ILMU PENGETAHUAN SOSIAL Tahun 36 Nomor 1 Juni 2002

Jurnal IPS dan Pengajarannya

- Transisi Dari Demokrasi Parlementer Ke Demokrasi Terpimpin (Sebuah Pergulatan Budaya)
- Strategi Pengembangan Agro Industri dalam Pemberdayaan Perekonomian Daerah
- Program Pembinaan Anggota dalam Pemberdayaan Koperasi Pedagang Pasar dan Koperasi Wanita di Jawa Timur
- Kompetensi Kepala Desa sebagai Hakim Perdamaian
- Pengaruh Beberapa Faktor Internal dan Eksternal terhadap Pendapatan Usaha pada KPRI Kota Malang
- Analisis Beberapa Faktor yang Berpengaruh terhadap Rentabilitas Modal Sendiri dan Pendapatan Per-Saham pada Perusahaan Industri Tekstil yang *Go-Publik* di Indonesia
- Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jurnal IPS dan Pengajarannya

Berdasarkan SK Dirjen Dikti No. 69/DIKTI/Kep/2000 telah terakreditasi sebagai Jurnal Majalah Ilmiah terhitung sejak ditetapkan pada tanggal 21 Maret 2000.

Terbit dua kali setahun pada bulan Juni dan Desember, ISSN: 0854-8250, berisi tulisan ilmiah tentang ilmu pengetahuan sosial dan hubungannya dengan pangajaran, baik yang ditulis dalam bahasa Indonesia maupun asing. Tulisan yang dimuat berupa analisis, dan aplikasi teori, hasil penelitian, dan pembahasan kepustakaan.

Ketua Penyunting:
Supriyanto

Wakil Ketua Penyunting:
Sa'dun Akbar

Penyunting Pelaksana:
Mit Witjaksono
Edi Suhartono
Yusuf Suharto
A.J. Purwanto
Tuhardjo

Penyunting Ahli:
Salladien
Cahyoto
Wahjoedi

Penyunting Tamu:
Effendie (Universitas Airlangga)
Umar Nimran (Universitas Brawijaya)
Jusuf Abadi (Universitas Haluoleo (Unhalu))
Soeparlan Pranoto (Dosen Pasca Sarjana UPN Veteran Surabaya)

Pelaksana Tata Usaha:
Bambang Suyono
Abdul Rachman

Alamat Penyunting dan Tata Usaha: FE Universitas Negeri Malang Jl. Surabaya 6 Malang 65145 Gedung E3. Telepon (0341) 551-312 (4 saluran), psw. 275 dan 276. Faks (0341) 551-921. Langganan 2 Nomor setahun Rp 30.000,00. Uang langganan dapat dikirimkan dengan wesel pos ke alamat Tata Usaha atau melalui Bank BNI Kantor Cabang Pembantu Universitas Negeri Malang (Jl. Surabaya 6 Malang 65145) rekening Supriyanto, Nomor: 121.001060134.901.

JURNAL ILMU PENGETAHUAN SOSIAL DAN PENGAJARANNYA diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. **Dekan:** Sutrisno. **Pembantu Dekan I:** Bambang Pranowo. **Pembantu Dekan II:** Sutatmi. **Pembantu Dekan III:** Mulyoso. Terbit pertama kali pada tahun 1967 dengan nama ***MIMBAR ILMU.***

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain. Naskah yang masuk dievaluasi oleh Penyunting dan/atau Penyunting Ahli: Penyunting dapat melakukan perubahan pada tulisan yang dimuat untuk keseragaman format, tanpa mengubah maksud dan isinya.

Jurnal ini diterbitkan di bawah pembinaan Tim Pengembang Jurnal dan Berkala Universitas Negeri Malang. **Pembina:** Prof. Dr. H. Imam Syafi'ie (Rektor). **Penanggungjawab:** M. Saleh Marzuki. **Ketua:** Ali Saukah. **Anggota:** Suhadi Ibnu, Amat Mukadis. **Staf Teknis:** S. Fuad, Aminarti S. Wahyuni **Pembantu Teknis:** Fatmawati, Akhmad Munir, Sukarto.

