tingkat upah umum, (2) tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja, (3) sifat teknologi produksi dan (4) kondisi kapasitas produksi dan keuntungan perusahaan.
 3. Kondisi sosial ekonomi masyarakat misalnya etos kerja, isu jender, kultur dan sebagainya.
 4. Perubahan Keahlian dan Keterbatasan Personil

Permasalahan aspek perubahan keahlian dan keterbatasan personil yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia suatu perusahaan meliputi sebagai berikut :

1. Lemahnya arah program pendidikan nasional yang kurang berorientasi pada kebutuhan pasar (link and match) sehingga perusahaan sering mengalami kesukaran mencari personil yang ahli dibidangnya; bahkan relatif cukup banyak lulusan fakultas tertentu ternyata berkerja diluar bidangnya.
2. Tingkat pengetahuan dan keahlian lulusan banyak yang belum memadai sehingga walaupun diterima, perusahaan harus melatih ulang, baik dengan melakukan sendiri maupun dengan mengirim karyawan ke lembaga pelatihan tertentu; berarti perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk inventasi sumber daya manusia.
3. Perusahaan mengalami kekurangan tenaga ahli perencanaan sumber daya manusia, khususnya yang mampu melakukan perkiraan dan prediksi perkembangan angkatan kerja berdasarkan jenjang pendidikan dan

jenis kelamin dikaitkan dengan kebutuhan perusahaan.

4. Pasar kerja mengalami kelebihan suplai karena sedang terjadi krisis ekonomi. Contoh aktual adalah krisis ekonomi di Indonesia yang dicerminkan oleh terjadinya perkembangan kapasitas produksi yang menurun tajam sehingga mengakibatkan terjadinya pertumbuhan ekonomi yang negatif dan pengaruh besar besaran. Dengan kata lain terjadi kelebihan tenaga kerja. Dalam kondisi seperti ini perusahaan harus segera meninjau kembali rencana strategisnya sekaligus rencana sumber daya manusianya.

Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia

Ada dua kegiatan sistem perencanaan sumber daya manusia, yaitu penyusunan anggaran tenaga kerja (manpower budgeting), dan penyusunan program tenaga kerja (manpower Programming).

Penyusunan Anggaran Sumber Daya Manusia.

Merupakan kegiatan memadukan jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Tujuannya untuk mendapatkan gambaran mengenai kebutuhan tenaga kerja. Penyusunan anggaran tenaga kerja ini disebutkan pula dengan penyusunan formasi.

Dalam penyusunan formasi perlu diperhatikan dasar penyusunan, sistem penyusunan, analisis kebutuhan tenaga kerja dan anggaran yang tersedia.

1. Dasar Penyusunan Formasi

Penyusunan formasi harus didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan, beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah

jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.

2. Sistem Penyusunan Formasi

Sistem Penyusunan formasi dapat digunakan sistem sama dan sistem ruang lingkup. Sistem sama merupakan sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang sama bagi semua satuan organisasi tanpa membedakan besar kecilnya beban kerja, Sedangkan sistem ruang lingkup merupakan suatu sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang dibebankan pada suatu organisasi.

3. Analisis Kebutuhan Pegawai

Analisis kebutuhan pegawai merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawab.

4. Anggaran Belanja Pegawai

Anggaran belanja pegawai harus disusun disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Maka dari itu, menentukan anggaran belanja pegawai ini perlu didasarkan dengan skala prioritas bagian bagian yang sangat penting untuk terlebih dahulu dilaksanakan oleh perusahaan.

Penyusunan Program Tenaga Kerja.

