BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN LAPORAN KKL

4.1 Sumber Daya Yang Menunjang Implementasi Kebijakan Simpeg Di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

Pengadaan sumber daya aparatur dilakukan untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas sebanyak mungkin, berdasarkan kebutuhan yang diperlukan oleh pemerintah Provinsi Jawa Barat di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat sesuai dengan penempatan pegawai yang dibutuhkan. Pengadaan sumber daya aparatur dilakukan untuk mencari Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) yang dibutuhkan. Pelaksanaan penerimaan CPNSD membutuhkan pegawai setiap tahunnya 13.000 (Tiga Belas Ribu) orang. Jumlah yang dibutuhkan untuk mencari CPNSD tidak sedikit, untuk itu dalam melakukan pengadaan benar-benar berdasarkan formasi jabatan yang sesuai dengan penempatan pegawai yang diinginkan. Oleh karena itu, sebelum mengadakan pengadaan perlu adanya persiapan pengadaan pegawai yang terdiri dari beberapa tahap. Pertama melakukan analisa pekerjaan terlebih dahulu. Analisa pekerjaan dilakukan untuk mengetahui jenis pekerjaan yang ditangani oleh Sub Bagian Data Dan Informasi Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, yaitu menyusun bahan kebijakan dan petunjuk teknis serta pengelolaan data dan informasi kepegawaian.

Tahap kedua membuat deskripsi pekerjaan, yaitu pengidentifikasian berbagai macam kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi baik persyaratan tenaga yang dibutuhkan, ruang, dan peralatannya, juga karakteristik pekerjaan dan jumlah pegawai

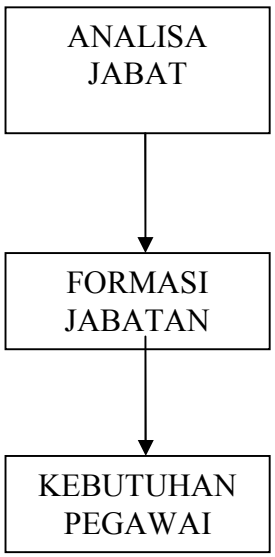
This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

yang dibutuhkan. Pendeskripsian pekerjaan pada Kepegawaian Sub Bagian Data dan Informasi Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat terdiri dari analisa jabatan, peta jabatan dan formasi jabatan.

Tahap ketiga adalah melakukan analisa kebutuhan pegawai. Data yang dijadikan acuan dalam analisis kebutuhan berasal dari hasil pendeskripsian pekerjaan. Hasil dari analisa kebutuhan dijadikan dasar untuk membuat gambaran formasi yang memungkinkan untuk diisi dengan tenaga kerja yang sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Gambaran formasi inilah yang dijadikan acuan dalam melakukan pengadaan pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

Untuk memperjelas proses pengadaan sumber daya aparatur melalui sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Pengadaan Sumber Daya Aparatur melalui SIMPEG



Sumber: Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, tahun 2008.

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Proses selanjutnya jika tahap persiapan pengadaan pegawai telah selesai, maka barulah dilakukan tahapan pengadaan pegawai. Proses ini terdiri dari tiga tahap, yaitu penarikan pegawai, seleksi pegawai, dan penempatan pegawai. Hal tersebut sesuai dengan proses pengadaan pegawai yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat, dimana akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

Pertama, Penarikan (*rekrutmen*) sumber daya aparatur melalui sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) di Biro Kepegawaian Sub Bagian Data dan Informasi Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, merupakan cara untuk mencari calon-calon pegawai yang melamar jabatan yang kosong atau belum terisi. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon pegawai atau pelamar yang memenuhi syarat-syarat menurut deskripsi pekerjaan dan analisa kerja suatu instansi. Para calon pegawai atau pelamar tersebut nantinya akan dipilih yang terbaik diantara mereka.

Usaha yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat untuk mendapatkan calon pegawai sebanyak mungkin harus dilakukan dengan berbagai jalan dan upaya yang dapat menarik perhatian, misalnya *Pertama*, mencari pasaran kerja dan sumber-sumber tenaga kerja yang terbaik secara terus menerus. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan hubungan erat dengan kantor-kantor penempatan tenaga kerja, organisasi-organisasi pegawai, perguruan-perguruan tinggi dan sekolah-sekolah kejuruan serta kursus-kursus dan bila dipandang perlu dengan mengadakan pembibitan.

Kedua, mencari calon-calon dari organisasi sendiri dengan jalan mengadakan penelitian catatan-catatan dalam kartu-kartu pegawai dan file pribadinya, yang

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

merupakan upaya untuk mendapatkan calon pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi pemerintah. Penarikan (*rekrutmen*) dalam setiap organisasi dilakukan dengan cara yang berbeda-beda dan dengan prinsip yang berbeda-beda pula. *Ketiga*, menyediakan literatur dan bahan-bahan pengumuman yang menarik dari televisi, artikel-artikel yang dimuat pada surat-surat kabar dan majalah, sandiwara radio, dan lain-lain yang dapat menarik perhatian.

Penerimaan pegawai baru di sini adalah penerimaan dari instansi di luar lembaga yang bersangkutan. Kasus di pemerintahan, pada dasarnya pegawai baru yang diterima dan diangkat sebagai calon pegawai negeri sipil menggunakan jatah formasi sesuai dengan jumlah dan kualitas yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) setiap tahun anggaran yang sedang berjalan. Selanjutnya dalam usaha untuk mengadakan penyempurnaan manajemen, telah ditentukan langkah dan tindakan di bidang peningkatan daya guna dan hasil guna pegawai. Hal tersebut tercermin dari penyusunan rencana kepegawaian yang mendorong ke arah merasionalkan komposisi kepegawaian, dan penyusunan tata cara realisasi pengisian lowongan jabatan.

Adapun prinsip pengisian lowongan jabatan adalah menempatkan pegawai yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man in the right place*) atau dengan perkataan lain pegawai yang ditunjuk untuk menduduki sesuatu lowongan jabatan haruslah mempunyai kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk lowongan jabatan itu dengan memperhatikan faktor mental dan kejujurannya.

Salah satu usaha untuk memperoleh tenaga yang cakap guna pengisian lowongan formasi, sesuai dengan kebutuhan organisasi dilakukan untuk penerimaan

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

pegawai baru yang memenuhi persyaratan, disamping dengan realokasi (*tour of duty and tour of area*), sesuai dengan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1975, dimana penerimaan pegawai baru tersebut harus menjamin diperolehnya calon-calon pegawai yang cakap, terampil dan memenuhi persyaratan/ kebutuhan yang telah ditentukan.

Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 pasal 16 ayat 1 disebutkan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengisi formasi yang lowong. Formasi merupakan penentuan jumlah dan susunan pangkat pegawai yang diperlukan, untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien serta berkelanjutan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi jabatan yang belum ditempati oleh pegawai. Lowongan formasi dalam suatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, yaitu pertama, adanya pegawai yang keluar karena berhenti atau karena perluasan organisasi. Kedua, karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang belum ditempati, maka penerimaan pegawai harus berdasarkan kebutuhan. Ketiga, lowongan jabatan adalah semua lowongan yang ada pada unit-unit organisasi dilingkungan Departemen Pemerintah yang bersangkutan yang tercantum dalam formasi dan yang disahkan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Keempat, untuk pengisian lowongan formasi dilakukan secara teliti, tepat dan dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka memperoleh pegawai yang penuh kesetiaan, bermental baik, berdaya guna,

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur utama Aparatur Negara.