PENGANTAR PENYUNTING

Terbitan *Jurnal IPS dan Pengajarannya* pada Edisi Tahun 36, Nomor: 1, Juli 2002, memuat tulisan, baik artikel konseptual maupun artikel hasil penelitian dari kalangan dosen Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Dosen PTN dan PTS yang dimaksud, baik yang berasal dari Jawa maupun luar Jawa. Yang menarik dalam edisi kali ini ada satu artikel konseptual yang berasal dari dosen widyaiswara Diklat Jawa Timur.

Semakin beragamnya asal tulisan yang dimuat dalam edisi kali ini, akan dapat meningkatkan bobot tulisan. Untuk terbitan yang akan datang penyunting mengundang berbagai penulis dalam bidang ilmu sosial, termasuk ilmu ekonomi.

Mudah-mudahan tulisan dalam edisi kali ini dapat menambah wawasan, baik dalam konsep maupun hasil penelitian dalam bidang ilmu sosial, utamanya ilmu ekonomi.

Ketua Penyunting

ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jurnal IPS dan Pengajarannya
Tahun 36, Nomor 1, Juni 2002

DAFTAR ISI

Hariyono Transisi dari Demokrasi Parlementer ke Demokrasi Terpimpin Sebuah Pergulatan Budaya, 1

Sueb Sustainabilitas Pembangunan di Indonesia: Antara Harapan dan Kenyataan, 16

Achmad Tutiik M Relevansi Pendidikan Konsumen dan Pendidikan Teknologi dan Industri, 26

Surjadi Paradigma Pembangunan dan Kapabelitas Aparatur, 44

Suradi M. Strategi Pengembangan Agro Industri dalam Pemberdayaan Perekonomian Daerah, 53

Soeparlan P. Analisis Pengaruh *Current Ratio, Financial Leverage, Total Assets Turnover, Profil Margin* dan *Price Book Value* terhadap Fkultuasi Harga Saham Perusahaan *Food And Beverage* yang *Go Publik* di Bursa Efek Surabaya, 67

J.G. Nirbito Program Pembinaan Anggota dalam Pemberdayaan Koperasi Pedagang Pasar dan Koperasi Wanita (Koppas & Kopwan) di Jawa Timur, 80

Edy Purwanto Validasi Bahan Ajar Geografi SMU Berdasarkan Kurikulum 1994 di Kota Malang, 92

Edi Suhartono Kompetensi Kepala Desa sebagai Hakim Perdamaian (Studi Kasus di Desa Tulungrejo Kec. Bumiaji Kota Batu), 111

Soesilo Studi tentang Pendapatan Nelayan di Kota Surabaya, 127

Tuhardjo Analisis Beberapa Faktor yang Berpengaruh terhadap Rentabilitas Modal Sendiri dan Pendapatan Per Saham pada Perusahaan Industri Tekstil yang *Go-Public* di Indonesia, 138

Djoko Dwi K. Pengaruh Beberapa Faktor Internal dan Eksternal terhadap Pendapatan Usaha pada KPRI di Kotamadya Malang, 154

Meskipun secara teoretis maupun empiris dapat dikatakan bahwa iklim organisasi (terdiri dari variabel perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi, interaksi dan pengambilan keputusan) dapat digunakan sebagai penentu tingkat kepuasan kerja karyawan, namun dapat diketahui bahwa masih ada terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang tidak disertakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini hanya dilihat dari keeratan/kekuatan yang pengaruhnya yang ditentukan oleh variabel pengambilan keputusan, motivasi kerja, perilaku pemimpin dan interaksi. Dengan demikian penelitian ini memiliki keterbatasan dalam mengkaji variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar kepuasan kerja karyawan hendaknya juga dilihat dari karakteristik individu yang meliputi usia, pendidikan, jenis kelamin dan pengalaman atau keterampilan karyawan.

Saran

Dengan mengacu pada hasil penelitian ini, maka peningkatan sumber daya manusia melalui iklim organisasi perlu terus dibina dan dikembangkan, guna menjaga iklim yang kondusif dalam rangka menghadapi tantangan yang ada pada era persaingan hotel yang semakin tajam saat ini.

