

KAJIAN
PENATAAN ORGANISASI PERANGKAT
PEMERINTAH KOTA CIMAHI

KERJASAMA
PEMERINTAH KOTA CIMAHI
DENGAN
PUSAT KAJIAN DAN DIKLAT APARATUR I
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
B A N D U N G
2 0 0 2

KAJIAN
PENATAAN ORGANISASI PERANGKAT
PEMERINTAH KOTA CIMAHI

KERJASAMA
PEMERINTAH KOTA CIMAHI
DENGAN
PUSAT KAJIAN DAN DIKLAT APARATUR I
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
B A N D U N G
2 0 0 2

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah yang tiada pernah terputus. Akhirnya tim peneliti dapat menyelesaikan tugas penyusunan laporan penelitian tentang "Penataan Organisasi Perangkat Pemerintah Kota Cimahi"

Penelitian ini kami pandang memiliki nilai yang cukup strategis, mengingat era otonomi daerah membutuhkan akan dukungan kelembagaan pemerintahan yang kuat dan kondusif. Penelitian ini merupakan suatu studi evaluatif terhadap kelembagaan yang telah dibentuk pada masa era otonomi daerah sekarang ini. Hal ini didasarkan pada suatu kesadaran bahwa jalannya pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan efisien apabila dilakukan dalam kerangka struktur organisasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Tim peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, tidak saja disebabkan oleh keterbatasan kemampuan tim, tetapi juga keterbatasan data yang secara umum masih kurang memadai. Oleh karena itu, Tim Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang berkenan memberikan saran dan kritik membangun demi kesempurnaan laporan akhir penelitian ini.

Selain itu, Tim Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu kelancaran proses penelitian ini dari awal hingga selesai, khususnya para nara sumber yang telah memberikan bahan-bahan masukan yang sangat bermanfaat. Kepada Kepala Pusat Kajian dan Diklat Aparatur I LAN, pimpinan dan staf di Pemerintah Kota Cimahi kami sampaikan terima kasih yang tak terhingga pula.

Akhirnya kami berharap bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk rekomendasi kebijakan dan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat

Bandung, Nopember 2002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Pokok Permasalahan
- C. Tujuan
- D. Sasaran yang diinginkan
- E. Lingkup Kajian
- F. Kerangka Pemikiran
- G. Metodologi Penelitian
- H. Metode Pengumpulan Data
- I. Metode dan Analisis Data

BAB II ANALISIS KESESUAIAN KEWENANGAN DAN KELEMBAGAAN PEMERINTAH KOTA CIMAHI

- A. Pendahuluan
- B. Struktur Organisasi dan Kewenangan Pemerintah Kota Cimahi
- C. Analisis Kesesuaian Kewenangan dan Kelembagaan Pemerintah Kota Cimahi
- D. Analisis Kesesuaian Tugas Pokok dan Fungsi antar Kelembagaan Daerah

BAB III ANALISIS BEBAN KERJA

- A. Kewenangan Bidang Perencanaan Pembangunan
- B. Kewenangan Bidang Pengawasan
- C. Kewenangan Bidang Koordinasi Keluarga Berencana
- D. Kewenangan Bidang Pendapatan Daerah
- E. Kewenangan Bidang Kependudukan
- F. Kewenangan Bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat
- G. Kewenangan Bidang Kesehatan
- H. Kewenangan Bidang Lingkungan Hidup
- I. Kewenangan Bidang Pendidikan
- J. Kewenangan Bidang Perhubungan dan Pekerjaan Umum

- K. Kewenangan Bidang Perindustrian, Perdagangan, dan Ketenagakerjaan
- L. Kewenangan Bidang Permukiman
- M. Kewenangan Bidang Ketentraman dan Ketertiban

BAB IV ANALISIS FUNGSI STRATEGIS

- A. Kewenangan Bidang Perencanaan
- B. Kewenangan Bidang Pengawasan
- C. Kewenangan Bidang Koordinasi Keluarga Berencana
- D. Kewenangan Bidang Perimbangan Keuangan Pendapatan Daerah
- E. Kewenangan Bidang Kependudukan
- F. Kewenangan Bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat
- G. Kewenangan Bidang Kesehatan
- H. Kewenangan Bidang Lingkungan Hidup
- I. Kewenangan Bidang Pendidikan
- J. Kewenangan Bidang Perhubungan dan Pekerjaan Umum
- K. Kewenangan Bidang Perindag
- L. Kewenangan Bidang Permukiman
- M. Kewenangan Bidang Ketentraman dan Ketertiban

BAB V KESIMPULAN

DAFTAR PUSTAKA

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berlakunya UU No. 22 Tahun 1999 sebagai pengganti UU No. 5 Tahun 1974 untuk mengatur pemerintahan daerah menimbulkan berbagai macam pergeseran, diantaranya adalah pergeseran paradigma yang akan dilaksanakan bertumpu pada nilai demokratisasi, pemberdayaan dan pelayanan. Dalam hal ini, pemerintah daerah memiliki kekuasaan dalam menjalankan keleluasaan dalam pengambilan keputusan yang terbaik dalam menjalankan roda pemerintahan di Daerah, dengan dan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam mendukung kualitas kebijakan publik yang diberikannya kepada masyarakat.

Otonomi daerah yang terkandung dalam UU 22 Tahun 1999 memberikan suasana baru dalam melaksanakan otonomi karena tidak diartikan sebagai kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, melainkan bermakna mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, otonomi disini tidak diartikan sebagai penyerahan kewenangan-kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah sebagai birokrasi lokal, yang cenderung lambat laun akan membuahkan vested atau self-oriented, melainkan otonomi daerah yang menggambarkan hak masyarakat daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan berdasarkan pertimbangan yang rasional sesuai dengan kebutuhan daerah dan potensi yang dimilikinya.

Dengan demikian pergeseran tersebut mengandung arti state society, yaitu ruang lingkup bagi peran aktif masyarakat dalam upaya kesejahteraannya. Ini berarti bahwa masyarakat didorong untuk secara aktif memberikan kontribusinya tidak saja dalam menentukan arah dan substansi kebijakan pemerintah daerah, namun juga dalam implementasinya. Melalui model ini, Pemerintah Daerah akan menitikberatkan pada peran katalisator dari perkembangan potensi masyarakat

dalam memenuhi kebutuhan daerah. Hal ini sejalan dengan salah satu prinsip *reinventing government* yang dikemukakan oleh David Osborn dan Ted Gaebler, yaitu "*steering rather than rowing*"

Fungsi pemberdayaan masyarakat yang harus dijalankan oleh pemerintah daerah ini sangat tergantung minimal pada dua dimensi, yaitu dimensi kebijakan dan dimensi organisasi. Dimensi pertama adalah sampai sejauhmana kebijakan yang dihasilkan pemerintah daerah mampu mendorong dan memfasilitasi peran serta masyarakat. Dimensi kedua adalah sampai seberapa jauh kemampuan daerah dapat menciptakan kelembagaan, dalam hal ini organisasi, yang mampu memfasilitasi pemberdayaan masyarakat.