Merupakan kegiatan kegiatan untuk mengisi formasi yang meliputi program pengadaan tenaga kerja, promosi jabatan pegawai, pelatihan dan pengembangan pegawai, pengembangan karier, program pemeliharaan pegawai, dan program pemberhentian pegawai.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Sebagian Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam mengimplementasikan kegiatan Manajemen sumber daya manusia diperlukan pelaksanaan salah satu kegiatannya yang disebut Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan secara terintegrasi dilingkungan sebuah organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian singkat tersebut berarti kegiatan dan tujuan perencanaan sumber daya manusia harus menunjang perwujudan kegiatan dan pencapaian tujuan Manajemen sumber daya manusia yang pada akhirnya harus menunjang pula terhadap pengimplementasikan fungsi fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu Perencanaan sumber daya manusia akan kehilangan maknanya, jika tidak dilakukan sebagai kegiatan untuk membantu para manajer agar memperoleh sumber daya manusia yang kemampuannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi tugas pokok unit kerja masing masing. Kondisi itu mengharuskan sumber daya manusia yang bertugas merumuskan Perencanaan sumber daya manusia untuk melakukan koordinasi dan kerjasama dengan manajer unit kerja, agar perencanaan kuantitatif dan kualitatif yang ditetapkan benar benar sesuai dengan kebutuhan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan setiap dan semua unit kerja.

Manajemen sumber daya manusia memerlukan strategi, agar pendayagunaan sumber daya manusia (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan berlangsung efektif dan efisien. Strategi manajemen sumber daya manusia memiliki lima komponen pokok yang terdiri dari filsafat (Philosophy), Kibijaksanaan (Policy), Program (Programe), Kegiatan (Pratical), dan

(process) Manajemen sumber daya manusia yang disebut 5 (five) P.

Filsafat Manajemen sumber daya manusia adalah nilai-nilai dipedomani dalam berperilaku dan dijadikan dasar setiap pengambilan keputusan dan kebijaksanaan, baik mengenai kegiatan bisnis maupun dalam memperlakukan sumber daya manusia dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan.

Sehubungan dengan itu secara tegas dapat dikatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia termasuk juga perencanaan sumber daya manusia hanya dapat dilaksanakan secara profesional apabila filsafat dan kebijaksanaan dilingkungan suatu organisasi/perusahaan didasari nilai-nilai otoriter, maka Manajemen dan Perencanaan sumber daya manusia secara profesional sangat sulit untuk diwujudkan. Kondisi organisasi/perusahaan yang menganut Filsafat, Kebijakan / Kebijaksanaan dan akhirnya Budaya Otoriter masih sangat banyak ditemui di Indonesia, terutama jika organisasi/perusahaan merupakan milik perseorangan dan/atau keluarga.

Nilai-nilai demokratis yang mendukung pelaksanaan Strategi Manajemen sumber daya manusia dan Kegiatan Perencanaan sumber daya manusia profesional antara lain sebagai berikut :

1. Menghargai perbedaan kemampuan pekerja (sumber daya manusia) sebagai individu.
2. Memberikan kesempatan yang sama dalam berprestasi melalui bidang kerja masing-masing.
3. Memberikan peluang yang sama dalam pengembangan kemampuan kerja bagi setiap pekerja.
4. Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan berkerja sama berdasarkan prinsip saling menghargai kelebihan dan memahami kekurangan rekan pekerja dan lain lain.

5. Memberikan perlakuan yang sama dalam pengembangan karier dan pengupahan berdasarkan kontribusi yang terbaik dan persaingan yang fair.

Implementasikan nilai-nilai demokratis secara umum terlihat dalam kebijaksanaan para manajer khususnya manajer puncak dalam bentuk perlakuan tanpa diskriminasi terhadap semua pekerja seperti kesempatan atau perlakuan yang sama dan adil dalam promosi, pelatihan, penilaian kinerja, pengupahan dan lain-lain. Perlakuan tanpa diskriminasi akan menumbuhkan motivasi berprestasi dan persaingan yang sehat dalam bentuk selalu berusaha memperbaiki kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Nilai demokratis seperti diuraikan di atas, memungkinkan seluruh program, kegiatan dan proses Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional yang terarah pada peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja dan hasilnya. Beberapa program dalam Manajemen sumber daya manusia yang demokratis antara lain Program yang mencakup Program berpartisipasi Perkerja di bidangnya dan sesuai posisinya masing-masing. Program penyelesaian konflik yang terbuka jujur, dan tidak berpihak, Program Supervisi yang jujur dan objektif, Program kesehatan dan Keselamatan Kerja, Program Pembinaan Hubungan Kerja, Program Pembinaan Disiplin Kerja dan lain-lain.