Berdasarkan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNS) di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, Lowongan formasi merupakan sejumlah jabatan-jabatan yang belum terisi dan unit organisasi dalam lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat khususnya Dinas Perhubungan yang melakukan formasi tersebut, untuk mengisi jabatan yang kosong beserta unit-unit operasionalnya. Dalam rangka koordinasi dan pengawasan terhadap penggunaan formasi, maka proses pengangkatan pegawai baru dilakukan secara terpusat pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat khususnya Dinas Perhubungan yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaan ujian harus dibuat terlebih dahulu daftar-daftar lamaran yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang harus diisi oleh para pelamar. Pertanyaan-pertanyaan itu harus disusun sedemikian rupa, sehingga mudah dijawabnya dan dalam jumlah yang cukup besar jumlahnya dengan tujuan untuk mendapatkan suatu gambaran umum dari pribadi pelarnar, selain itu juga untuk mendapatkan kesan tentang watak dan kepribadiannya, untuk mendapatkan ketegasan, apakah calon memenuhi syarat-syarat yang diminta dan untuk menilai kecakapannya, untuk mengetahui perlu adanya prioritas atau tidak, untuk menentukan pelamar mana yang harus terus dicalonkan dan dipanggil untuk mengikuti ujian-ujian selanjutnya.

Untuk menjaga obyektivitas penerimaan pegawai baru sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 1976 perlu dibentuk panitia pelaksanaan penerimaan calon pegawai. Adapun tugas dari panitia pelaksanaan penyaringan atau seleksi pegawai baru adalah agar dapat berjalan dengan lancar, tertib, aman serta obyektif maka perlu:

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

membuat rencana dan program kerja penyelenggaraan dan pelaksanaan penerimaan/penyaringan pegawai baru sesuai jatah formasi yang harus diproses. Mempersiapkan dan menyusun soal-soal ujian seleksi secara keseluruhan, dengan memperhatikan persyaratan-persyaratan jawaban yang telah ada. Membuat pedoman tata tertib pemeriksaan hasil seleksi ujian. Menjaga dan bertanggung jawab sepenuhnya akan ketepatan dan keberhasilan, kerahasiaan terhadap soal-soal ujian seleksi yang telah disusun dan dipersiapkan. Merumuskan dan menyimpulkan terhadap hasil ujian seleksi untuk kemudian menyampaikan hasil tersebut sebagai rekomendasi kepada pimpinan.

Mengenai keanggotaan seharusnya terdiri dari Ketua, Sekertaris dan anggota. Jumlah keanggotaan hendaknya disesuaikan dengan jumlah jatah formasi yang harus diisi (besar kecilnya jumlah penerimaan). Pelaksanaan seleksi dilakukan dalam beberapa tahap secara dimulai dari seleksi mengenai persyaratan administratif sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Kedua seleksi mengenai pengetahuan umum. Ketiga seleksi mengenai tes IQ, keempat tes yang dilakukan dengan berjauhan, kelima wawancara, dan terakhir tes kerja (*training*).

Apabila dalam pemilihan itu masih timbul keragu-raguan, maka calon-calon yang bersangkutan dapat dipanggil untuk perkenalan pribadi dan mengadakan wawancara (*interview*) kepada yang bersangkutan. Dalam hal ini, calon-calon pegawai yang diajukan semuanya ditolak maka penolakan itu harus diberitahukan alasan-alasannya ditolak kepada yang menguji atau tim seleksi untuk kemudian diajukan calon-calon lain yang memenuhi kekurangan-kekurangan calon pegawai yang ditolak.

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Pemberitahuan mengenai calon-calon pegawai yang ditolak, dilaporkan kepada panitia yang mengadakan untuk penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) tersebut. Sehingga panitia yang mengadakan peneriamaan CPNSD itu, melakukan analisa jabatan utnuk mencari CPNSD yang lain dan langsung diberitahukan melalui pengumuman mengenai peneriamaan CPNSD. Setelah panitia melakukan analisa jabatan,selanjutnya mengadakan formasi jabatan dan langsung diberitahukan untuk mencari CPNSD lagi sebagai proses penerimaan. CPNSD yang sudah diterima surat lamarannya, selanjutnya melakukan wawancara yang dilakukan oleh panitia pengadaan pegawai.

Pelaksanaan wawancara di Dinas Perhubungan provinsi jawa barat, harus diusahakan supaya calon pegawai yang diinginkan berbicara sebanyak-banyaknya mengenai dirinya. untuk mendapat keterangan-keterangan yang menentukan pemilihan. Pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada calon pegawai sebaiknya, disusun dan ditetapkan terlebih dahulu dan mengenai standarnya berdasarkan kualifikasi pendidikan dan pengalaman calon yang bersangkutan.

Wawancara yang dilakukan di Dinas Perhubungan provinsi jawa barat, merupakan tanya-jawab yang penyelenggaraannya dilakukan dengan berhadapan atau bertemu muka, dengan komunikasi secara terbuka. Wawancara berfungsi sebagai suatu metode utama tetapi juga ada kalanya sebagai metode pelengkap. Wawancara sebagai metode utama digunakan dalam pengungkapan kepribadian secara menyeluruh dalam kerangka pemberian saran kepada yang diwawancara, sedangkan di luar itu pada umumnya merupakan metode pelengkap. Jadi wawancara merupakan proses tanya jawab yang dilakukan oleh panitia pengadaan aparatur kepada calon-

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

calon pegawai lainnya untuk suatu tujuan tertentu sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, atau dengan kata lain wawancara adalah suatu proses tanya-jawab yang dilakukan secara lisan untuk mencari dan mendapatkan bahan-bahan yang lebih mendalam mengenai motif-motif yang menjadi keyakinannya, apa yang menjadi harapannya dan cita-citanya, ciri-ciri khas dan keinginannya.

Sifat dari pada interview dapat dibagi dua, yaitu pertama secara langsung dilakukan secara berhadapan (bertemu muka) dan secara terbuka. Kedua tidak secara langsung dilakukan melalui orang lain, pengisian angket ataupun cara tertentu. Tujuan penyelenggaraan wawancara adalah untuk mencari data sebanyak-banyaknya mengenai pribadi calon pegawai yang akan diwawancara, atau segala sesuatu yang menyangkut wawancara serta untuk mengetahui motif-motif pribadinya secara langsung. Untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan-keputusan (*decision making*) baik oleh petugas wawancara yaitu panitia yang melakukan pengadaan sumber daya aparatur maupun pejabat yang berwenang mengambil keputusan.