Selain itu pula tidak terlepas dari kejelasan akuntabilitasnya, yaitu berupa perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi. Hal ini berpijak pada Tap MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999, yang didalamnya memuat asas-asas umum penyelenggaraan negara, yang meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas.

Berkaitan dengan hal tersebut, organisasi perangkat daerah melalui fungsinya sebagai pengatur dan pemberi pelayanan masyarakat, diarahkan semaksimal mungkin memenuhi asas-asas tersebut di atas bagi fasilitasi pemberdayaan masyarakat. Fungsi fasilitasi hanya bisa dijalankan oleh organisasi perangkat daerah yang responsif, yaitu organisasi yang tanggap akan perubahan yang terjadi dalam lingkungan strategis dan bereaksi sesuai tuntutan perubahan tersebut. Tuntutan akan pelayanan yang semakin meningkat baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas, penegakan supremasi hukum dan sebagainya harus diantisipasi dengan baik oleh perangkat daerah. Untuk itu perlu dilakukan upaya pengembangan organisasi perangkat daerah sehingga menjadi

responsif terhadap perubahan yang ada sesuai dengan fungsinya sebagai katalis dalam proses pembangunan daerah. Sebagai pedoman untuk menindaklanjuti UU No. 22 Tahun 1999, terutama yang berkaitan dengan organisasi perangkat daerah, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Walaupun demikian, terkait dengan jiwa dari otonomi daerah, dimana masyarakat menjadi isu sentral, pedoman tersebut belum tentu mencukupi, karena pengembangan organisasi perangkat daerah tidak terbatas pada macam dan jenis unit organisasi.

Dalam kaitan dengan bahasan tersebut di atas, untuk melaksanakan kewenangan dan dalam upaya mengembangkan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, melaksanakan kewenangan dan dalam upaya mengembangkan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, Kota Cimahi, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 9 tahun 2001, melalui Keputusan Walikota Cimahi Nomor 2 Tahun 2001, telah dibentuk tiga asisten, enam dinas, serta lembaga teknis, yang terdiri dari dua badan dan empat kantor. Organisasi perangkat daerah tersebut dibentuk dalam rangka mengelola luas wilayah yang mencapai 4.103,73 ha serta jumlah penduduk yang harus dilayani mencapai 424.849 orang.

Walaupun demikian, dalam pelaksanaannya dirasa belum efektif antara lain masih ada beberapa kegiatan yang sifatnya operasional masih berada dalam lingkungan sekretariat, sehingga untuk melaksanakannya mengalami berbagai hambatan. Disamping itu, masih ada satu instansi, yaitu BKKBN, yang berlokasi di Kota Cimahi dan semula berada dalam lingkungan Kabupaten Bandung, dengan terbentuknya Kota Cimahi, sekarang ini belum ada kejelasan status aparatnya, apakah termasuk aparat Kabupaten Bandung atau Kota Cimahi.

Melihat kondisi serta pentingnya peran dan kedudukan organisasi perangkat daerah dalam upaya pemberdayaan tersebut, maka perlu kiranya dilakukan suatu kajian yang sistematis guna melihat efektifitas perangkat pemerintah

daerah dalam rangka pemberdayaan daerah, khususnya di Kota Cimahi.

B. POKOK PERMASALAHAN

Untuk menganalisis organisasi perangkat daerah di Kota Cimahi ini, maka fokus kajian akan diarahkan melalui rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kesesuaian bentuk kelembagaan yang ada saat ini dibandingkan dengan kewenangan yang dimilikinya?
2. Bagaimanakah beban kerja yang dimiliki oleh setiap kelembagaan yang ada saat ini?
3. Bagaimanakah fungsi strategis setiap bidang kewenangan yang dimiliki oleh setiap kelembagaan yang ada?
4. Bagaimanakah bentuk kelembagaan yang sesuai dengan kondisi Kota Cimahi, baik dilihat dari kewenangannya, beban kerjanya, maupun fungsi strategis setiap bidang kewenangan?

C. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan yang diharapkan dari kajian ini adalah untuk menentukan bentuk kelembagaan yang sesuai dengan kondisi kota Cimahi saat ini.

D. SASARAN YANG DIINGINKAN

Adapun sasaran yang ingin dicapai melalui kajian ini adalah:

1. Menentukan kesesuaian bentuk kelembagaan dibandingkan dengan kewenangan yang dimilikinya.
2. Mengukur beban kerja yang dimiliki oleh setiap kelembagaan yang ada saat ini.
3. Mengukur nilai strategis setiap bidang kewenangan yang dimiliki oleh setiap kelembagaan yang ada.
4. Menentukan bentuk kelembagaan yang sesuai dengan kondisi Kota Cimahi, baik dilihat dari kewenangannya, beban kerjanya, maupun fungsi strategis setiap bidang kewenangan.

E. LINGKUP KAJIAN

Mengkaji organisasi perangkat daerah Kota Cimahi setelah diberlakukannya UU Nomor 22 Tahun 1999.

F. KERANGKA PEMIKIRAN

1. Organisasi

Organisasi pada umumnya sebagai sebuah sistem terbuka, artinya, dalam kenyataan, organisasi itu adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan umum dan untuk itulah terdapat keluaran dan masukan. Keluaran biasanya berupa produk dan jasa, sedangkan masukan berupa bahan baku, uang, tenaga kerja dan sebagainya. Dalam organisasi terdapat suatu sub-sistem yang menangani strategi, kegiatan-kegiatan, serta susunan proses penunjang.

Dalam pandangan teori organisasi modern, organisasi dipahami sebagai suatu hubungan timbal balik antara teknologi, struktur sosial, kebudayaan, dan struktur fisik yang merupakan bagian dari suatu lingkungan yang memiliki kontribusi terhadap lingkungan tersebut (Hatch, 1997:15). Dari definisi tersebut terlihat adanya perhatian akan beradaan interaksi berbagai faktor dalam sebuah organisasi seperti teknologi, struktur sosial, kebudayaan, dan struktur fisik serta hubungan antara organisasi dengan lingkungannya, dimana ia menjadi bagian dari lingkungan dan kontribusi yang dimiliki terhadap lingkungan tersebut.