DAFTAR RUJUKAN

Ivancevich, G. & Donnely. 1996. *Perilaku, Struktur*, Proses Terjemahan Nunuk Adiarni. Editor Lyndon Saputra. Jilid I. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.

Keith, D. and Newstrom, J.W. 1996. *Human Behavior at Work; Organization Behavior,* Seventh Edition. New Delhi: McGraw-Hill Publising Ltd.

Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior,* Fourth Edition. New York: Mc Graw-Hill Inc.

Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi,* Jilid I, Alih Bahasa Pujaatmaka dan Hadyana. Jakarta: Prenhallindo.

Studi Tentang Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah Kabupaten Kutai

DB. Paranoan

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran potensi serta permasalahan sumber daya manusia di dalam suatu sistem otonomi daerah, di pemerintah daerah Tingkat II Kutai. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pengukuran data dibatasi pada gejala nominal yang datanya ditabulasikan dalam bentuk penyajian angka-angka dan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) potensi sumberdaya manusia masih perlu ditingkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas; (2) proses penyerahan urusan belum disertai dengan penyerahan 3P (personalia, pembiayaan, peralatan) secara penuh; (3) pelayanan yang diberikan kepada masyarakat secara umum telah meningkat, namun belum optimal; (4) sistem penyusunan formasi yang masih belum sempurna; dan (5) tingkat pendidikan formal, usia dan masa kerja komposisi pegawai cukup baik.

Kata-kata kunci: sumberdaya manusia, otonomi daerah

Daerah-daerah di Indonesia mempunyai hak otonom yakni suatu sifat pemerintahan yang mempunyai derajad kebebasan tertentu untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Daerah sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah tertentu yang berhak, berwenang dan berkewajiban mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dalam Ikatan

DB. Paranoan adalah dosen FISIP Universitas Mulawarman Samarinda

Negara Kesatuan Republik Indonesia, sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (C.S.T. Kansil, 1985:21).

Dengan terbentuknya daerah otonom berdasarkan Undang-undang maka kepada daerah tersebut diserahkan urusan-urusan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Dalam hal ini prakarsa sepenuhnya diserahkan kepada daerah, baik menyangkut penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pelaksanaan maupun yang menyangkut segi-segi pembiayaan.

Menurut Smith yang dikutip oleh Fernandes (1992:28) ada delapan variabel sebagai tolok ukur daerah, yaitu: (1) fungsi/tugas pemerintah; (2) kemampuan pemungutan pajak daerah; (3) bidang tugas administratif; (4) jumlah pelimpahan wewenang; (5) besarnya anggaran belanja; (6) wilayah; (7) ketergantungan keuangan; dan (8) personel. Kemudian disederhanakan menjadi tiga segi, yaitu: (1) institusional, dalam hal ini kesiapan kelembagaan; (2) keuangan, dilihat dari tingkat kemampuan daerah untuk membiayai sendiri urusan rumah tangga dan tampak dari Pendapatan Asli Daerah (PAD); dan (3) sumber daya manusia, yaitu bagaimana kesiapan aparatur di daerah untuk melaksanakan otonomi daerahnya.

Berdasarkan pokok-pokok kebijaksanaan pembangunan aparatur negara sebagaimana tercantum dalam GBHN 1993 maka arah pembangunan sumber daya manusia di lingkungan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata negara dan aparatur pemerintah daerah diarahkan pada penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah yang makin efisien, efektif, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan seluruh aparatur pemerintah daerah ditujukan pada peningkatan kemampuan penyelenggaraan otonomi daerah, peningkatan kualitas sistem administrasi, penyempurnaan ketatalaksanaan serta peningkatan kualitas dan kesejahteraan aparatnya (Hartanto,1994:277).

Peningkatan sumber daya manusia yang dalam hal ini aparat pemerintah melalui pendekatan pendidikan dan latihan, merupakan sarana yang paling mencakup dari semua segi, baik dari segi organisasi itu sendiri maupun oleh aparat yang bersangkutan. Sebagaimana kenyataan bahwa semakin tinggi kualitas aparat, problem yang timbul juga semakin kompleks. Untuk itulah maka salah satu jalan yang harus ditempuh adalah dengan memberikan pendidikan dan latihan kepada aparatur pemerintah daerah, pendidikan dan latihan yang dijalankan tersebut selain dimaksud

untuk mengurangi problem sebagaimana telah dikemukakan di atas, juga dimaksud untuk memperoleh nilai tambah aparat yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan peningkatan dan perkembangan pengetahuan, sikap dan keterampilan aparat yang bersangkutan.