Pada kenyataannya, penyelenggaraan wawancara di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat tersebut harus dikembangkan ekologi sehingga dalam penyelenggaraannya, minimal harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut, *Pertama* Situasi lingkungam wawancara harus tenang, tidak gaduh atau ramai serta nyaman untuk dirasakan. *Kedua* terhindar dari segala sesuatu yang sekiranya dapat mengalihkan perhatian pihak yang melakukan wawancara. *Ketiga* dalam kondisi sehat mental artinya tidak dalam keadaan kejiwaannya terganggu (dalam keadaan *stres*) dan sehat fisik artinya, tidak dalam keadaan cacat anggota tubuhnya. *Keempat* semua item

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

yang dipertanyakan harus dicatat dengan sebaik-baiknya dan agar pelaksanaan wawancara tidak banyak menyimpang dari sasaran dapat digunakan pemandu wawancara.

Pelaksanaan wawancara dalam proses penerimaan pegawai baru (*recrutment*), khususnya penerapan sistem seleksi belum mendasarkan diri pada orientasi yang dibutuhkan Sehingga spesifikasi bakat dan kemauan masing-masing individu (*interviewee*) masih mendasarkan diri pada seleksi pegawai. Hal tersebut dilakukan karena sampai saat ini hampir pada semua instansi pemerintah belum mempunyai standar penempatan jabatan, yaitu yang berupa deskripsi jabatan atau analisa jabatan, sehingga perpaduan antara aparatur yang diberikan untuk menarik pegawai dan pegawai yang dicari untuk ditarik belum dapat diselenggarakan. Adapun prinsip-prinsip dasar yang dapat digunakan untuk mencapai sasaran pelaksanaan daripada wawancara, dengan memperhatikan:

Pertama *performance*, yaitu penampilan diri pihak wawancara mulai saat pemunculannya dihadapan pihak yang akan mewawancari atau pewawancara, selama wawancara maupun sampai dengan pihak yang mewancarai meninggalkan ruang wawancara. Adapun pengamatan-pengamatan yang dapat dilakukan dalam hal ini ada dua. *pertama* dari cara berpakaian, berjalan, menghadap, bicara ataupun duduk. *Kedua* dari gerakan ataupun penampilan lainnya yang dapat didengar dan dilihat oleh pegawai yang melakukan wawancara. Kedua *Potential improvement,* merupakan beberapa potensi atau kemampuan dasar yang sekiranya dapat dikembangkan. Adapun kemampuan dasar tersebut dapat diungkapkan dengan ditunjukkan oleh tinggi-rendahnya, yaitu kemampuan berpikir secara umum, yang dapat ditunjukkan dengan

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

adanya jawaban-jawaban yang selalu logis, sistematis dan relevan serta terarah. Disamping itu dapat dilihat pula dari adanya jawaban-jawaban yang sifatnya kreatif, inisiatif, persepsi yang tepat, responsif, analitis, dan idealisme yang praktis dan pragmatis.

Ketiga, *Skill Profile Achievement* yaitu ada gambaran dan prediksi ke depan tentang kemampuan atau kecakapan yang dimilikinya berdasarkan kemampuan yang telah diperoleh sebelumnya. Untuk itu dapat kiranya diidentifikasi melalui pengamatan atas hasil-hasil jawaban terhadap sejauh mana prinsip-prinsip dasar yang telah dikuasainya tentang profesi dan kualifikasi yang dimilikinya. Bagaimana tinjauan saat ini dan saat mendatang oleh pihak wawancara dalam bidang profesi kua1ifikasinya tersebut. Kemampuan-kemampuan tersebut di atas, baik dalam hubungannya dengan masalah makro-makro, umum-khusus ataupun kejuruan.

Keempat *Personality Attitude,* Adalah sifat dan sikap kejiwaan yang memberi ciri dan garis kehidupan wawancara. Kepribadian sulit untuk dapat diungkap dalam kesempatan interview sesaat. namun demikian sekedar gambaran umum yang cukup relevan dengan sasaran, antara lain meliputi motivasi, hal ini dapat diindentifikasi melalui intensitas kemauan dan tingkat emosionalitas. Kematangan, yang dapat ditunjukkan dengan keterus-terangan baik atas kelebihan maupun kekurangannya, dan sebagainya. Ketenangan, yang ditunjukkan dengan sikap yang tenang, mantap, tidak gusar, sistematis dan terarah, serta memiliki tingkat emosional yang nampak terkendali, bagai orang yang telah berpengalaman. Kerjasama yang dapat ditunjukkan dengan ucapan sikap yang loyal, saling mengerti dan menghormati, tidak egois, membangkang, dan sebagainya. Kepemimpinan; dari penunjukkan sikap terhadap cara mengadakan

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

perumusan atau penyusunan keputusan yang cepat dan logis, dapat melokalisasi/ mengorganisasi permasalahan dan uraian, rnenggunakan cara-cara pendekatan yang efektif dan efisien.

Kenyataan yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan provinsi jawa barat, wawancara (*interview)* bisa saling berhadapan atau bertemu muka. Pegawai yang mewawancaripun terkadang tidak jeli dalam mengamati calon pegawai. Karena, penilaian memerlukan waktu yang cukup lama. Penilaian terhadap unsur-unsur tersebut, kiranya dalam proses wawancara dapat pula diungkap dengan segala sesuatu yang menyangkut diri pihak yang melakukan wancara, yaitu latar belakang pibadi, keluarga dan sosialnya, konsekuensi-konsekuensi administratif pengangkatan sebagai pegawai, spesifikasi-spesifikasi lainnya yang ikut berpengaruh atas keberhasilan wawancara tersebut, dan hal-hal luar biasa seperti pekerjaan penting (besar) yang pernah dilakukannya, hasil luar biasa yang pernah dicapai.

Proses penarikan atau penerimaan sumber daya aparatur di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, mempunyai persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah terbukti sebagai warganegara Indonesia dengan dilengkapi bukti kewarganegaraan serta surat pernyataan ganti nama bagi keturunan asing dari Pengadilan Negeri yang bersangkutan yang menetapkan menjadi warga negara. Membuat surat permohonan. Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun dengan tidak mengenal kompensasi masa kerja. dengan memperhatikan tanggal kelahiran dan akte kelahiran, atau tanggal lahir yang tercantum dalam surat tamat belajar/ ijazah. Apabila terdapat perbedaan tanggal atau tahun kelahiran antara yang tercantum dalam akte kelahiran dan dalam surat tanda tamat

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

belajar/ijazah, tanggal atau tahun kelahiran yang tercantum dalam akte kelahiran yang dipergunakan. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatannya. Tidak pernah terlibat dalam suatu gerakan menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat, baik sebagai pegawai instansi pemerintah. Tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri atau calon pegawai di suatu instansi baik instansi pemerintah atau swasta.

Setelah persyaratan telah dipenuhi, CPNSD Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Jawa Barat, atau ditempatkan Kabupaten/Kota. Berkelakuan baik dibuktikan oleh surat keterangan POLRI setempat. Berbadan sehat dibuktikan oleh Surat Keterangan Dokter. Berpendidikan sesuai dengan kebutuhan unit Organisasi. Daftar riwayat hidup. Pas foto ukuran 3 x 4 Cm sebanyak 8 (delapan) lembar. dibelakang foto dituliskan nama lengkap yang bersangkutan. Masa kerja yang diperhitungkan untuk penetapan gaji pokok Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD).