Organisasi perangkat pemerintah daerah, sebagai sebuah organisasi, mau tidak mau juga akan bersinggungan dan saling mempengaruhi serta dipengaruhi oleh lingkungan strategisnya. Di tingkat lokal ada berbagai lingkungan yang merasakan keberadaannya. Pada tingkat yang lebih luas, adanya berbagai kebijakan pemerintah pusat, akan pula mempengaruhi organisasi perangkat daerah. UU No. 22 tahun 1999, merupakan tonggak pelaksanaan otonomi daerah yang lebih luas. Hal ini secara tegas diuraikan

pada bagian pertimbangan butir c, yang lengkapnya adalah sebagai berikut:

"dalam menghadapi perkembangan keadaan, baik dalam maupun luar negeri, serta tantangan persaingan global, dipandang perlu menyelenggarakan otonomi daerah dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada daerah secara proporsional, yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian, pemanfaatan sumberdaya nasional, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah, sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta potensi dan keanekaragaman daerah yang dilaksanakan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia."

Dari pernyataan tersebut di atas dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan otonomi daerah, prinsip-prinsip seperti demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta potensi dan keanekaragaman daerah benar-benar diperhatikan.

Fungsi pemberdayaan yang harus dilakukan pemerintah daerah, seperti dikemukakan dalam latar belakang masalah, terbagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi kebijakan dan dimensi organisasi. Pada dimensi organisasi, dengan adanya pemberdayaan daerah yang akan dan atau telah dibangun oleh pemerintah adalah organisasi yang mampu memfasilitasi dan mendorong pemberdayaan daerah.

Berkaitan dengan pemberdayaan, Bennis dan Mische (1999), mendefinisikan bahwa:

"Pemberdayaan adalah menghilangkan batasan biokratis dan mengkotak-kotakan orang dan membuat mereka seefektif mungkin keterampilan, pengalaman, energi serta ambisinya. Hal yang perlu digarisbawahi dari definisi ini, pertama adalah pemberdayaan berarti menghilangkan batasan birokratis yang ada. Ini berarti bahwa yang selama "red tape" birokrasi dikenal sebagai sesuatu yang lambat, kaku, menghambat serta berbelit sedapat mungkin

dihilangkan/dikurangi. Yang kedua, dengan dikurangnya hambatan-hambatan tersebut, pemberdayaan berarti membuat orang menggunakan seefektif mungkin keterampilan, pengalaman serta ambisinya.

Dengan demikian, dalam konteks pemberdayaan masyarakat/daerah, yang dikehendaki adalah organisasi yang mampu menghilangkan batasan birokratis (red tape birokrasi) terhadap masyarakat, sehingga masyarakat bisa menggunakan keterampilan, pengalaman, serta segala sesuatu yang dimilikinya seefektif mungkin. Kondisi organisasi yang demikian adalah sebuah tujuan yang ingin (dan harus) dicapai oleh pemerintah daerah dalam rangka pemberdayaan daerah. Oleh karena itu diperlukan strategi yang tepat untuk mencapainya.

Dalam hal strategi, oleh Robin (1994:34) didefinisikan sebagai penentuan dari tujuan dasar jangka panjang dan sasaran sebuah perusahaan (organisasi) dan penerimaan dari serangkaian tindakan dan alokasi dari sumber-sumber yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian unsur utama dalam strategi adalah penentuan tujuan dan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan pendekatan ini, pengembangan organisasi perangkat pemerintah daerah diupayakan sedapat mungkin agar dapat menjelma menjadi organisasi yang mampu mendorong dan memfasilitasi pemberdayaan daerah dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya yang menjadi masalah pangkal disini adalah bagaimana menata dan mencapai bentuk organisasi seperti dimaksud.

Untuk membentuk suatu organisasi yang responsif dibutuhkan usaha yang sungguh-sungguh dalam merancangnya, antara lain meliputi struktur, sistem nilai, prosedur dan sebagainya. Kesan terhadap birokrasi yang selama ini mempunyai citra negatif hanya bisa dihilangkan dengan usaha yang serius, terencana, teliti dan berkelanjutan di seluruh bagian organisasi, dengan tetap mengindahkan faktor-faktor lingkungan, yaitu sumberdaya yang dimiliki, masyarakat, kebijakan pemerintah serta unsur lain yang dipengaruhi dan mempengaruhi. Untuk

itu pula selalu diperlukan pengembangan organisasi (organization development).

Yang dimaksud dengan pengembangan organisasi itu sendiri, Gibson (1997) mendefinisikan bahwa:

"strategi normatif, reedukasi yang dimaksudkan untuk mempengaruhi sisten kepercayaan, nilai dan sikap dalam organisasi, sehingga organisasi itu lebih mampu menyesuaikan diri dengan tingkatperubahan yang cepat dalam teknologi, dalam lingkungan industri dan masyarakat pada umumnya. Pengembangan organisasi mencakup pula penyusunan kembali struktur organisasi yang seringkali dimulai, dimudahkan dan dikukuhkan oleh perubahan normatif dan berperilaku."

Pernyataan diatas menggambarkan bahwa pengembangan organisasi mencakup penyusunan kembali struktur organisasi dan penataan secara sistematis terhadap keseluruhan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Penataan ini dilakukan agar organisasi mampu menyesuaikan diri dengan tingkat perubahan yang cepat dalam lingkungannya, dengan kata lain, aktivitas ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kapasitas organisasi.

Kembali pada pemerintahan daerah, dimana otonomi daerah dititikberatkan pada Pemerintah Kabupaten/Kota, maka dalam melaksanakan penyusunan organisasi perangkat daerah telah diamanatkan pada pasal 68 UU Nomor 22 Tahun 1999, yaitu bahwa *"Susunan organisasi perangkat daerah ditetapkan dengan peraturan daerah, sesuai dengan pedoman yang ditetapkan pemerintah"*.

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa penyusunan organisasi perangkat daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah, yang berarti bahwa organisasi perangkat daerah harus mendapat persetujuan DPRD. Selain itu, penyusunannyapun harus disesuaikan dengan pedoman yang ditetapkan pemerintah.

2. Fungsi Umum Organisasi

Selanjutnya, dalam menyusun sebuah organisasi, tentu harus mempunyai pegangan. Dalam hal ini, Mitzberg (1993), mengemukakan lima fungsi umum yang ada dalam organisasi agar organisasi tersebut berjalan dengan baik. Kelima fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Strategic apex*, yaitu fungsi dimana manager tingkat puncak berada dan mempunyai tanggungjawab atas keseluruhan organisasi tersebut.
- b. *Middle line*, yaitu para manager menjadi penghubung antara *operating core* dengan *strategic apex*.
- c. *Technostructure*, yaitu fungsi dimana para analis yang mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan bentuk standarisasi tertentu dalam organisasi.
- d. *Supportstaff*, yaitu orang-orang yang mengisi unit staf, yang memberi jasa pendukung pada organisasi.
- e. *Operating core*, yaitu para pegawai yang melaksanakan pekerjaan dasar yang berhubungan dengan produksi dari produk barang dan jasa.