Dengan sumberdaya manusia terampil dan berkualitas diharapkan mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam yang berlimpah sehingga mampu menghasilkan devisa baik daerah maupun negara yang dapat digunakan sebagai penggerak percepatan pembangunan. Daerah tingkat II Kutai yang secara administratif mempunyai luas wilayah 95.046 km2 atau 46,32% dari luas propinsi Kalimantan Timur, dengan 38 Kecamatan dan 1 Kota Administratif, merupakan Daerah Tingkat II terluas di antara 6 Daerah Tingkat II yang ada di Kalimantan Timur terdiri dari 421 desa dengan jumlah penduduk 650.355 jiwa dan tingkat kepadatan 7 jiwa/km^2 (Anonim, 1995:102).

Pembangunan di Daerah Tingkat II Kutai cukup berhasil, ini terbukti dengan ditetapkannya Daerah Tingkat II Kutai sebagai salah satu daerah percontohan pelaksanaan otonomi daerah Tingkat II di seluruh Indonesia, yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1995, tentang Penyerahan sebagian urusan Pemerintahan kepada 26 Dati II percontohan. Dalam Peraturan Pemerintahan No. 8 Tahun 1995 ini diserahkan 19 urusan yang menjadi urusan 26 Dati II percontohan. Dalam pelaksanaannya Pemerintah Tingkat II Kutai telah membentuk 21 Dinas sebagai unsur pelaksana. Namun dari 19 Urusan yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Kutai tidak semua yang dilaksanakan dan ada pula yang dilaksanakan dan mengalami pemekaran hingga menjadi lebih dari satu dinas.

Permasalahan yang akan dicari pemecahannya dalam penelitian ini adalah bagaimana potensi sumberdaya manusia dalam melaksanakan otonomi daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat II Kutai?

METODE

Dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengukuran gejala nominal saja, yaitu gejala yang bervariasi menurut jenisnya, yang hanya digolongkan secara terpisah, deskrit dan kategorik. Gejala nominal merupakan data kualitatif yang diperoleh melalui data sekunder dan sumber lainnya pada wilayah penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui: kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku atau referensi dokumen-dokumen

yang ada hubungannya dengan penelitian ini; dan penelitian lapangan, melalui: (1) observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan langsung terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian yang diteliti; dan (2) wawancara, dimana cara ini untuk mendapatkan data dari orang-orang yang merupakan sumber keterangan yang mengetahui kondisi tertentu yang berhubungan dengan penelitian ini.

HASIL

Secara administratif daerah ini mempunyai luas wilayah 95.046 Km2 atau 46,32% dari luas Pulau Kalimantan, mempunyai 38 Kecamatan dengan 32 Kelurahan dan 390 buah desa. Jumlah penduduk (1998) tercatat 692.421 jiwa, dengan kepadatan penduduk rata-rata 7,29 jiwa/ Km^2 sebagian besar dari penduduknya terkonsentrasi di kota-kota wilayah pantai.

Perekonomian daerah ini bersifat dualistik, di mana kawasan pantai tumbuh berbagai industri migas yang padat modal dan cukup pesat perkembangannya, sementara di daerah pedalaman dan perbatasan masih mengandalkan usaha yang bersifat tradisional.

Sebagai sumber pembiayaan pembangunan daerah, maka pendapatan asli daerah (PAD) perlu dikembangkan untuk mewujudkan otonomi daerah yang nyata, dinamis dan bertanggung jawab. Pendapatan PAD terhadap pendapatan Pemerintah daerah secara keseluruhan saat ini telah mencapai sekitar Rp 67 M atau sekitar 54% dari total pendapatan sebesar Rp 12 M (tahun 1994–1995). Dari jumlah sekitar 89% pendapatan dari PBB.