Dampak dari kegiatan sumber daya manusia, kegiatan rekrutmen dan Seleksi yang berpedoman pada hasil prediksi kebutuhan sumber daya manusia secara kuantitatif dan kualitatif, sangat besar pengaruhnya terhadap kegiatan Manajemen berikutnya, antara lain kegiatan Orientasi, kegiatan Pelatihan dan Pengembangan, Perencanaan Karier, Penilaian Kinerja dan Pengupahan. Pengaruh tersebut terletak pada

keberhasilan atau kegagalan dalam pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif seperti telah diuraikan dalam bab terdahulu.

Kegiatan Manajemen sumber daya manusia yang secara keseluruhan pada dasarnya merupakan kegiatan membantu meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, agar berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan bisnis sebuah organisasi/perusahaan. Kegiatan Manajemen sumber daya manusia yang berangkai itu menunjukkan kegiatan yang lain, bahkan diataranya terdapat yang satu mempengaruhi yang lain, sehingga menjadi satu paket kegiatan. Salah satu paket kegiatan tersebut terdiri dari Kegiatan Analisis Perkerjaan, Perencanaan sumber daya manusia, Rekrutmen dan Seleksi pegawai.

Kegiatan Perencanaan sumber daya manusia sangat tergantung pada kegiatan Analisis Perkerjaan, karena keberhasilannya dalam memprediksi jumlah (kuantitas) dan jumlah kualifikasi (kualitas) sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi/perusahaan, harus ditetapkan berdasarkan jenis, sifat, volume dan beban kerja (*work load analysis*) setiap unit kerja. Seluruh informasi tersebut terdapat didalam hasil Analisis Perkerjaan. Hasil yang pertama adalah Diskripsi Perkerjaan yang berisi tentang uraian tugas tugas/perkerjaan yang dapat dipergunakan untuk memprediksi jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan. Sedangkan wewenang dan tanggung jawab berdasarkan jenjang jabatan/perkerjaan yang terdapat didalam Diskripsi Perkerjaan, dapat dipergunakan untuk memprediksi tingkat keterampilan/keahlian atau pendidikan dan pengalaman sebagai kualifikasi masing masing.

Hasil Analisis Perkerjaan yang kedua adalah Spesifikasi Perkerjaan yang berisi tentang karakteristik (sifat sifat) sumber daya manusia yang dapat

melaksanakan suatu jabatan / perkerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu Perencanaan sumber daya manusia dapat dipergunakan informasi didalam Spesifikasi Perkerjaan untuk memprediksi karakteristik yang harus dimiliki sumber daya manusia sebagai kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi suatu jabatan / perkerjaan di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan. Hasil Analisis Perkerjaan yang ketiga adalah Standar Perkerjaan yang berisi informasi tentang efektivitas dan efisien sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu perkerjaan / jabatan setelah berkerja selama suatu periode tertentu. Dengan kata lain Standar Perkerjaan yang digunakan dalam Penilaian Kinerja atau Penilaian Pelaksanaan Perkerjaan sebagai salah satu kegiatan Manajemen sumber daya manusia, hasilnya dapat dijadikan umpan balik (feed back) dalam mengkoreksi atau menilai tingkat keakuratan Perencanaan sumber daya manusia dalam memprediksi dan menetapkan kualifikasi sumber daya manusia yang menyebabkan seseorang diperkerjaan dilingkungan sebuah organisasi / perusahaan. Untuk itu apabila para perkerja setelah dinilai dalam berkerja ternyata kinerja atau prestasi kerjanya rendah, besar kemungkinan terdapat kekeliruan dalam menetapkan kualifikasi sumber daya manusia dalam Perencanaan sumber daya manusia meskipun mungkin pula disebabkan oleh kekeliruan pelaksanaan kegiatan Manajemen sumber daya manusia lainnya seperti Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia dalam menetapkan kualifikasi sumber daya manusia agar tidak terjadi kemungkinan kesalahan yang sama dimasa mendatang.