Dari pendapat tersebut sudah jelas bahwa dalam menyusun suatu organisasi, hendaknya tidak terlepas dari keberadaan manajer puncak, yang bertanggungjawab terhadap organisasi secara keseluruhan; manajer tingkat menengah, yang berperan sebagai penghubung; penyusun standar organisasi; pemberi jasa pendukung organisasi; serta para pelaksana, yang fungsinya sebagai pelaksana dasar suatu organisasi.

3. Desain Organisasi dan Struktur Organisasi

Selanjutnya dalam menyusun organisasi, hendaknya perlukan pula mengabaikan faktor-faktor tertentu. Faktor tersebut, menurut Jones (1995: 14) adalah *organizational design* (desain organisasi), *organizational culture* (budaya organisasi) dan *organizational structure* (struktur organisasi).

a. *Desain organisasi*

Dalam buku *Organizational Theory* (1995: 14), Gareth R. John, menyatakan bahwa "*organizational design is the process by which managers select and manage aspects of*

structure and culture so that, an organization can control the activities necessary to achieve its goal". Artinya, desain organisasi adalah membahas tentang bagaimana dan mengapa tujuan-tujuan yang beraneka macam dipilih sehingga mampu mengontrol berbagai kegiatan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Kaitannya dengan desain organisasi, seorang manajer harus membuat imbang antara berbagai tekanan dan tuntutan dari lingkungan organisasi serta dari dalam organisasi itu sendiri. Dinamika lingkungan tersebut menjadi input yang merespon oleh suatu organisasi dengan menyesuaikan desain organisasinya. Penyesuaian ini meliputi empat aspek, yaitu:

- 1) Aktivitas inti, yang berkaitan dengan cara kerja organisasi dalam mengubah sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuannya;
- 2) Sistem struktural, berkaitan dengan pembagian kerja dalam unit/sub unit kerja dan pengkoordinasian kerja bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut;
- 3) Sistem pengukuran, berkaitan dengan pengelolaan informasi mengenai tugas-tugas yang dilakukan oleh unit-unit yang berbeda guna mendukung fungsi integrasi dan kontrol organisasi;
- 4) Sistem sumberdaya manusia, berkaitan dengan penataan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi dan perubahan deskripsi pekerjaan dari organisasi yang bersangkutan.

Dalam buku lain, Barry Cushway (1993) mengatakan bahwa istilah design organisasi berkaitan dengan bagian-bagian organisasi, yang berbeda dan unsur-unsur terpisah yang dipadukan untuk menciptakan organisasi, dan memperhatikan bagaimana hal-hal ini saling bersesuaian dan bagaimana bagian-bagian serta unsur-unsur itu dapat dianalisis dan diperbaiki. Segi desain meliputi bagaimana organisasi dibentuk, jenis dan jumlah tugas, proses dan prosedur yang digunakan untuk:

- 1) Menangani dan menyampaikan informasi;
- 2) Membuat keputusan;
- 3) Menghasilkan keluaran;

- 4) Menangani mutu;
- 5) Mengkomunikasikan informasi;
- 6) Merencanakan, mengembangkan dan mengatur daya;
- 7) Mendorong penemuan baru dan menangani keadaan genting/rawan.

Setelah melihat kondisi lingkungan, masih menurut Jones, selanjutnya, bentuk desain organisasi akan dipengaruhi oleh bagaimana organisasi membuat pilihan-pilihan terhadap jenis spesialisasi, mekanisme integrasi yang dipakai, tingkat sentralisasi, sistem koordinasi dan sebagainya.

Berdasarkan pada metode di atas, kaitannya dengan organisasi perangkat daerah serta lingkungan yang makin dinamis dan berubah, baik ekstern maupun intern, kiranya struktur organisistik lebih cocok dilaksanakan.

b. Budaya Organisasi

Mengenai budaya organisasi, Jones (1995: 41) mendefinisikan sebagai *"the set of shared values that control organizational member's interactions with each other and with suppliers, customers and other people outside the organization"*.

Pengertian tersebut mengandung maksud bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai yang diterima bersama oleh anggota organisasi untuk mengontrol anggota dalam berinteraksi dengan anggota lain serta pihak-pihak diluar organisasi.

Seperti halnya desain organisasi, Smirdich dalam Jones (1995) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat digunakan untuk mencapai kemajuan yang kompetitif dan mencapai efektifitas organisasi melalui pengaruhnya pada perilaku anggota organisasi. Dengan perilaku yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi, maka budaya organisasi tersebut akan mendorong kemajuan organisasi. Demikian pula sebaliknya, jika perilaku yang diperagakan anggota tidak selaras dengan tuntutan perilaku yang dipersyaratkan dalam pencapaian tujuan, maka kemajuan yang diharapkan tidak akan tercapai.

Dalam lingkungan budaya organisasi, jika dikelompokkan, terdapat dua nilai. Menurut Jones (1994 : 168-169) nilai tersebut adalah:

- 1) Nilai utama (*terminal value*) yang biasanya tercermin pada hasil akhir yang diharapkan dapat diraih. Nilai utama organisasi dapat berupa keunggulan, stabilitas, keseragaman, daya memperoleh keuntungan, kemajuan, moralitas dan kualitas. Nilai utama organisasi terefleksi dalam visi, misi dan tujuan organisasi.
- 2) Nilai pelengkap (*instrumental value*), yaitu yang didorong atau diinginkan organisasi dari para anggotanya, seperti kerja keras, kreatif, berani, ramah tamah, memiliki standar kerja yang tinggi dan sebagainya.

Untuk menjawab mengapa organisasi yang berbeda mempunyai budaya organisasi yang berbeda, perlu diketahui darimana dan bagaimana organisasi tersebut dibentuk. Dalam hal ini, Jones mengemukakan:

"organizational culture develops from the interaction of four factor: (1) the personal and professional characteristics of people within the organizations; (2) organizational ethics; (3) the property right that the organization gives employees; and (4) structure of the organization."

Menurut pernyataan di atas jelaslah bahwa budaya organisasi berkembang dari interaksi antara karakteristik organisasi, etika organisasi, hak istimewa pegawai dan struktur dari organisasi itu sendiri. Untuk lebih jelasnya mengenai faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

1) Karakteristik organisasi

Bagaimana karakteristik organisasi dapat membentuk budaya organisasi. Trice dan Beyer dalam Jones (1994:179) menyatakan "If you want to know why culture differ, look at their members. Organization A, B, and C, develops distinctly different cultures, because they attract, select and retain people who have different values, personality and ethics."

Dari pernyataan diatas dapat diambil makna bahwa dalam berorganisasi hendaknya menyadari adanya budaya, nilai, watak dan etika yang berbeda antar anggota.