Peranan PAD (termasuk PBB) terhadap pendapatan pemerintah daerah secara keseluruhan saat ini telah mencapai sekitar Rp80 M atau sekitar 48% dari total pendapatan. Dari jumlah itu 41% merupakan pendapatan di sektor pendapatan PBB.

Wilayah Kutai sebagian besar merupakan daerah aliran sungai (DAS) Mahakam di mana sumber airnya berasal dari pegunungan Kapuas yang mengalir ke pantai Timur dan bermuara di Selat Makasar. Hampir 80% wilayah ini adalah merupakan hutan tropika basah. Luas kawasan hutan ini berupa hutan produksi tetap seluas 2.062.875 Ha. Hutan penelitian dan wisata seluas 315.115 Ha. Sedangkan cagar alam Suaka Marga Satwa (Taman Raya Bukit Soeharto) seluas 73.850 Ha, taman Nasional Kutai 198.629 Ha dan taman Cagar Alam Muara Kaman–Sedulang

16.500 Ha. Bahan tambang yang menonjol adalah Kilang LNG, Minyak Bumi, Gas Amoniak, Emas dan Pasir Kuarsa serta bahan galian lainnya. Dalam rangka pengembangan perkebunan di daerah ini telah disediakan lahan seluas 1,2 juta Ha yang tersebar di kecamatan-kecamatan. Areal ini berupa hutan produksi yang dapat dikonversi serta hutan bekas perladangan.

Di bidang perikanan pengembangannya meliputi areal seluas 199.500 Ha yang terdiri dari anau, sungai rawa dan waduk. Konsumsi ikan rata-rata masyarakat mengalami peningkatan, di mana sekarang berada di atas standar nasional yaitu 18 Kg per kapita per tahun.

Sejak ditunjuknya Kabupaten Dati II Kutai sebagai salah satu Dati Tk II percontohan telah dilakukan pengaturan kepegawaian disesuaikan dengan pengaturan kelembagaan dengan pedoman pada: (1) bagi pegawai pusat yang semula bekerja pada Kantor Departemen yang telah dihapus dapat diperbantukan ke Dati II dan ditugaskan pada dinas daerah yang baru dibentuk atau pada dinas daerah yang sudah ada namun diperbesar strukturnya, dan (2) bagi pegawai daerah tingkat I yang semula bekerja pada cabang dinas daerah tingkat I yang telah dihapuskan dapat diperbantukan kepada Dati II dan ditugaskan pada Dati II yang baru dibentuk atau yang telah diperbesar strukturnya.

Kondisi jumlah pegawai terlihat hampir pada semua dinas masih belum terpenuhi jumlah kebutuhan pegawai mereka dengan tingkatan yang bervariasi antara 8,40%–58,54%. Jadi rata-rata kekurangan pegawai secara keseluruhan adalah 21,62%. Terkecuali pada Dinas Bina Marga kesehatan terdapat kelebihan dari tingkat pegawai sampai tingkat kebutuhan, bahkan pada dinas-dinas tertentu seperti Dinas Cipta karya, Dinas Pendidikan Nasional, Dinas Perikanan, Dinas Peternakan, Dinas Sosial, dan Dinas Transmigrasi dan Pemukiman Perambah Hutan terjadi penurunan jumlah pegawai. Hal ini dikarenakan terjadinya pemberhentian secara hormat baik karena pensiun ataupun karena meninggal dunia, dan juga karena dimutasikan ke dinas lain. Khusus pada Dinas Transmigrasi dan Pemukiman Perambah Hutan proses peralihan status pegawai di cabang Dinas Tingkat I belum dilakukan hingga saat ini.

Secara keseluruhan jumlah kebutuhan pegawai pada dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Tingkat II Kutai masih terdapat kekurangan sejumlah 410 orang atau sekitar 20% dari tingkat kebutuhan pegawai sebanyak 2.054 orang.

Komposisi tingkat pendidikan pegawai mulai dari SD hingga S2/S3. SD 9,99%, SLTP 7,54%, SLTA 50,74%, D3 9,99%, S1 21,66% serta S2/S3 0,06%. Dalam perkembangan selanjutnya hingga tahun 1997 telah terjadi perubahan khususnya komposisi tingkat pendidikan pegawai setelah terjadinya penambahan jumlah pegawai.