Pelaksanaan penarikan pegawai dapat digolongkan menjadi tiga jenis, yaitu Sentralisasi, Desentralisasi, dan perpaduan antara Sentralisasi-Desentralisasi. Jenis sentralisasi merupakan bentuk penarikan dimana pelaksanaan penarikan pegawai hanya dilakukan oleh pemerintah pusat saja. Pemerintah Indonesia di Era Orde Baru menerapkan jenis penarikan sentralisasi. Pelaksanaan penarikan pegawai dengan metode desentralisasi kini diterapkan oleh pemerintah Indonesia. Bukti dari penarikan pegawai dengan cara desentralisasi adalah pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Sipil (CPNS) yang dilakukan oleh masing-masing bagian di organisasi pemerintahan, salah satunya adalah Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Perpaduan pelaksanaan penarikan pegawai dilakukan sesuai dengan kebutuhan, efisiensi dan efektivitas yang ada. Perusahaan profit merupakan salah satu contoh pelaksana penarikan dengan sistem perpaduan. Proses penarikan pegawai yang dilakukan oleh Kepegawaian Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat dimulai sejak dibukanya pendaftaran seleksi CPNS hingga proses ujian seleksi CPNS selesai. Data pendaftar seleksi CPNS diarsipkan oleh Sub Bagian Formasi dan Pengadaan. Data tersebut kemudian diserahkan ke Sub Bagian Data dan Informasi Kepegawaian untuk dimasukkan ke dalam *database* komputer.

Kedua, Seleksi sumber daya aparatur melalui sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) di Biro Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat dari proses penarikan (*recruitment*). Berdasarkan hal tersebut, maka seleksi bertujuan untuk memilih pegawai yang baru untuk menjadi pegawai organisasi yang bersangkutan dan dapat juga untuk memilih pegawai untuk menduduki jabatan tertentu. Seleksi yang dilakukan oleh sebuah organisasi umumnya terdiri dari beberapa tes, meliputi tes psikologis, tes pengetahuan, tes kecakapan kerja, tes kepribadian, tes kecerdasan, dan tes kesehatan.

Dalam kenyataanya, tes yang dilakukan di Sub Bagian Data dan Informasi kepegawaian cukup ketat. Seperti yang telah tertera di atas, bahwa seleksi yang dilakukan melalui tes tersebut memang cukup baik untuk mencari calon pegawai yang akan menempati jabatan yang kosong atau belum terisi. Dinas Perhubungan Daerah

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Provinsi Jawa Barat dalam penyeleksian pegawai, selain melakukan tes juga menetapkan syarat-syarat khusus, yaitu Kecakapan (Keahlian), Pengalaman, Usia, Jenis kelamin, Pendidikan dan latihan, Syarat-syarat badaniah, Penampilan, Kecerdasan, inisiatif dan kejujuran, Bakat, Kemasakan dan stabilitas perasaan, Sikap terhadap pekerjaan, dan Kepribadian yang dimiliki oleh para pendaftar.

Seleksi atau ujian di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat diadakan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan-kebiasaan dan lain-lain keterangan yang dipandang perlu untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang cakap dan terbaik. Hal tersebut dapat dicapai dengan cara:

1. Ujian tertulis yang dilaksanakan dengan maksud *pertama,* Secara subyektif, dengan membuat karangan singkat untuk mendapatkan suatu kesan tentang kepribadiannya si pelamar. *Kedua*, Secara obyektif, dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan cara-cara Jawaban singkat *(short answer),* ya atau tidak, c*ompletion-test* (melengkapkan jawaban-jawaban yang sudah tersedia sebagian di belakang pertanyaan-pertanyaan), t*rue-false test*, rnemilih yang benar antara 2 (dua) jawaban, dan *Multiple-choise test*, memilih yang benar antara 2 atau lebih jawaban.
2. Ujian inteligensi dapat dibagi dalam beberapa tahap, *yaitu* Ujian inteligensi umum (antaranya *test psycho technik*). untuk mendapatkan standar intelegensi (kecerdasan). Kedua Ujian inteligensi sosial, dan Ujian inteligensi mekanis.
3. Ujian lisan (*interview*) ujian lisan dilaksanakan untuk memimpin, bentuk, gerak-gerik dan lain-lain yang tidak dapat dilihat dari ujian tertulis.

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

4. Ujian praktek (*performance test*) ujian praktek untuk mengetahui kecakapan dan ketangkasan dalam mempergunakan alat-alat dan mesin-mesin kerja.
5. Ujian kecakapan khusus (*special aptitudes and capasities test*) Ujian kecakapan khusus untuk rnengetahui jasmani. kecakapan bergerak. keteraturan dan kelincahan gerak. kekuatan ingatan dan kecakapan observasi, misalnya untuk agen-agen polisi. anak buah kapal (ABK) dan lain-lain.
6. Ujian perasaan (*emotion test*) : Ujian perasaan untuk mengetahui syarat-syarat dan kepribadian pelamar, yang diperlukan untuk jabatan-jabatan tertentu misalnya dokter dan juru rawat, pelaut, pegawai sosial dan sebagainya.
7. *Achievement test* : untuk mengetahui tingkat kecakapan pelamar dalam suatu perkerjaan dimana ia sudah mempunvai kecakapan tertentu.
8. Test kesehatan : untuk mengetahui kesehatan sesuai dengan syarat bagian bagi tiap-tiap jabatan yang lowong yang diperlukan.

Ujian CPNS merupakan salah satu bentuk tes yang diadakan oleh Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat dalam melakukan seleksi. Hasil ujian seleksi CPNS dan data pendaftar seleksi CPNS yang telah disimpan ke dalam *database* komputer serta dinyatakan lulus seleksi berdasarkan syarat-syarat tersebut, kemudian diumumkan oleh Sub Bagian Data dan Informasi Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi agar bisa diketahui oleh para peserta seleksi CPNS. Data para pendaftar tersebut nantinya akan dimasukkan ke dalam SIMPEG, jika CPNS tersebut telah diangkat menjadi PNS.

Berdasarkan pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976 telah ditetapkan adanya keharusan adanya ujian atau seleksi masuk terhadap para pelamar

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

yang diproses sebagai calon pegawai Negeri Sipil. Adapun materi-materi ujian masuk tersebut terdiri dari pengetahuan umum, pengetahuan teknis, dan pengetahuan lainnya yang diadakan secara tertulis. Ujian atau seleksi pengetahuan umum tersebut disesuaikan dengan pengetahuan umum yang disesuaikan dengan pengetahuan yang dianggap dimiliki oleh para calon sesuai dengan tingkat pendidikannya yang terakhir.