2) Etika organisasi

Lebih lanjut dalam buku di atas dijelaskan bahwa "organizational ethics are the moral values, beliefs, and rules that establish the appropriate way for organizational environment.

Dari penjelasan diatas, dikemukakan bahwa etika organisasi adalah nilai moraal, kepercayaan, dan aturan yang tumbuh dan menentukan arah lingkungan organisasi. Perilaku etis seorang karyawan bergantung baik pada nilai-nilai maupun pada iklim etis suatu organisasi.

3) Hak istimewa (property right)

Yang dimaksud hak istimewa, menurut Demsetz, dalam Jones (1995: 185) adalah "the right that organizational resources", maksudnya bahwa hak dan tanggungjawab seseorang atau satu kelompok dalam organisasi menyebabkan terbentuknya nilai, norma dan sikap yang berbeda.hal ini terkait dengan kedudukannya dalam organisasi tersebut. Contohnya dalam hal gaji, bonus, partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan sebagainya.

c. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja yang menjelaskan bagaimana sumber daya dan alur-alur komunikasi serta pembuatan keputusan dialokasikan dan ditangani. Struktur organisasi berkaitan dengan dengan cara organisasi di organisasikan dan khususnya, berkaitan dengan pengelompokan fungsi dan alur komunikasi serta pengendalian. Susunan formal ini meletakkan dasar tentang siapa yang berwenang membuat keputusan dan kepada siapa setiap orang memberikan laporannya.

(a) Maksud Struktur Organisasi

Sebuah organisasi dibuat untuk mencapai sejumlah tujuan. Dalam kaitannya dengan struktur organisasi, Barry Cushman mengemukakan bahwa struktur organisasi dibuat untuk tujuan sebagai berikut:

- (1) Menunjang strategi organisasi. Struktur harus dirancang sedemikian rupa untuk memastikan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Strategi akan menjadi salah satu pokok yang menentukan struktur.
- (2) Mengorganisasikan segala sumberdaya dengan cara yang paling efektif dan efisien.
- (3) Mengadakan persiapan pencapaian tugas dan pertanggungjawaban yang efektif antara perorangan dan kelompok. Pembagian dengan cara ini memungkinkan spesialisasi antara disiplin dan kegiatan khusus, yang menjadi lebih penting bilamana organisasi tumbuh menjadi besar dan rumit.
- (4) Memastikan koordinasi kegiatan organisasi yang efektif dan menggambarkan proses pembuatan keputusan.
- (5) Mengembangkan dan menggambarkan garis-garis komunikasi ke atas, ke bawah dan ke seluruh organisasi.
- (6) Memungkinkan pemantauan dan peninjauan kegiatan organisasi secara efektif.
- (7) Menyediakan mekanisme untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, produk dan keadaan lingkungan internal dan eksternal.
- (8) Memberikan sarana penanganan keadaan genting dan masalah.
- (9) Membantu memotivasi, mengatur dan memberi kepuasan kerja kepada setiap anggota organisasi.
- (10) Menyiapkan penggantian manajemen (suksesi).

(b) Prinsip Struktur Organisasi

Ketentuan sebuah struktur organisasi yang sehat akan tergantung pada sejumlah sifat tertentu dalam sebuah organisasi. Walaupun demikian terdapat sejumlah prinsip yang cenderung bersifat umum, antara lain adalah:

- (1) Struktur harus mengikuti strategi. Organisasi dan berbagai komponennya harus secara terpisah dan secara bersama-sama menunjang sasaran dan tujuan organisasi.
- (2) Berbagai bagian struktur tersebut harus dibagi kedalam kawasan-kawasan kegiatan yang terpisah harus dikelompokkan menjadi satu sehingga ada satu pemusatan pada tujuan tertentu dan pemusatan pengalaman dan keahlian. Pada umumnya spesialisasi semacam ini didasarkan pada fungsi-fungsi yang berbeda dalam organisasi, tetapi dapat juga menjadi kelompok dengan disiplin majemuk yang dibagi berdasarkan geografi dan produk
- (3) Jumlah tingkat dalam struktur, dihubungkan dengan rantai dan jenjang, diusahakan sesedikit mungkin
- (4) Rentang kendali, yaitu jumlah bawahan yang langsung dibawahinya akan beragam tergantung pada sifat pekerjaan dan organisasi.
- (5) Harus menggambarkan kejelasan kesatuan perintah, laporan dan wewenang.
- (6) Masing-masing mempunyai peran yang jelas dan memberi nilai tambah pada cara organisasi berfungsi.
- (7) Derajat sentralisasi dan desentralisasi organisasi perlu ditentukan dengan rujukan sejumlah faktor, termasuk sifat dan jenis produk, penyebaran secara geografi sejarah dsb.
- (8) Struktur harus dirancang dalam menghadapi berbagai perubahan lingkungan, yang dapat

meliputi ekonomi, perundang-undangan, pasar, perkembangan teknologi, geografi dsb.

(c) Jenis Struktur Organisasi

Selanjutnya, dalam memilih struktur organisasi, Wilke, dalam Jones (1995:7), mengemukakan dua pilihan, yaitu:

(1) Struktur mekanistik

Struktur ini untuk mempengaruhi anggota organisasi agar berperilaku secara akuntabel dan seragam. Dalam desain ini, peraturan satu per satu dibuat dengan jelas, hirarkhi dibuat sebagai mekanisme utama integrasi, baik dalam fungsi maupun antar fungsi.

Struktur ini cenderung digunakan dalam suatu organisasi yang stabil dan tidak berubah.

(2) Struktur organik

Dalam struktur organik terkandung fleksibilitas promosi, sehingga anggota organisasi yang mendorong perubahan dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan dan kondisi. Struktur organik sifatnya terdesentralisasi, artinya, kewenangan pembuatan keputusan dibagi keseluruhan hierarkhi. Peraturan tidak dibuat secara detail, sehingga anggota organisasi bekerja dengan tampilan yang tidak seragam dan secara kontinyu membangun keterampilan melalui aktivitas baru. Pekerja dari fungsi-fungsi yang berbeda bekerja bersama-sama untuk memecahkan masalah dan masing-masing terlibat dalam aktivitas satu sama lain. Koordinasi dilakukan melalui mutual adjustment sebagai individu dan fungsi dijadikan batasan peraturan dan tanggungjawab dan sebagai peraturan dan norma-norma yang muncul dari interaksi yang berlangsung atas penyusunan kembali organisasi perangkat daerah serta strategi normatif serta reedukasi yang dimaksudkan untuk mempengaruhi sistem kepercayaan, nilai, sikap, kepercayaan dalam

organisasi pemerintahan daerah, sehingga organisasi tersebut lebih mampu menyesuaikan diri dengan tingkat perubahan yang cepat dalam masyarakat. Untuk menjadi organisasi perangkat daerah yang mampu memfasilitasi dan mendorong pendayagunaan daerah tersebut, organisasi yang dibentuk adalah organisasi yang mempunyai kapasitas yang sesuai dengan tuntutan, yaitu organisasi yang responsif, sensitif terhadap tuntutan daerah.

