

BAB II

GAMBARAN UMUM

2.1. Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur di Pemerintah Kota Salatiga

Sumber daya manusia aparatur sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki memainkan peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan sumber daya manusia aparatur yang dimiliki maka organisasi dapat mengolah sumberdaya lain sesuai dengan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kualitas yang sesuai. Kualitas sumber daya manusia yang diharapkan tercermin dari tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kuantitas sumber daya manusia yang diharapkan adalah jumlah SDM ideal yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, agar bisa memiliki sumber daya manusia aparatur yang berkualitas dan berkuantitas dibutuhkan suatu penataan. Penataan sumber daya manusia aparatur di suatu tempat atau wilayah akan mencerminkan kualitas dari birokrasinya, sehingga jika sumber daya manusia aparatur memiliki kualitas yang rendah akan memperburuk citra dari birokrasi yang bersangkutan.

Penataan sumber daya manusia yang ada di Indonesia mengacu pada UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Merujuk pada pengertian manajemen pegawai negeri sipil dalam UU No. 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian, pasal 1 ayat 8, menjelaskan bahwa manajemen pegawai negeri sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Manajemen PNS ini diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna, dan berhasil. Oleh karena itu, dibutuhkan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menjelaskan bahwa penataan sumber daya manusia aparatur diarahkan pada pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah pegawai dilakukan oleh pemerintah pusat.

Penataan sumber daya manusia aparatur pada UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, lebih menekankan lembaga-lembaga terkait yang turut berperan dalam manajemen kepegawaian Lembaga yang memiliki peran dalam manajemen kepegawaian, yaitu Menpan, Mendagri,

BKN, LAN, dan BKD. Manajemen kepegawaian adalah proses pembinaan kepegawaian yang meliputi rekrutmen, promosi, remunerasi, kesejahteraan, pendidikan dan latihan serta pensiun.

Sistem kepegawaian di Pemerintah Kota Salatiga didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dituntut harus mengacu kepada pemerintah pusat dan lembaga non kementerian terkait. Berdasarkan Peraturan Walikota Salatiga Nomor 9 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Salatiga, khususnya Pasal 6 disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Salatiga mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Penjabaran dari Pasal 6 tersebut di atas, maka ditetapkan Peraturan Walikota Salatiga Nomor 55 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Pejabat Struktural pada Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja, bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah

mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang manajemen kepegawaian daerah.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata. Manajemen PNS perlu di atur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan PNS dalam manajemen PNS.

Jumlah penduduk Kota Salatiga pada tahun 2015 berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah 196.408 jiwa, terdiri dari laki-laki sebanyak 97.415 jiwa dan perempuan sebanyak 98.933 dengan tingkat kepadatan penduduk Kota Salatiga sebesar 3.178 ribu jiwa per km². Sedangkan jumlah pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Salatiga tercatat sejumlah 4.786 orang, dan dapat dikelompokkan menurut golongan kepangkatan, tingkat pendidikan, dan eseloning, sebagai berikut :

1. Menurut golongan kepangkatan dapat dikelompokkan ke dalam :
 - a) Golongan IV, sebanyak : 657 orang
 - b) Golongan III, sebanyak : 2.357 orang
 - c) Golongan II, sebanyak : 1.427 orang
 - d) Golongan I, sebanyak : 345 orang

2. Menurut tingkat pendidikan dapat dikelompokkan ke dalam :

- a) S3, sebanyak : 4 orang
- b) S2, sebanyak : 252 orang
- c) S1, sebanyak : 2.457 orang
- d) D IV, sebanyak : 48 orang
- e) D III, sebanyak : 711 orang
- f) D II, sebanyak : 125 orang
- g) D I, sebanyak : 13 orang
- h) SMA, sebanyak : 900 orang
- i) SMP, sebanyak : 125 orang
- j) SD, sebanyak : 151 orang

3. Menurut eselon, pegawai di Kota Salatiga dapat dikelompokkan ke dalam :

- a) Eselon II, sebanyak : 21 orang
- b) Eselon III, sebanyak : 60 orang
- c) Eselon IV, sebanyak : 446 orang
- d) Non Eselon, sebanyak : 4259 orang