Materi ujian atau seleksi terhadap para pelamar calon pegawai Negeri Sipil sesuai pasal 7 ayat (4) PP No. 6 tahun 1976 meliputi: Bahasa Indonesia, falsafah idiologi negara, Garis-Garis Besar Haluan Negara, tata negara Indonesia, sejarah Indonesia, kebijakan-kebijakan pemerintah, dan lain-lain yang dipandang perlu. Adapun jenis-jenis materi seleksi/ujian tersebut menurut tingkat pendidikan umum para pelamar sebagai berikut :

1. Untuk tingkat Sarjana Lengkap (golongan III/a) ke atas meliputi pengetahuan umum (umum, nasional dan internasional, sektoral, falsafah idiologi negara, sejarah nasional Indonesia, dan kebijakan-kebijakan nasional pemerintah), bahasa asing (minimal bahasa Inggris), tes IQ, tes yang dilakukan berjauhan antara yang satu dengan yang lain (jarak jauh), wawancara, dan apabila dipandang perlu dapat ditambah yang lainnya sesuai dengan kebutuhan organisasi dimana yang bersangkutan ditempatkan dan dipekerjakan, misalnya test kerja.
2. Untuk tingkat Sarjana Muda Lengkap (Golongan II/b) meliputi pengetahuan umum (sektoral, falsafah idiologi negara, sejarah nasional Indonesia, dan kebijakan-kebijakan pemerintah), bahasa asing (minimal bahasa Inggris), tes IQ, tes yang dilakukan berjauhan (jarak jauh), wawancara, dan jika dipandang perlu, dapat

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

ditambah sesuai dengan kebutuhan organisasi dimana yang bersangkutan dipekerjakan, misalnya dengan tes kerja.

3. Untuk tingkat SLTA meliputi pengetahuan umum (sub sektoral, falsafah idiologi negara, sejarah nasional Indonesia, bahasa Indonesia), bahasa asing (bahasa Inggris), tes IQ, tes jarak jauh, apabila dipandang perlu dapat ditambah dengan test kerja sesuai kebutuhan organisasi.

Berdasarkan proses penyeleksian di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat bahwa calon-calon pegawai yang dibutuhkan untuk menempati suatu jabatan, sering terjadi pegawai yang dibutuhkan tersebut tidak ada. Seharusnya pegawai yang dibutuhkan jurusan teknik informatika, tetapi yang mendaftar atau melamar jurusan akuntansi, dan lulusan yang dibutuhkan pun seorang sarjana yang berkualitas dibidangnya. Seringakali terjadi kinerja suatu pemerintahan itu tidak baik karena dari faktor seleksilah yang tidak selektif.

Proses seleksi yang baik dalam pengadaan sumber daya aparatur, pasti akan menghasilkan pegawai yang berkualitas, bertanggungjawab, serta profesional. Karena, melalui seleksilah penentuan calon pegawai yang dapat bekerja sesuai bidangnya sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pemerintah Provinsi Jawa Barat khususnya Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Apabila dalam melakukan seleksi terhadap calon atau pelamar adanya unsure kedekatan dengan aparatur, calon pegawai tersebut bisa lulus seleksi. Tetapi, pada kenyataannya calon pegawai tersebut tidak bisa lulus seleksi karena ada unsur kedekatan dengan aparatur calon pegawai bisa lulus seleksi.

Ketiga, Penempatan sumber daya aparatur melalui sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, dilakukan setelah

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

calon-calon pegawai telah lulus dari proses seleksi. Selanjutnya bagi mereka yang sudah dinyatakan lulus dalam ujian/ seleksi dicatat dalam daftar urutan, menurut jumlah hasil yang dicapai dan diajukan kepada bagian-bagian unit-unit organisasi yang memerlukan tenaga. Untuk tiap-tiap lowongan jabatan biasanya diajukan 3 (tiga) atau lebih calon yang telah lulus tes dengan hasil terbaik. Bagi pelamar yang tidak lulus ujian/seleksi, ditolak dan tidak dapat diangkat sebagai calon pegawai Negeri. Bagi pelamar yang lulus ujian penyaringan dapat diusulkan pengangkatannya menjadi calon pegawai sesuai jatah/ ijin tambahan formasi yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN)dan Kepala BAKN Sekertariat Jenderal Departemen yang bersangkutan. Setelah dinyatakan lulus dan menyerahkan persyaratan administrasi serta diberi nomor identitas Pegawai Negeri Sipil, pelamar diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan ditempatkan sesuai formasi yang diperuntukkan padanya dengan memperhatikan pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Dengan demikian penempatan yang bersangkutan didasarkan kebutuhan organisasi dan didasarkan pada orang yang benar dan penempatan pegawai yang tepat.

Pengangkatan CPNS di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian, dengan masa percobaan sekurang-kurangnya satu tahun dan paling lama dua tahun. Apabila dinilai prestasi kerjanya baik, serta telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dan yang bersangkutan telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, maka yang bersangkuan dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Apabila pegawai yang telah dinyatakan lulus dan ditempatkan sesuai pendidikan dan

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

keterampilan yang dimilikinya, tetapi tempat pegawai mendapatkan gelar tersebut atau lembaga pendidikan tempat mereka menjadi sarjana belum terakreditasi atau belum diakui di Departemen Pendidikan, maka pegawai yang telah ditempatkan tersebut dikeluarkan. Selain itu, misalnya ada pegawai yang telah ditempatkan, setelah lulus dari proses seleksi tetapi usianya telah melewati batas yang telah ditentukan dengan sanksi mereka dikeluarkan. Dengan alasan pemalsuan data mengenai batas umur yang telah ditentukan.

Pemalsuan data mengenai keterangan umur bisa diketahui dalam akte kelahiran yang mereka miliki, karena data mereka telah terdaftar sejak lahir dan menjadi kewarganegaraan indonesia. Pemalsuan itupun diketahui oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD), selanjutnya ke Badan kepegawaian Negara (BKN) melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) mereka dikeluarkan.

4.2 Disposisi Atau Sikap Pelaksana Dalam Implementasi Kebijakan Simpeg Di Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat

Sikap pelaksana dalam mengimplementasikan simpeg di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat yaitu dengan cara mengembangkan sumber daya aparatur,mengembangkan sumber daya aparatur merupakan hal yang sangat perlu untuk dilakukan, mengingat keadaan yang selalu berubah dan berkembang sesuai dengan kemajuan jaman. Pengembangan sumber daya aparatur merupakan salah satu untuk mewujudkan profesional pegawai supaya kinerja para pegawai tersebut dapat meningkat. Orientasi pengembangan sumber daya aparatur pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat untuk mewujudkan profesional pegawai yang

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

mengutamakan: *Pertama,* tenaga-tenaga yang mampu dalam melakukan analisa pekerjaan, artinya analisa ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam perencanaan akan kebutuhan aparatur, sehingga Pemerintah Propinsi Jawa Barat khusus nya di Dinas Perhubungan dapat merencanakan kebutuhan aparatur berdasarkan beban kerja yang menjadi tanggung jawab terhadap satuan unit kerja yang ada. *Kedua* tenaga-tenaga yang mampu melakukan analisa untuk kinerja aparatur yang akan dihubungkan dengan imbalan jasa atas pelaksanaan tugas yang dilakukan artinya, analisa terhadap kinerja aparatur tidak hanya dilakukan seorang pegawai (secara individual), tetapi juga kelompok, serta bagaimana cara melakukan penilaian pekerjaan tersebut. *Ketiga,* tenaga-tenaga terampil yang mampu melakukan pengukuran baik terhadap analisa kebutuhan aparatur, analisa pekerjaan, uraian pekerjaan, analisa jabatan, kinerja pegawai, imbalan jasa, yang disertai tolak ukurannya. *Keempat,* tenaga-tenaga yang mempunyai keahlian ganda (*multi skilled*) artinya, aparatur yang berasal dari perguruan tinggi tidak hanya mempunyai satu keahlian saja.