4. Model Organisasi Pemerintah Kabupaten dan Kota

Organisasi pemerintah Kabupaten/Kota dibentuk dalam rangka melaksanakan kewenangan. Berdasarkan UU 22 Tahun 1999 kewenangan Kabupaten dan Kota sangat luas. Hal ini tercantum dalam pasal 7 ayat (1) UU tersebut, yang intinya bahwa "Kewenangan Daerah Kabupaten dan Daerah Kota mencakup semua kewenangan pemerintahan selain kewenangan yang dikecualikan dalam pasal 7 dan yang diatur dalam pasal 9. Selanjutnya dalam ayat (2) dikemukakan bahwa "Bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten dan Daerah Kota meliputi pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi dan tenaga kerja".

Selanjutnya pengaturan lebih lanjut dari pasal 7 dan 9 UU Nomor 22 Tahun 1999 telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Propinsi sebagai daerah Otonom. Dalam PP tersebut dirinci secara jelas bidang-bidang yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Propinsi sebagai daerah otonom. Ini mengandung arti bahwa kewenangan selebihnya menjadi kewenangan Kabupaten/Kota, termasuk kewenangan wajib, sebagaimana tercantum dalam pasal 11 ayat (2) UU 22 Tahun 1999, setelah dikurangi kewenangan tradisional yang telah dijalankan oleh desa. Isi dan batas kewenangan Kabupaten/Kota tidak dapat ditentukan secara pasti, sebab

bersifat dinamis, tergantung pada inisiatif potensi dan kemampuan Daerah masing-masing.

Dengan luasnya kewenangan tersebut, disatu pihak merupakan peluang bagi Daerah untuk berkembang, dilain pihak menjadi tantangan yang cukup berat. Karakteristik Otonomi Daerah menurut UU 22 Tahun 1999, melalui kalimat "mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat ...", mengandung arti bahwa dalam pelaksanaannya lebih banyak memberdayakan daripada melayani. Dengan kata lain UU tersebut mempunyai paradigma mendemokraskan penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan aparatur dan masyarakat serta pelayanan kepada masyarakat.

Dengan adanya paradigma tersebut, tentunya diperlukan perubahan dan berbagai langkah strategis antara lain melakukan penataan kelembagaan Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota secara menyeluruh.

Berkaitan dengan hal di atas, telah dikeluarkan suatu instrumen hukum yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, yang diharapkan menjadi panduan bagi pembentukan organisasi perangkat daerah. Dalam PP tersebut ditegaskan bahwa yang menjadi pertimbangan pembentukan organisasi perangkat daerah didasarkan pada :

- a. Kewenangan pemerintahan yang dimiliki oleh Daerah.
- b. Karakteristik, potensi, dan kebutuhan Daerah.
- c. Kemampuan keuangan Daerah.
- d. Ketersediaan sumber daya aparatur.
- e. Pengembangan pola kerjasama antar Daerah dan/atau dengan pihak ketiga

Dari ketentuan di atas, apabila disimak lebih lanjut bahwa dalam menentukan kelembagaan pemerintah daerah hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan daerah. Artinya, tidak ada lagi bentuk dan jumlah unit pemerintah daerah yang seragam, melainkan bersifat variatif dan sesuai dengan

kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing, karena kebutuhan dan potensi yang dimilikinyapun berbeda. Walaupun demikian, PP tersebut saat ini sedang dalam proses penyempurnaan.

Adapun beberapa prinsip yang seyogyanya dianut dalam melakukan penataan kelembagaan Daerah adalah:

- a) Pemberdayaan Organisasi: penataan organisasi perlu diarahkan pada penataan kembali struktur kewenangan, tugas, fungsi, kegiatan pokok organisasi, serta hubungan-hubungan kerja antara Daerah Kabupaten/Kota, Daerah Kabupaten/Kota dengan Daerah Propinsi dan antara Daerah dengan Pemerintah, serta hubungan koordinatif dengan Dinas, Badan, Lembaga, Instansi Pemerintahan lainnya di daerah. Batas-batas kewenangan dan hubungan kerja yang jelas akan memberdayakan Daerah untuk berprakarsa secara penuh dalam penyelenggaraan kewenangan otonomi, dan pengambilan keputusan dalam batas-batas yang dapat dipertanggung jawabkan, "tanpa harus menunggu persetujuan dari atas".
- b) Rasional: penataan kelembagaan Daerah perlu diarahkan pada rasionalisasi kewenangan-kewenangan yang secara nyata sesuai dengan kondisi, kebutuhan, tuntutan lingkungan dewasa ini maupun sebagai antisipasi ke masa depan. Tetapi perlu dipertimbangkan dengan cermat kapasitas sumber daya manusia dan potensi sumber-sumber yang dimiliki Daerah sehingga memungkinkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraannya. Hindarkan ambisi untuk memperbanyak urusan otonomi, jika pada akhirnya hanya menimbulkan Beban bagi Daerah.
- c) Menyeluruh (komprehensif): penataan organisasi tidaklah berarti menata dan menyusun struktur organisasi dalam arti sempit berupa pemetaan fungsi-fungsi, pembagian kerja, dan pendelegasian wewenang semata-mata. Tetapi mencakup sistem kerja bahkan aspek kultur dan perilaku kerja, dan kemitraan.

d) Harus selalu bertumpu pada prinsip pengembangan organisasi (*organization development*), yaitu

- Rasional, ditandai dengan penetapan pola organisasi (maksimal/minimal) sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah.
- Efisien, ditandai dengan kebijaksanaan ramping struktur kaya fungsi, yang diimbangi dengan upaya peningkatan kemampuan kapasitas aparatur di daerah.
- Efektif, ditandai dengan upaya simultan untuk membangun kesisteman kelembagaan dan ketataaksanaan pemerintahan di daerah yang paling tepat dan terbaik.