Pada tahun 1997 telah terjadi perubahan komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan menjadi SD 109. Pada tahun 1997 telah terjadi perubahan komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan menjadi SD 109 orang (6,67%), SLTP 114 orang (6,98%), SLTA 932 orang (57,04%), D3 117 orang (7,16%), S1 358 orang (21,91%), dan S2/S3 4 orang (0,24%).

Pangkat dan golongan pegawai terlihat frekuensi terbesar pada pegawai dengan kualifikasi golongan ruang II, kemudian Golongan ruang III, Golongan ruang I dan yang terkecil Golongan ruang IV.

Gambaran keadaan pegawai pada Dinas-dinas Dati II Kutai berdasarkan usia, di mana frekuensi pada kelompok umur 36–45 tahun sebesar 42,04%. Kemudian diikuti oleh kelompok umur 46–55 tahun 30,35%; 26–35 tahun 23,50%; 17–25 tahun 2,08% dan kelompok umur lebih dari 55 tahun 2,02%.

Dari data yang diperoleh terlihat frekuensi terbesar pada kelompok masa kerja 10,1–15 tahun sebesar 27,7%, diikuti oleh 5,1–10 tahun 26,2%; 15,1–20 tahun 19,2%, < 5 tahun 12,3%; 20,1–25 tahun 10,6% dan terakhir > 25 tahun 4,04%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data-data yang diperoleh terlihat adanya dua gejala yang terjadi selama tiga tahun pelaksanaan uji coba otonomi pada daerah Tingkat II Kutai, yaitu peningkatan dan penurunan jumlah pegawai pada beberapa dinas Daerah Tingkat II Kutai.

Selama pelaksanaan uji coba otonomi telah terjadi peningkatan jumlah pegawai pada dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat II Kutai, dari 1.555 orang pada tahun 1995 menjadi 1.634 orang pada tahun 1997. Hal ini menunjukkan gejala yang positif karena pelayanan kepada masyarakat tidak akan dapat optimal bila jumlah pegawai terbatas. Namun bila dibandingkan dengan tingkat kebutuhan yaitu sekitar 2.054 orang peningkatan jumlah pegawai tersebut baru mencapai 79,55%. Ini berarti bahwa pelaksanaan otonomi daerah di Daerah Tingkat II Kutai

yang dalam hal ini adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat masih belum optimal karena terbatasnya jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat II Kutai.

Jumlah Dinas-dinas yang mengalami penurunan jumlah pegawai ini adalah sekitar 38% dari keseluruhan dinas di lingkungan Pemda Tingkat II Kutai. Penurunan jumlah pegawai yang terjadi memiliki tingkat yang bervariasi antara 2,38–71,72% dari jumlah yang telah ada sebelumnya pada masing-masing dinas. Hal ini disebabkan karena adanya pemberhentian pegawai dengan hormat baik karena meninggal dunia ataupun pensiun, juga karena mutasi pada dinas yang lain. Namun hal ini tampaknya tidak ditunjang dengan usaha pemenuhan kebutuhan akan pegawai khusus untuk Dinas Transmigrasi dan Pemukiman Perambah Hutan dikarenakan belum dihapusnya Cabang Kandep Transmigrasi dan pemukiman Perambah Hutan di wilayah Dati II Kutai sehingga alih status kepegawaian pun belum bisa dilakukan.

Kondisi seperti di atas bila tidak segera diatasi maka tujuan pemberian otonomi kepada daerah yaitu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat akan susah untuk tercapai. Karena bagaimana pun dengan jumlah pegawai yang terbatas tidak akan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dengan jumlah pegawai yang memang kurang sebelumnya saja beban kerja yang ada akan berat terselesaikan, ditambah dengan terjadinya penurunan jumlah tersebut.

Keadaan seperti ini hendaknya segera mendapatkan perhatian dari Pemerintah Daerah Tingkat II Kutai secara serius, sehingga cita-cita dari pelaksanaan otonomi daerah dapat segera tercapai. Untuk itu diharapkan dalam penerimaan pegawai baru hendaknya mengacu pada kondisi yang terjadi di lapangan.