Selanjutnya prediksi jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi / perusahaan, dapat diketahui juga dari hasil kegiatan Audit sumber daya manusia

(Work Forces Analysis) sebagai kegiatan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Disamping itu prediksi kualifikasi sumber daya manusia dalam perencanaan sumber daya manusia dapat juga menggunakan hasil Evaluasi Perkerjaan (Job Evaluation), meskipun penggunaannya lebih banyak dilakukan untuk kepentingan pengorganisasian dalam menyusun Struktur Organisasi, dan berdasarkan jenjang jabatan / perkerjaan sebagai hasilnya, dipergunakan juga untuk menetapkan struktur upah (kompensasi langsung dan tidak langsung). Kegiatan Audit sumber daya manusia dan Evaluasi Perkerjaan masih akan dijelaskan dalam bagian lain buku ini juga, karena sangat penting dalam Perencanaan sumber daya manusia.

Pada giliran berikutnya hasil Perencanaan sumber daya manusia harus dipergunakan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan Rekrutmen. Dengan kata lain kegiatan Rekrutmen sumber daya manusia baru yang dibutuhkan organisasi/perusahaan hanya akan berhasil secara memuaskan jika dilakukan dengan mempergunakan secara ketat prediksi jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang telah dirumuskan dalam Perencanaan sumber daya manusia. Untuk itu langkah langkah kegiatan

Rekrutmen seperti skrining berkas dan interviu awal pada para pelamar, harus berpedoman sepenuhnya pada predeksi jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Demikian pula pelaksanaan seleksi sebagian kegiatan manajemen sumber daya manusia, baik dengan mempergunakan berbagai jenis test maupun interviu pada calon perkerja baru, harus sepenuhnya dilakukan sesuai dengan hasil Perencanaan sumber daya manusia.

Selanjutnya langsung atau tidak langsung ternyata Kegiatan Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh juga

terhadap kegiatan kegiatan Manajemen sumber daya manusia lainnya. Diantara adalah pada kegiatan orientasi, pelatihan, perencanaan dan pengembangan karier, karena melalui perencanaan sumber daya manusia perlu dikembangkan prediksi dan menetapkan kualifikasi dibidang kerjanya. Dengan kualifikasi itu berarti sumber daya manusia yang diperkerjakan memiliki peluang untuk tidak sekedar mampu memberikan kontribusi terbaik dalam operasional bisnis pada masa sekarang, tetapi juga untuk mengantisipasi perubahan dan perkembangan lingkungan bisnis dimasa mendatang.

Uraian uraian tersebut menunjukkan bahwa Perencanaan sumber daya manusia hanya akan berhasil memprediksi jumlah (kuantitas) dan kualifikasi (kualitas) sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi / perusahaan secara akurat dengan memperhatikan dan dibantu oleh berbagai kegiatan Manajemen sumber daya manusia lainnya, baik sebelum maupun sesudah dilakukan kegiatan perencanaan. Sebaliknya kegiatan Manajemen lainnya hanya akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, apabila dengan mempergunakan prediksi jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia didalam Perencanaan sumber daya manusia dihasilkan para perkerja baru yang memiliki potential ability yang memungkinkannya untuk memberikan kontribusi terbaik sekarang dan dimasa akan mendatang. Hubungan antara Perencanaan antara sumber daya manusia diiringi dengan Rekrutmen dan Seleksi sangat penting perannya dalam Manajemen sumber daya manusia karena hasilnya berpengaruh pada kinerja organisasi / perusahaan dimasa depan, yang tergantung pada terpenuhi atau tidak permintaan (demand) dari segi jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan yang mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas

kerja. Untuk itu diperlukan beberapa komitmen para manajer khususnya manajer puncak.

D. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian adalah menggunakan metode survai, dengan mengambil lokasi penelitian di Kota Bandar Lampung serta obyek penelitian adalah Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung. Ditempat ini penulis melakukan penelitian guna mendapatkan data sebanyak mungkin.