5) Pelaksanaan kewenangan di tingkat Kabupaten/Kota

- a) Kewenangan yang bersifat operasional dijalankan oleh unit pemerintah berbentuk Dinas Daerah yang mungkin mempunyai kaki sampai tingkat Kota/Kabupaten atau Kecamatan dalam bentuk Cabang Dinas, balai maupun Unit Pelaksana Teknis Dinas
- b) Kewenangan yang bersifat kebijakan dijalankan oleh unit organisasi lini (Dinas Daerah), Lembaga, maupun unsur staf auxiliary.
- c) Kewenangan yang bersifat kerjasama dan dukungan/fasilitas dijalankan oleh unit organisasi berbentuk badan

Pengaturan kewenangan, secara rinci antara pemerintah Pusat dan Daerah Propinsi sebagai daerah otonom dan Kabupaten/Kota, perlu diikuti dengan penataan organisasi. Adapun pola penataannya dapat menggunakan manajemen kembali ke aturan dasar, yaitu:

- a) Unsur lini, mempunyai tugas pokok melaksanakan (to act, to do) dengan kemungkinan membuka cabang-cabang unsur lini guna mendekatkan pelayanan kepada masyarakat (prinsip "to close to the custom").
- b) Unsur staf, mempunyai tugas pokok melayani pimpinan dan unsur lini serta memberikan saran pertimbangan (to serve and to think)

- c) Unsur staf auxiliary, mempunyai tugas pokok melayani, memberikan saran ataupun melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen (perencanaan, koordinasi, pengelolaan keuangan dll.)

Dalam hal penentuan jenis organisasi pemerintah Daerah, antara kelembagaan lini (Dinas Daerah/Sub Dinas), kelembagaan teknis (Badan/Kantor), atau kelembagaan fasilitatif (Sekretariat Daerah), perlu pula diperhatikan kriteria umum sebagai berikut:

a) Sekretariat Daerah

- (1) Sekretariat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah yang bertugas menyusun kebijakan serta membina hubungan kerja dengan Dinas, Lembaga teknis dan unit pelaksana lainnya. (Kedudukan dan peranan Sekertaris Daerah seperti tersebut adalah sebagai konsekuensi dari kedudukan Jabatan Sekertaris Daerah sebagai jabatan karir tertinggi Pegawai Negeri Sipil di Daerah yang bersangkutan).
- (2) Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekertaris Daerah yang diangkat oleh Kepala Daerah atas persetujuan Pimpinan DPRD dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.
- (3) Sekretariat Daerah terdiri atas beberapa unit pelaksana tugas kesekretariatan (Fungsi Staf dengan titik berat pada pelayanan administratif internal, pengaturan atau regulatory, serta penyusunan kebijakan) Daerah yang disebut Biro, sesuai dengan kebutuhan Daerah melalui analisis beban kerja dan analisis jabatan, yang disusun berdasarkan prinsip efektivitas, efisiensi, responsif, rasionalitas, fleksibilitas, homogenitas, maupun rentang kendali.

b) Dinas Daerah:

- (1) Dinas Daerah adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah.. Pembentukan Dinas Daerah didasarkan kepada kewenangan-kewenangan bidang tugas pemerintahan yang melekat pada Daerah Otonom yang bersangkutan, terutama bidang kewenangan

Daerah yang wajib diselenggarakan oleh Daerah berdasarkan Undang-Undang.

- (2) Pembentukan organisasi perangkat Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan kewenangan daerah otonom tidak selalu harus dalam bentuk Dinas, tetapi bisa dimulai dengan UPTD atau Sub Dinas atau Dinas Persiapan; sesuai dengan tingkat kebutuhan Daerah, potensi masyarakat, potensi Daerah, kemampuan keuangan Daerah melalui analisis beban kerja dan analisis jabatan, berdasarkan asas-asas kemanfaatan, kualitas, akuntabilitas, efektifitas, efisiensi, rasionalitas, responsif, fleksibilitas, homogenitas, dan rentang kendali.
- (3) Dinas-dinas Daerah sebagai unsur pelaksana kewenangan Daerah mempunyai wewenang fungsional dalam bidang pembinaan, perumusan kebijakan, perencanaan, pengendalian dan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat, dengan titik berat pada fungsi penyelenggaraan pelayanan langsung kepada masyarakat sesuai kewenangan bidangnya.
- (4) Dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat sebagai pelaksanaan kewenangan Daerah, Dinas Daerah dapat menjalin kerja sama dan kemitraan dengan pihak ketiga, baik pengusaha swasta maupun Lembaga Swadaya Masyarakat dengan cara kontrak kerja, bagi hasil, pemberian lisensi, swastanisasi, pengaturan dan lain-lain; setelah dilakukan penilaian kelayakan, potensi ekonomis, potensi kemampuan pihak ketiga berdasarkan prinsip-prinsip kemanfaatan, kualitas, transparansi, partisipasi, keadilan, akuntabilitas kinerja, efektivitas, efisiensi, rasionalitas, fleksibilitas, dan rentang kendali.
- (5) Dinas Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang diangkat oleh Kepala Daerah dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat atas usul Sekretaris Daerah.
- (6) Kepala Dinas bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Dalam hal ini Sekretaris Daerah memiliki kewenangan untuk

mengevaluasi dan menilai kinerja Kepala Dinas berdasarkan prinsip akuntabilitas kinerja.

- (7) Dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Dinas dibantu oleh unit-unit pelaksana tugas, terdiri atas unit pelaksana tugas kesekretariatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian tata Usaha; unit-unit pelaksana tugas fungsional yang disebut sub Dinas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas; serta unit-unit pelaksana teknis Dinas yang bersifat kewilayahan yang disebut Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala. Besaran jumlah dan ruang lingkup bidang tugas Sekretariat Dinas, Sub Dinas dan UPTD ditentukan sesuai kebutuhan Daerah melalui analisis beban kerja, analisis potensi Daerah, dan analisis jabatan berdasarkan prinsip-prinsip efektifitas, efisiensi, responsif, rasionalitas, fleksibilitas, homogenitas dan rentang kendali.
- (8) Dalam hal penyienggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah Propinsi dalam rangka dekonsentrasi, pelaksanaannya dilakukan oleh Dinas Propinsi.

(c) Lembaga Teknis Daerah

- (1) Lembaga teknis adalah satuan-satuan organisasi yang memegang pelaksanaan tugas Kepala Daerah sebagai Badan Staf dan pemberi nasihat, yang terdiri dari Badan Penelitian dan Pengembangan, Badan Perencanaan, Badan Pengawasan Daerah, Badan Pendidikan dan Pelatihan, dan lain-lain yang ruang lingkup dan jumlah serta besaran susunan kelengkapan organisasinya ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Daerah melalui analisis beban kerja dan analisis jabatan berdasarkan prinsip-prinsip efektivitas, efisiensi, responsif, rasionalitas, fleksibilitas, homogenitas, dan rentang kendali.
- (2) Lembaga teknis sebagai Badan Staf Pemerintah Daerah melaksanakan tugas fungsional dalam bidang kebijakan, perencanaan, pengendalian, dan pengembangan kualitas sumber daya manusia, dan

lainnya sesuai kebutuhan Daerah. Lembaga Teknis yang saat ini dibentuk di daerah terdiri dari Badan Perencanaan Daerah, Badan Pengawasan Daerah, Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, Badan Pendidikan dan Pelatihan dan jika mungkin dibentuk pula Badan Kepegawaian daerah. Lembaga teknis dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat, sektor swasta, instansi pemerintah dan instansi pemerintahan daerah lainnya melalui penyelenggaraan pemberian informasi, penyuluhan, pelayanan administratif dan kebijakan, serta penyelenggaraan program sesuai dengan permintaan.