Sejak dimulainya pelaksanaan Proyek Uji Coba Otonomi pada Daerah Tk. II Kutai saat ini telah terjadi perubahan komposisi kepegawaian berdasarkan tingkat pendidikannya. Pada tahun 1995 komposisi tingkat pendidikan pegawai pada dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Daerah Tk. II Kutai adalah sebagai berikut: SD 9,97%; SLTP 7,33%; SLTA 50,48%; D3 9,76%, S1 22,2% dan S2/S3 0,26%.

Dalam perkembangan berdasarkan tingkat pendidikan terlihat gejala yang positif di mana terjadi penurunan jumlah pada tingkat pendidikan yang rendah yaitu SD dan SLTP. Sementara itu juga terjadi penurunan jumlah serta persentase pada tingkat pendidikan D3 dikarenakan pada

pegawai Negeri Sipil juga menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu Strata 1 baik dengan biaya sendiri maupun tugas belajar, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk kenaikan pangkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya komposisi pegawai dari segi jumlah pada tingkat pendidikan S1. Gejala positif lainnya adalah meningkatnya jumlah serta persentase pegawai pada tingkat pendidikan SLTA.

Frekuensi terbesar pada golongan II yaitu sekitar 55,05% dari 1.551 orang pegawai. Sebagian besar pegawai dengan golongan II adalah staf dan sebagian merupakan Kepala Sub Seksi. Melihat dari struktur dan tata kerja seluruh dinas yang ada di Tingkat II Kutai terdapat 294 satuan Sub Seksi, maka wajar bila terdapat jumlah yang besar.

Komposisi terbesar kedua adalah golongan II. Para pegawai dengan golongan ruang III ini rata-rata menempati posisi jabatan baik sebagai Kepala Urusan, Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian. Namun adapula yang menempati jabatan Kepala Dinas untuk Jabatan urusan, seksi dan sub bagian terdapat 171 jabatan. Melihat perbandingan antara jabatan dengan golongan terlihat perbedaan besar, hal ini karena dalam perhitungan jumlah jabatan penulis tidak mempertimbangkan jumlah jabatan pada Cabang Dinas. Jadi jelas terlihat terdapat cukup banyak pegawai dengan kualifikasi golongan ruang III untuk menempati posisi yang semestinya.

Sementara itu pegawai dengan golongan IV hanya sejumlah 18 orang atau 1,1% dari seluruh pegawai dinas-dinas di lingkungan Pemda Tingkat II Kutai. Rata-rata memang pegawai dengan golongan IV menempati jabatan kepala dinas. Dari 18 orang Kependudukan dan Catatan Sipil dan Dinas Pertanian Tanaman Pangan. Berarti ada 16 Kepala Dinas dengan kualifikasi golongan IV.

Berdasarkan masa kerja terdapat komposisi terbesar pegawai dengan masa kerja antara 5,1–15 tahun sebesar 53,88%. Pegawai dengan masa kerja antara 5,1–15 tahun biasanya pada posisi staf dan pimpinan manajemen tingkat bawah, sehingga wajar dan tepat memiliki komposisi yang besar.

Pegawai dengan masa kerja 15,1–20 tahun dan masa kerja hingga 5 tahun memiliki komposisi sedang. Masa kerja ini biasanya merupakan pimpinan manajemen tingkat menengah dan sebagian staf, sehingga sudah cukup tepat memiliki komposisi sedang.

Komposisi berikutnya merupakan pegawai dengan masa kerja 20,1–25 tahun yang rata-rata merupakan pegawai pada posisi manajemen tingkat atas. Dengan komposisi sebesar 10,59% dari 1.551 pegawai atau sebanyak 173 orang. Pegawai masa kerja ini tidaklah terlalu besar, yang terakhir adalah pegawai dengan masa kerja lebih dari 25 tahun sebesar 4,04% sebanyak 66 orang dari 1.634 pegawai dinas-dinas Daerah Tingkat II Kutai.

Usia dan masa kerja seseorang pegawai menengah menunjukkan kematangan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Semakin lama masa kerja dibarengi dengan pertambahan usia maka bertambah pula pengalaman yang dimiliki. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan ditentukan pula oleh pengalaman yang dimiliki seseorang dari masa kerja yang telah dijalani sebagai pegawai negeri.