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dalam penelitian ini, maka variabel yang akan dianalisis dikelompokkan menjadi dua variabel yakni variabel tergantung atau dependent variabel (Y) yaitu Peningkatan Kualitas Fisik Bangunan di Kota Bandar Lampung, sedangkan variabel bebas atau independent variabel (variabel X) yaitu pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia.

E. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Faktor Faktor Penentu Keberhasilan

1. Faktor-faktor penentu keberhasilan berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan misi Dinas Pekerjaan

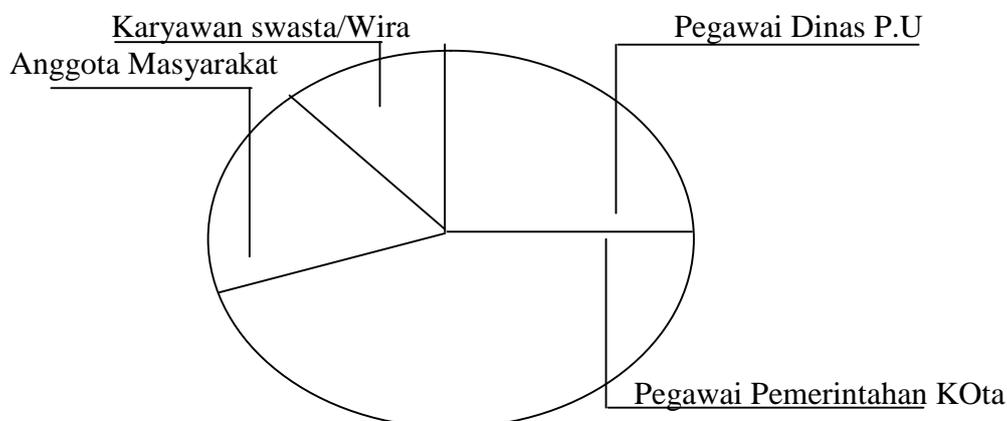
Umum Kota Bandar Lampung secara efektif dan efisien.

2. Faktor-faktor tersebut antara lain berupa fungsi potensi, peluang, kekuatan, tantangan, kendala, dan kelemahan yang dihadapi, termasuk sumber daya, dana, sarana, dan prasarana, serta peraturan perundang undangan dan kebijakan yang digunakan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

3. Faktor-faktor keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung meliputi :

- Dukungan dari Pimpinan;
- Adanya dasar hukum yang mendukung kelancaran operasional;
- Kondisi ekonomi yang semakin baik;
- Semangat kerja yang tinggi dari pegawai;
- Pelayanan prima berjalan dengan efektif;
- Komitmen yang tinggi dari aparat dalam berakuntabilitas kepada anggaran;
- Monitoring yang menjangkau seluruh sasaran secara berkala;
- Pengawasan efektif.

Distribusi Responden Berdsarkan Pekerjaan



Correlations

	Peningkatan Kualitas Fisik Bangunan (Y)	Tingkatan Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Tingkat Karier SDM (X2)	Tingkat Promosi Dan Rotasi (X3)
Peningkatan Kualitas Fisik Bangunan (Y)	1.000	046	012	-.111
Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan (X1)	046	1.000	032	432
Tingkat karier SDM (X2)	012	032	1.000	-.376
Tingkat Promosi Dan Rotasi SDM (X3)	-.111	432	-.376	1.000
Tingkat Pengetahuan SDM (X4)	-.287	-.144	211	-.085
Tingkat Tanggung Jawab SDM (X5)	-.155	-.106	105	-.109
Tingkat Disiplin Kerja SDM (X6)	490	019	233	-.207
Tingkat Kualitas Kerja SDM (X7)	044	144	230	373
Tingkat Kuantitas SDM(X8)	095	065	034	028
Tingkat Kompensasi SDM (X9)	120	161	313	246
Tingkat Penilaian SDM (X10)	183	-.249	-.138	139
Tingkat Lingkungan Kerja SDM (X11)	-.304	101	329	044
Tingkat Partisipasi Kerja SDM (X12)	106	-.115	-.194	011
Tingkat Kesejahteraan SDM (X13)	095	281	082	096
Tingkat Koordinasi Antara Intansi Terkait (X14)	140	235	-.071	066
Tingkat Ketelitian Kerja SDM (X15)	193	-.496	-.133	-.033
Tingkat Teknologi (X16)	244	230	-.118	164
Tingkat Ketepatan Waktu (X17)	128	088	160	-.032
Tingkat Hasil Kerja SDM (X18)	000	-.119	-.053	-.206
Tingkat Keterampilan Kerja (X19)	855	-.018	094	-.095
Tingkat Inisiatif SDM (X20)	513	105	-.235	182