Pengembangan pegawai bertujuan agar para pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan sumber daya aparatur melalui sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat merupakan diterapkan supaya para pegawai mendapatkan pelatihan khusus dalam penanganan SIMPEG, karena membutuhkan pegawai yang ahli dalam bidang teknis untuk mengoperasionalkan dan mengaplikasikan data-data yang tersimpan dalam *server database.*

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Sub bagian data dan informasi kepegawaian Dinas Perhubungan provinsi jawa barat pertama kali menggunakan SIMPEG dan mengoperasionalkannya setelah program tersebut telah selesai dibuat oleh pihak lain yaitu Institusi Universitas Padjajaran (Unpad). Pemerinatah Propinsi Jawa Barat telah mengadakan kerja sama dengan Unpad dalam penerapan SIMEG. Pertama kali melakukan uji coba pengunaan SIMPEG yaitu sub bagian data dan informasi kepegawaian, karena mereka yang menangani bagian informasi khususnya data-data kepegwaian yang diintegrasikan ke *server database* seperti yang telah dijelaskan di atas. Setelah berhasil program tersebut diterapkan di propinsi jawa barat.

Penanganan SIMPEG di Propinsi Jawa Barat telah selesai dilakukan melalui kerja sama dengan perguruan tinggi Unpad, selanjutnya para pegawai pun diberikan pelatihan khusus pegawai yang berada di sub bagian data dan informasi kepegwaian. Pengembangan pegawai melalui SIMPEG merupakan salah satu alternatif teknik pengembangan pegawai. SIMPEG dapat digunakan untuk memantau perkembangan keterampilan dan kemampuan pegawai. Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat menggunakan SIMPEG sebagai alat pemantau perkembangan sekaligus sebagai alat pengembangan itu sendiri.

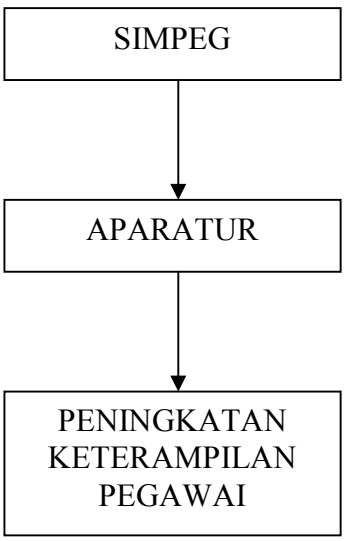
SIMPEG yang dierapkan pemerintah Propinsi Jawa Barat yang dioperasionalkan di Dinas Perhubungan dapat berfungsi sebagai alat pemantau karena menyimpan data-data pegawai termasuk tingkat pendidikannya. Pengembangan sumber daya aparatur melalui SIMPEG sangat membantu untuk mewujudkan profesional pegawai, karena pegawai bisa membuka dan mengakses data-data kepgawaian khususnya mengenai data-data tentang pelatihan. Informasi ini dapat digunakan untuk menentukan bentuk

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

pengembangan apa yang dibutuhkan oleh seorang pegawai, sehingga bentuk pengembangan pegawai dapat efektif dan efisien. Teknis pengembangan aparatur dengan menggunakan SIMPEG dapat dilihat dari pelatihan dan pendidikan tentang penggunaan dan pemeliharaan SIMPEG. Alasan SIMPEG dalam meningkatkan keterampilan pegawai karena dapat merubah pola pikir ke arah lebih maju dan adanya pelatihan pegawai dalam penerapan SIMPEG.

Untuk memperjelas proses pengembangan sumber adaya aparatur melalui sistem informasi kepagawaian (SIMPEG) di Dinas Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui SIMPEG



Sumber: Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, tahun 2008.

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Berakitan mengenai pengembangan sumber daya aparatur, adapun kegiatan yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya aparatur teresbut. *Pertama*, pelatihan dan pengembangan pegawai sumber daya aparatur melalui sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) Di Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat memang harus diterapkan untuk memperbaki kualitas kerja pegawai, terutama kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Pelatihan dan pengembangan sumber daya aparatur melalui SIMPEG di biro kepegawaian khususnya sub bagian data dan informasi kepegawaian Dinas Perhubungan daerah provinsi jawa barat harus diterapkan dan dilakukan. Karena SIMPEG ini baru diterapkan, dan belum seluruhnya bisa saling akses karena penggunaanya belum efektif. Pelatihan dan pengembangan sumber daya aparatur biro kepegawaian sub bagian data dan informasi propinsi jawa barat merupakan usaha yang terencana dari organisasi pemerintah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan sumber daya aparatur lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi: pegawai yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan rnenyesuaikan dengan peraturan.

Untuk itu, penanganan SIMPEG dilakukan dan dikelola oleh sub bagian data dan informasi kepegawaian propinsi jawa barat, karena mereka diberi pelatihan khusus untuk menangani informasi-informasi mengenai data-data kepegwaian yang diintegrasikan ke *server database.* Selain itu, memang Sub Bagian Data dan Informasi

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Kepegawaian Propinsi Jawa Barat mengelola data-data kepegawaian yang diintegrasikan ke *server database* komputer.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya aparatur melalui SIMPEG yang dilakukan oleh Sub Bagian Data dan Informasi Kepegawaian Propinsi Jawa Barat secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang aparatur memiliki elemen-elemen kognitif, yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu obyek. Apabila pemahaman mengenai SIMPEG telah diketahui sebagai obyek yang dipelajari untuk dikembangkan kepada setiap aparatur maka konsep mengenai pemahaman pun akan membawa pegawai lebih maju dalam berpikir untuk melakukan pekerjaannya. Afeksi, yaitu perasaan seseorang terhadap obyek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya. Kecenderungan tindakan terhadap obyek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untu mengubah kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan. Pentingnya pelatihan dan pengembangan menghendaki kegiatan ini dilakukan dengan baik melalui langkah-langkah tertentu, yaitu analisis kebutuhan (kebutuhan organisasi, kebutuhan tugas, kebutuhan pegawai), penentuan tujuan dan materi latihan, pemilihan metode latihan yang tepat, dan evaluasi pelatihan.

Proses pelatihan dan pengembangan pegawai harus dilakukan secara sistematis agar sesuai sasaran. Ada beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam pengorganisasian program pelatihan dan pengembangan pegawai, yaitu melakukan penelitian dan pengumpulan data tentang aspek dari obyek yang akan dikembangkan.

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Data yang didatap dari penelitian tersebut dapat dijadikan dasar dalam penentuan materi yang merupakan langkah kedua dalam penyusunan program pelatihan. Langkah Ketiga adalah menentukan metoda pelatihan yang tepat. Langkah keempat adalah menentukan pemateri pelatihan yang kompeten dengan materi dan metoda yang digunakan.langkah selanjutnya adalah mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelatihan. Langkah ke enam adaah menentukan peserta pelatihan.

Penelitian dan pengumpulan data dilakukan agar didapat data tentang kebutuhan akan pelatihan yang aktual. Hal ini perlu dilakukan agar pelatihan dapat dilakukan dengan tepat sasaran dan kebutuhan. Penentuan materi pelatihan dilakukan setelah didapat data tentang kebutuhan pelatihan dari hasil penelitian awal. Penentuan materi perlu dilakukan agar pelatihan tidak membahas hal-hal yang tidak dibutuhkan.