Berdasarkan data di atas, usia pegawai Pemerintah Daerah Tingkat II Kutai yang terbanyak adalah antara 36–45 tahun sebesar 42,04% yang berarti pada tingkat kematangan yang cukup dengan masa kerja yang terbanyak adalah di atas 10 tahun yaitu sebanyak 61,51% dan di bawah 10 tahun sebesar 38,49%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) potensi sumberdaya manusia dalam hal ini aparat Pemerintah yang ada pada dinas-dinas Dati II Kutai secara umum cukup memadai namun masih perlu ditingkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas. Secara kualitas dapat dilihat dari persentase kekurangan yaitu sekitar 21,45% dari tingkat kebutuhan sebanyak 2.054 pegawai; (2) proses penyerahan urusan belum disertai dengan penyerahan 3P (personalia, pembiayaan, peralatan) secara penuh. Ini terlihat dengan masih adanya Cabang Dinas/Kanwil Tk I di Daerah Tingkat II Kutai, yang secara otomatis menguasai sumber-sumber pendapatan dari sektor tersebut; (3) tingkat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh dinas-dinas Dati II Kutai sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah dalam melaksanakan urusan secara umum telah meningkat yang ditandai dengan meningkatnya jumlah pegawai dinas-dinas tersebut. Namun demikian pelayanan yang diiberikan belum optimal karena dari 21 dinas tersebut masih terdapat sekitar 90% yang kekurangan pegawai dengan tingkat yang bervariasi antara 8,40%–58,18%

dari tingkat kebutuhan masing-masing dinas. Secara keseluruhan masih terdapat kekurangan 21,45% dari jumlah yang dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah Tingkat II Kutai; (4) belum sempurnanya sistem penyusunan formasi yang dilakukan oleh pemerintah Daerah Tingkat II Kutai yang dalam hal ini adalah Bagian Kepegawaian. Hal ini dibuktikan dengan adanya dinas-dinas yang mengalami peningkatan yang melebihi tingkat kebutuhan dan ada Dinas-dinas yang justru kekurangan dan mengalami penurunan jumlah pegawai. Gejala ini terdapat pada sekitar 47% Dinas Daerah Tingkat II Kutai; dan (5) secara kualitas yang dilihat dari segi sektor tingkat Pendidikan formal, tingkat usia dan masa kerja komposisi pegawai pada dinas-dinas Daerah Tingkat II Kutai cukup baik dalam menunjang dan memantapkan komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan yang terbesar adalah SLTA = 57% dan S1/S2 = 22,14% berdasarkan tingkat usia adalah pegawai dengan usia 36–45 tahun sebesar 42,04% dan berdasarkan masa kerja adalah pegawai dengan masa kerja 10 tahun ke atas sebesar 61,51% dari 1.634 pegawai dinas-dinas Dati II Kutai yang ada saat ini.

Saran

Kepada para penentu kebijakan disarankan: (1) agar lebih produktif kelebihan pegawai yaitu di dua Dinas Bina Marga dan Kesehatan hendaknya segera dialihkan pada dinas-dinas yang membutuhkan tenaga; dan (2) hendaknya memperhatikan perpaduan antara usia dan masa kerja di atas bertambah dengan tingkat pendidikan yang diharapkan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan efektif sehingga pelaksanaan otonomi daerah yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat semaksimal mungkin dapat tercapai.

DAFTAR RUJUKAN

Anonim. 1993. *Garis-garis Besar Haluan Negara*. Jakarta: Sekretaris Negara.

Anonim. 1995. *Rencana Pembangunan Lima Tahun VI Kalimantan Timur, 1995–2000*. Pemerintah Daerah Tingkat I Kalimantan Timur.

Fernandes, J. 1992. *Mencari Bentuk Otonomi Daerah dan Upaya Memacu Pembangunan Regional di Masa Depan*, Jurnal Ilmu-ilmu Sosial No. 2. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

Hartanto. 1984. *Otonomi Daerah yang Nyata dan Bertanggung Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Kansil. S.T 1985. *Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah*. Jakarta: Aksara Baru.