- Besar antara hubungan variabel Y dengan X1 yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,046

Correlations

	Peningkatan Kualitas Fisik Bangunan (4)	Tingkatan Pendidikan dan Pelatihan (X5)	Tingkat Karier SDM (X6)	Tingkat Promosi Dan Rotasi (X7)
Peningkatan Kualitas Fisik Bangunan (Y)	-.287	-.155	-.490	044
Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan (X1)	114	-.106	019	144
Tingkat karier SDM (X2)	211	105	233	-.230
Tingkat Promosi Dan Rotasi SDM (X3)	-.085	-.109	-.207	373
Tingkat Pengetahuan SDM (X4)	1.000	-.183	358	-.087
Tingkat Tanggung Jawab SDM (X5)	-.183	1.000	104	163
Tingkat Disiplin Kerja SDM (X6)	358	104	1.000	358
Tingkat Kualitas Kerja SDM (X7)	087	163	-.358	1.000
Tingkat Kuantitas SDM(X8)	044	153	188	264
Tingkat Kompensasi SDM (X9)	102	305	150	409
Tingkat Penilaian SDM (X10)	117	006	-.267	077
Tingkat Lingkungan Kerja SDM (X11)	-.131	458	202	117
Tingkat Partisipasi Kerja SDM (X12)	039	039	-.013	-.340
Tingkat Kesejahteraan SDM (X13)	072	002	336	-.206
Tingkat Koordinasi Antara Intansi Terkait (X14)	012	219	-.135	280
Tingkat Ketelitian Kerja SDM (X15)	263	097	-.162	073
Tingkat Teknologi (X16)	185	190	-.060	233
Tingkat Ketepatan Waktu (X17)	350	074	045	080
Tingkat Hasil Kerja SDM (X18)	064	-.279	-.000	127
Tingkat Keterampilan Kerja (X19)	122	-.216	-.439	230
Tingkat Inisiatif SDM (X20)	028	049	289	-.197

- Variabel Y dengan X2 adalah 0,012
- Variabel Y dengan X3 adalah - 0,111

Correlations

	Peningkatan Kualitas Fisik Bangunan (Y8)	Tingkatan Pendidikan dan Pelatihan (X9)	Tingkat Karier SDM (X10)	Tingkat Promosi Dan Rotasi (X11)
Peningkatan Kualitas Fisik Bangunan (Y)	-.287	-	-.490	044
Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan (X1)	114	.155	019	144
Tingkat karier SDM (X2)	211	-	233	-.230
Tingkat Promosi Dan Rotasi SDM (X3)	-.085	.106	-.207	373
Tingkat Pengetahuan SDM (X4)	1.000	105	358	-.087
Tingkat Tanggung Jawab SDM (X5)	-.183	-	104	163
Tingkat Disiplin Kerja SDM (X6)	358	.109	1.000	358
Tingkat Kualitas Kerja SDM (X7)	087	-	-.358	1.000
Tingkat Kuantitas SDM(X8)	044	.183	188	264
Tingkat Kompensasi SDM (X9)	102	1.00	150	409
Tingkat Penilaian SDM (X10)	117	0	-.267	077
Tingkat Lingkungan Kerja SDM (X11)	-.131	104	202	117
Tingkat Partisipasi Kerja SDM (X12)	039	163	-.013	-.340
Tingkat Kesejahteraan SDM (X13)	072	153	336	-.206
Tingkat Koordinasi Antara Intansi Terkait (X14)	012	305	-.135	280
Tingkat Ketelitian Kerja SDM (X15)	263	006	-.162	073
Tingkat Ketelitian Kerja SDM (X15)	185	458	-.060	233
Tingkat Teknologi (X16)	350	039	045	080
Tingkat Ketepatan Waktu (X17)	064	002	-.000	127
Tingkat Hasil Kerja SDM (X18)	122	219	-.439	230
Tingkat Keterampilan Kerja (X19)	028	097	289	-.197
Tingkat Inisiatif SDM (X20)		190		
		074		
		-		
		.279		
		-		
		.216		
		049		

F. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung merupakan salah satu organisasi Pemerintah Kota Bandar

Lampung yang dituntut harus mampu memberikan pelayanan prima.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu pembahasan melalui program statistik yang dimaksud untuk mengetahui seberapa jauh hubungan

antara variabel independent dan variabel dependent.

Sedangkan untuk memperediksi seberapa besar pengaruh antara dua variabel atau lebih penulis menggunakan metode analisis regresi.

Dari Hasil analisis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel perencanaan sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas fisik bangunan dengan nilai probabilitas melalui uji ANOVA dengan tingkat signifikan 0,000.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode survei dengan penarikan sampel melalui teknik random sampling sebanyak 33 orang. Adapun teknik pengumpulan data melalui studi lapangan meliputi wawancara, observasi dan kuesioner serta studi kepustakaan.

Model regresi diatas pada taraf kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi @ 5% mempunyai daya determinasi R_{xy} sebesar 95,4% sedangkan sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi faktor-faktor yang lain.

Saran-saran.

Penulis menyarankan kepada Pemerintah Kota Bandar Lampung untuk memperhatikan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan pembangunan dan merekrut Pegawai. Sehingga berguna bagi pengembangan penalaran dan pengalaman serta pengamalan ilmu pengetahuan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2001, Manajemen Sumber Dya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit BPF E
- Bacal, Robert, 2001, Performance Management, Jakarta : Penerbit PT. Garmedia Pustaka Utama (Terjemahan)
- Barker, Alan., 2002, Managing People, Jakarta : Penerbit PT Elex Media Kompuntindo.
- Cushway, Barry, 1994, Human Resource Mangement, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit PT ElexMedia Kompuntindo. (Terjemahan)
- Dessler, Gary., 1997, Manajemen Sumber Dya Manusia, Jilid 2, Jakarta :, Penerbit Prenhallindo.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T. Hani., 1991, Manajemen Personalia Dan Sumber Dya Manusia, Yogyakarta : Edisi Kedua Cetakan Ketiga, Penerbit BPF E.
- Irianto, J., 2001, Tema Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Surabaya : Penerbit Insan Cendekia.
- Mangunegara, A.A. Anwar Prabu., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua, Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sajfri., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manulang, M dan Marihot Manullang., 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Yogyakarta : Penebit BPF E.
- Martoyo, Susilo., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Buku 1, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit Selemba Empat. (Terjemehan).

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit Salemba Empat (Terjemahan)
- Morrisey, George L., 1996, Pedoman Perencanaan Taktis, Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo.
- Nawawi, Hadari., 2001, Perencanaan Sumber Dya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit Gaja Mada Uneversity Press.
- Nazir, M., 1999, Metode Penelitian, Jakarta : Penerbit PT Ghalia Indonesia,.
- Notoadmojo, Soekidjo., 1992, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Ruky, Achmad S.,2001, Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti., 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua, Bandung, Penerbit CV Mandar maju.
- Santoso, Singgih., 1999, SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputerindo.
-2000, SPSS Statistik Parametrik, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo.
-2001, Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik, Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Tilaar, H.A.R., 1999, Pengemabangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi, Jakarta :Penerbit PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Umar, Husein., 1999, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakrta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zainun, Buchari., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Cetakan Keenam, Jakarta : Penerbit PT Toko Gunung Agung Tb.

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 2 No. 1 Juli 2016

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