Pemilihan metode pelatihan, agar efektif perlu memperhatikan diterapkannya prinsip-prinsip belajar, yaitu *participation*, *repetition*, *relevance*, *transference*, dan *feedback*. Biaya, materi, pelatih, dan peserta pelatihan juga merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan. Partisipasi merupakan keterlibatan seorang peserta latihan dalam kegiatan pelatihan secara aktif dan secara langsung. Partisipasi merupakan aspek penting dalam pelatihan sebab partisipasi dapat meningkatkan pemahaman yang lebih baik dan sukar untuk dilupakan. Adapun prinsip-prinsip yang diterapkan dalam belajar sebagi berikut:

Pertama, repetition adalah melakukan atau mengatakan secara berulang-ulang dalam usaha menanamkan suatu ide dalam ingatan seseorang. Suatu konsep atau cara melaksanakan pekerjaan, bilamana dilakukan secara atau didengar berulang-ulang, akan tertanam dalam ingatan seseorang. *Kedua, relevance* berarti pelatihan

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

mempunyai arti atau manfaat yang sangat penting pada seseorang, misalnya seseorang melaksanakan suatu pekerjaan rnelalui suatu langkah-langkah tertentu dan ini mempunyai arti penting karena rnemudahkan dia dalam pelaksanaan pekerjaan. *Ketiga, transference* berarti adanya kesesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh pegawai. Transparansi akan memotivasi seseorang untuk belajar sebab pelatihan akan dirasakan bermanfaat oleh peserta karena dapat mempermudah peserta dalam melakukan tugas sehari-hari. *Keempat, feedback* merupakan pemberian informasi atas perkembangan kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pelatihan, mana yang perlu diperbaiki dan rnana yang dapat dipertahankan.

Pada prinsipnya ada dua metode latihan dan pengembangan yang dapat digunakan. Pertama adalah metode pelatihan kerja (*on the job training)* dalam bentuk intruksi pelatihan kerja *(job instruction training)*, dan perputaran pelatihan pekerjaan *(coaching, job rotation)*. *Job instruction training* atau latihan instruksi jabatan adalah pelatihan di mana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja. Metode ini bila dikaitkan secara khusus dengan prinsip-prinsip belajar di atas terlihat dengan jelas memiliki partisipasi yang tinggi, *relevance, repetition, transference*, dan juga *feedback*.

Metode-metode pelatihan yang digunakan dalam praktek sesungguhnya sangat bervariasi dan dalam bentuk yang sangat hanyak. Metode-metode yang telah disebutkan hanyalah sebagian yang paling sering digunakan, termasuk di Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat. Pemilihan pelatih merupakan hal yang cukup penting, agar materi yang disampaikan dapat mengenai sasaran. Pemilihan

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentrasformasikan keahliannya tersebut kepada peserta pelatihan. Tahap ini tidak hanya menyangkut memilih pelatih, tetapi juga mempersiapkan pelatih dalam arti adanya pelatihan khusus bagi pelatih jika dibutuhkan.

Pelatihan perlu juga melakukan pemilihan peserta. Hal ini agar pelatihan dapat mengenai sasaran. Peserta pelatihan haruslah orang yang memang siap dilatih, artinya peserta adalah mereka yang secara metal telah dipersiapkan untuk mengikuti pelatihan. Jumlah peserta pun perlu dibatasi sesuai dengan fasilitas yang mungkin disediakan, sehingga pelatihan dapat efektif dan efisien. Pelaksanaan pelatihan perlu juga dilakukan evaluasi, yang dapat dilihat dari beberapa dimensi, yaitu: reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan, pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman latihan, perubahan perilaku, dan perbaikan pada organisasi.

Berdasarkan metode-metode pelatihan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya aparatur supaya lebih profesional. Pengembangan sumber daya aparatur di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada aparatur supaya bisa meningkatkan kinerja aparatur sehingga profesional pegawai dapat terwujud. Karena dengan adanya pelatihan pegawai untuk mengembangkan sumber daya aparatur supaya para aparatur tersebut bisa melaksanakan tugasnya secara profesional, artinya pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas dan jabatannya.

Dinas Perhubungan Daerah Propinsi Jawa Barat melakukan pelatihan dan pengembangan kepada pegawainya dengan berkerja sama dengan Universitas Padjadjaran (Unpad). Tim dari Unpad memberikan pelatihan kepada pegawai di Sub

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Bagian Data dan Informasi Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Barat dalam hal penggunaan dan pemeliharaan program Simpeg.

Kedua, pendidikan sumber daya aparatur melalui sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) Di Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat. Pendidikan sumber daya aparatur di biro kepegawaian sub bagian data dan informasi kepegawaian propinsi jawa barat dilakukan untuk mengarahkan pegawai agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan benar. Pendidikan sumber daya aparatur tidak hanya ditujukan kepada pegawai baru, tetapi juga pegawai lama. Pegawai lama perlu mendapatkan pendidikan saat ada perubahan di bagian pegawai itu bekerja. Pendidikan sumber daya aparatur merupakan cara untuk mewujudkan profesional pegawai di biro kepegwaian sub bagian data dan informasi kepegawaian, karena kalau aparatur mau melakukan pendidikan berarti para aparatur tersebut bisa dibimbing dan diarahkan dalam peningkatan kualitas kerja yang berorientasi pada profesional pegawai.

Pendidikan sumber daya aparatur di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat berkaitan dengan penangan mengenai SIMPEG, pihak instansi bekerjasama dengan Universitas Padjajaran (Unpad). Hal ini dilakukan karena pembuatan program SIMPEG merupakan hasil kerjasama antara Sub Bagian Data dan Informasi Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dengan Unpad. Pendidikan sumber daya aparatur melalui SIMPEG dilakukan dengan membimbing dan mengarahkan supaya bisa mengembangkan keterampilan kerja. Proses pendidikan sumber daya aparatur mereka diajakak untuk melakukan pelatihan dan dibimbing supaya lebih terampil dalamS penggunaan SIMPEG maupun dalam pengelolaan data-data kepegawaian yang diintegrasikan ke *server database* komputer.

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Setelah proses pendidikan sumber daya aparatur telah selesai dilakukan, yang dibantu oleh lembaga lain yaitu Universitas Padjajaran (Unpad). Para aparatur bisa menerapkan ke Biro Dinas Perhubungan di provinsi jawa barat dalam mengopersionalkan SIMPEG mengenai pengolahan data-data kepegawaian supaya selalu sesuai. Aparatur yang telah melakukan pendidikan selanjutnya mengarahkan pegawai yang lain untuk mengoperasionalkan SIMPEG untuk pengolahan data-data kepegawaian yang diintegrasikan ke *server database* komputer.

Berdasarkan penjelasan di atas, pelatihan dan pendidikan dalam mengembangkan sumber daya aparatur di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat yang diterapkan baik bersifat manual maupun melalui SIMPEG. Data-data mengenai pelatihan dan pengembangan tersebut disimpan dalam *server database* komputer yang diintegrasikan melalui SIMPEG tersebut. Sehingga dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya aparatur melalui SIMPEG di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, peofesional bisa terwujud.

