

Pola pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil di jajaran Departemen Dalam Negeri dalam rangka pelaksanaan desentralisasi: studi kasus kantor Pemerintahan Kabupaten Daerah Tingkat II Bekasi

Erliani Budi Lestari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=75887&lokasi=lokal>

Abstrak

Pola Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah variabel bebas yang mempunyai indikator yakni : a. Informasi Kepegawaian, b. Perencanaan Sumberdaya Manusia, dan c. Pengembangan Organisasi, dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu Pelaksanaan Desentralisasi dengan indikator yakni : a. Ada kewenangan daerah otonom, b. Setiap kewenangan yang diserahkan didukung dana yang cukup, c. Didukung sumberdaya manusia yang jelas unit kerja/organisasi, jelas struktur organisasi dan jelas tugas dan tanggung jawab.

Pendekatan yang digunakan untuk mendeskripsikan kedua variabel adalah metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa, Pola Pembinaan Karir PNS di Kantor Pemerintah Kabupaten Dati II Bekasi, belum ditetapkan secara jelas dan transparan, hanya terbatas yang mengetahuinya yaitu PNS yang secara fungsional dekat dengan pimpinan atau pengambil keputusan atau terbatas ada di Bagian Kepegawaian Setwilada Kabupaten Bekasi. Responden yang terdiri dari tiga Asisten Sekwilada, sembilan belas Kepala Dinas Otonom dan empat belas Kepala Bagian, atau sebanyak 36 responden (100%). Sebanyak 22 responden atau 61% diantaranya "Sangat Setuju" dan sebanyak 12 responden atau 33% diantaranya "Setuju" dilakukan PengeloIaan Pembinaan Karir PNS di Kabupaten Bekasi secara jelas dan transparan. Adapun penyebab belum ditetapkan secara jelas dan transparan Pola Pembinaan Karir PNS dimaksud, karena penyusunannya belum didasarkan pada Informasi Kepegawaian, Perencanaan Sumberdaya Manusia yang mantap dan belum dituangkan dalam suatu bagan prosedur kerja yang menunjukkan tahap awal sampai tahap akhir karir. Untuk itu disarankan hal-hal sebagai berikut :
1. Aspek Informasi Kepegawaian perlu dilakukan : a. Seleksi data yang sesuai kebutuhan, b. Pencatatan data secara teratur dan terpelihara, c. Dilakukan pengolahan data dengan sistem komputer, agar menjadi sebuah network dalam satu Sistem Informasi Manajemen (SIM).
2. Aspek Perencanaan Sumberdaya Manusia, unit pengelola kepegawaian harus berupaya untuk : a. Menyusun informasi kepegawaian melalui sistem komputer, b. Secara terus menerus menganalisis organisasi akan sumberdaya manusia yang selalu berubah dan mengembangkan kebijakan kepegawaian yang sesuai dengan jangka waktu panjang organisasi.
3. Aspek Pengembangan Organisasi, yaitu : a. Dalam penetapan bagan prosedur pembinaan karir PNS, urutan tahap demi tahap harus jelas dan transparan, b. Bagan prosedur kerja tersebut harus disusun sedemikian rupa sehingga memiliki stabilitas yaitu mengandung unsur tetap dan fleksibilitas yang disesuaikan dengan perkembangan dan kemajuan teknologi.
4. Desentralisasi, disarankan adalah : program di bidang sumberdaya manusia yang saat ini sudah dibuat, kiranya dapat ditinjau kembali, disamping lebih dominan kepentingan Pemerintah Tingkat atasnya, juga kurang didasarkan pada analisis kebutuhan pegawai terutama untuk kecamatan-kecamatan dan dinas-dinas otonom yang ada.