4.3 Struktur Birokrasi Dalam Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Kepegwaian (Simpeg) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

Struktur organisasi merupakan pembagian tugas dan tanggung jawab kepada masing-masing orang yang ada dalam organisasi, struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana kedudukan, tugas, dan fungsi dialokasikan dalam organisasi.

Hal ini mempunyai dampak yang siginifikan terhadap cara setiap individu melaksanakan tugasnya dalam organisasi. Ketika arah dan strategi organisasi secara

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

keseluruhan telah ditetapkan serta struktur organisasi telah dibentuk, maka hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana organisasi tersebut melakukan kegiatan atau menjalankannya tugas dan fungsinya. Struktur organisasi merupakan suatu gambar yang menggambarkan tentang jenis atau tipe organisasi, pendepartemenan atau pembagian bidang-bidang, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan yang terkait, garis perintah dan tanggung jawab serta rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Struktur birokrasi di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat sudah dilaksanakan sesuai dengan masing-masing tugasnya. Aparatur Kantor Dinas Perhubungan didalam tugasnya sudah menjalankan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Kantor Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat melaksanakan tugasnya sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, struktur birokrasi mencakup dimensi fragmentasi (*fragmentation*).

Fragmentasi atau penyebaran tanggung jawab kegiatan sangat mempengaruhi dalam Implementasi Sistem Informasi Manejemen Kepegawaian Dinas Perhubungan. Hubungan yang terjadi di antara para aparatur Kantor Dinas Perhubungan sangat mempengaruhi terhadap pelaksanaan Sistem Informasi Informasi Manejemen Kepegwaian, apabila pola hubungan yang terjadi di lingkungan Kantor Dinas Perhubungan tidak baik maka akan berpengaruh terhadap keberhasilan Sistem Informasi manejemen Kepegawaian .

Pola hubungan pelaksana Sistem Informasi Manejemen Kepegawaian yang terjadi di dalam lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Jawa Barat berlangsung dengan baik, hal tersebut terwujud melalui pola kinerja mereka yang saling

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

bekerja sama untuk mensukseskan pelaksanaan Sistem Informasi Manejemen Kepegawaian tersebut. Para pelaksana Sistem Informasi Manejemen Kepegawaian dalam menjalankan tugas saling membantu dan bekerjasama serta berkompetisi secara sehat.

Hal itu dilakukan dalam membangkitkan semangat dalam mencapai keberhasilan Sistem Informasi Manejemen Kepegawaian Dinas Perhubungan dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan pendaftaran tanah terhadap masyarakat. Para aparatur Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat sebagai pelaksana Sistem Informasi Manejemen Kepegawaian dalam menajalankan tugasnya saling melengkapi dan mendukung masing-masing dari mereka, sehingga pola hubungan yang terjadi bersifat saling bekerjasama. Mereka tetap berkompetisi dalam melaksanakan tugasnya, akan tetapi kompetisi yang mereka lakukan dengan positif dan sehat.

Penyebaran tanggungjawab para aparatur dalam menjalankan tugasnya saling membantu dan bekerjasama serta berkompetisi secara sehat, hal itu dilakukan dalam membangkitkan semangat dalam mencapai keberhasilan Sistem Informasi Manejemen Kepegawaian Di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Para aparatur kebijakan dalam menajalankan tugasnya saling melengkapi dan mendukung masing-masing dari mereka, sehingga pola hubungan yang terjadi bersifat saling bekerjasama.

Penyebaran tanggung jawab tersebut dapat diwujudkan dalam kinerja antara bagian yang satu dengan bagian lain, antara bagian tersebut saling bekerjasama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, misalnya Bagian Informasi berkewajiban untuk menyetorkan data yang terkumpul untuk meningkatkan akselerasi pelayanan ke bagian pengolahan data dan sebaliknya. Penyebaran tanggung jawab para Kantor

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

Dinas Perhubungan saling membantu, melengkapi dan mendukung satu sama lain dengan tujuan agar Sistem Informasi Pertanahan dapat berhasil dilaksanakan.

Hasil dari wawancara dan penelitian bahwa struktur birokrasi di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat tersusun dengan baik, mulai dari jabatan sampai struktur kinerjanya. Setiap struktur birokrasi tersebut melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing bagiannya. Fragmentasi atau penyebaran tanggung jawab agar tetap bersaing secara sehat, aparatur Kantor Dinas Perhubungan berpegang pada tindakan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, yaitu: *pertama*, mewujudkan pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat yang profesional dan fasilitatif. *Kedua*, meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat, *ketiga* yaitu meningkatkan suasana menjadi Kantor yang ber-tarif (*transparan, akuntabel, responsif, independent dan fairnes*). *Keempat*, meningkatkan sinergitas dalam pemberdayaan masyarakat, *kelima* yaitu mewujudkan komitmen bersama dalam penegakan hukum dalam pelayanan.

Menjelaskan tentang kelima misi tersebut, aparatur Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dapat sidikit mengatasi jika terjadi persaingan tidak sehat dan struktur birokrasi yang hancur. Walaupun tidak semaksimal mungkin untuk mengatasinya tetapi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa BaraT selalu siap untuk melakukan tindakan jika sewaktu-waktu terjadi pemecahan dan persaingan yang tidak sehat. Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat jika terjadi hal tersebut, maka akan menghambat keberhasilan pelaksanaan Sistem Informasi Manejemen Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, dikarenakan jika terjadi struktur birokrasi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat akan terpecah-pecah dan

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

dapat megagalkan komunikasi dan lain-lainnya yang berdampak negatif pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat

Masyarakat yang sedang mengurus masalah atau urusan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat juga menilai bahwa struktur birokrasi di Kantor Dinas Pehubungan Provinsi Jawa Barat tersusun dengan baik, karena melihat cara bekerja aparaturnya dilakukan dengan tahapan-tahapan dan penuh hati-hati tidak ceroboh. Masyarakat merasa senang, aman, dan nyaman melihat cara kinerja yang dipraktekan oleh aparatur dan berikan kepada masyarakat yang sedang mengurus sesuatu di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

Rasa senang ditunjukan oleh masyarakat dengan bertindak sopan terhadap aparatur Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, masyarakat merasa nyaman dalam melakukan suatu kebutuhan/urusan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat karena terciptanya tertib administrasi pertanahan dan masyarakat merasa nyaman karena dilayani dengan penuh sopan santun. Berdasarkan uraian di atas maka dapat menarik kesimpulan bahwa di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat struktur birokrasinya tersusun dengan baik. Jika struktur birokrasinya terpecah-pecah, aparatur Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat akan segera bertindak untuk mengatasi fragmentasi tersebut dan mencari solusi penyelesaiannya.

Terjadinya struktur birokrasi yang hancur akan menghambat keberhasilan pelaksanaan Sistem Informasi Manejemen di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dalam tujuan meningkatkan pelayanan terhadap publik tentang pengurusan-pengurusan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Sebaliknya, jika fragmentasi atau penyebaran tanggung jawab sesuai dengan bagiannya masing-

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com

masing akan memperlancar keberhasilan pelaksanaan Sistem Informasi Manejemen Kepegawaian dalam tujuan meningkatkan pelayanan terhadap publik tentang pendaftaran tanah di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

This document was created using SOLID CONVERTER PDF To remove this message, purchase the product at www.SolidDocuments.com