- (3) Tiap-tiap lembaga teknis Daerah dipimpin oleh seorang Kepala yang diangkat oleh Kepala Daerah dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat atas usul Sekertaris Daerah.
- (4) Kepala lembaga teknis bertanggung jawab kepada Kepala daerah melalui Sekertaris Daerah. Dalam hal ini Sekertaris Daerah memiliki kewenangan mengevaluasi dan menilai kinerja Kepala lembaga teknis berdasarkan prinsip akuntabilitas kinerja.

G. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif, yaitu menggambarkan keadaan obyek yang diteliti secara apa adanya. Kegiatan ini dirancang untuk menguraikan kondisi yang ada berdasarkan fokus penelitian seperti tersebut di atas.

H. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan panduan wawancara serta diskusi dengan key person yang dianggap menguasai permasalahan yang ditanyakan. Disamping itu menggunakan pula kuesioner serta studi dokumentasi untuk menjangkau informasi sebanyak mungkin dalam rangka saling melengkapi.

I. METODE DAN ANALISIS DATA

Metode yang digunakan disesuaikan dengan data yang diperoleh, yaitu metode analisis kualitatif, maksudnya memberikan tafsir terhadap data yang diperoleh berdasarkan kerangka pikir dan teori yang ada sehingga bisa didapatkan sebuah gambaran yang utuh sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB II ANALISIS KESESUAIAN KEWENANGAN DAN KELEMBAGAAN PEMERINTAH KOTA CIMAHI

A. PENDAHULUAN

UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah telah menempatkan kewenangan pemerintahan sebagian besar di letakkan di daerah kabupaten/ Kota. Dengan demikian daerah kabupaten/ Kota pada hakikatnya memiliki kewenangan yang sangat luas (otonomi yang luas) untuk menjalankan berbagai urusan/ bidang pemerintahan kecuali yang telah diatur menjadi kewenangan Pemerintah Pusat dan kewenangan Daerah Provinsi.

Dengan kewenangan yang luas tersebut, Daerah Kabupaten dan Kota perlu menentukan kewenangan-kewenangan yang akan dijalankannya dan secara eksplisit mengakui kewenangan-kewenangan yang akan dijalankannya yang dituangkan dalam Peraturan Daerah. Penentuan kewenangan yang akan dimilikinya didasarkan pada pertimbangan kebutuhan dan kemampuan sumber daya yang dimilikinya disamping daerah pun telah dibebani untuk menyelenggarakan kewenangan yang bersifat memberikan pelayanan dasar kepada masyarakat (*basic needs*) yang disebut dengan kewenangan wajib. Pengakuan kewenangan tersebut disampaikan kepada pemerintah pusat supaya pemerintah pusat mengetahui kewenangan apa yang akan dilaksanakan dan kewenangan apa yang tidak akan dilaksanakan. Kejelasan ini dibutuhkan untuk mencegah terjadinya kekosongan pemerintahan yang akhirnya dapat merugikan kepentingan masyarakat. Dengan adanya pengakuan kewenangan yang mendapatkan persetujuan dari pemerintah pusat, ini menjadi dasar penentuan kelembagaan atau struktur organisasi Pemerintahan Daerah.

Dalam menentukan struktur organisasi yang akan diterapkan seyogyanya melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Analisis Kewenangan Daerah

Sejalan dengan perkembangan paradigma pemerintahan, yang menempatkan pemerintah lebih sebagai fungsi steering maka penyelenggaraan kewenangan daerah tidak selalu harus dimaknai bahwa daerah harus mengelola sendiri urusan tersebut. Dalam urusan tertentu, sangat mungkin pemerintah daerah hanya bertindak sebagai regulator, sedangkan operasionalnya dilaksanakan oleh swasta.

Atas dasar pertimbangan tersebut maka langkah pertama yang dilakukan dengan mengadakan analisis terhadap kewenangan-kewenangan yang diakuinya tersebut dengan mempertimbangkan apakah sebuah pelayanan sebaiknya dikelola oleh pemerintah atau diserahkan kepada pihak lain (swasta/ kelompok masyarakat). Pengklasifikasikan setiap kewenangan yang ada, dapat dilakukan berdasarkan produk layanan utama yang dihasilkan oleh setiap kewenangan tersebut. Menurut Savas ada 4 klasifikasi barang yaitu:

- 1) barang privat (*private goods*);
- 2) barang campuran (*common pool goods*);
- 3) barang campuran (*tool goods*);
- 4) murni barang publik (*collective goods*).

Private goods adalah barang-barang yang dikonsumsi secara individual, penggunaannya dapat dibagi-bagi (jika dikonsumsi oleh seseorang maka orang lain tidak mempunyai kesempatan untuk mengkonsumsi barang tersebut), dan untuk memperolehnya diperlukan biaya. Termasuk dalam kelompok ini misalnya makanan, pakaian, rumah, ikan, air minum botol, dan sebagainya.

Toll goods adalah barang-barang yang dikonsumsi secara bersama-sama, penggunaannya dapat dibagi-bagi, dan untuk memperolehnya diperlukan biaya dan cenderung bersifat eksklusif, sehingga barang tersebut bisa disebut barang semi publik, dengan bobot privat yang lebih besar. Contoh dari toll

goods ini dapat ditunjuk seperti pesawat telepon, pipa air minum, kabel dan satelit TV, dan sebagainya.

Common pool goods adalah barang-barang yang dikonsumsi secara individual dan penggunaannya tidak dapat dibagi-bagi, dan untuk memperolehnya tidak diperlukan biaya (*common pool goods*), dan cenderung bersifat non eksklusif, sehingga barang tersebut bisa disebut sebagai barang semi publik dengan bobot publik/sosial yang lebih besar. misalnya kekayaan laut, udara, dan sebagainya.

Sedangkan **collective goods** adalah barang-barang yang dikonsumsi secara bersama-sama dan penggunaannya tidak dapat dibagi-bagi, dan untuk memperolehnya tidak diperlukan biaya (*collective goods*). Termasuk didalamnya adalah urusan pertahanan, patroli polisi, pemadam kebakaran, pemasyarakatan residivis, dan sebagainya.

Sejalan dengan langkah tersebut yang lebih cenderung bersifat akademis maka dilakukan analisis yang bersifat praktis yaitu dengan mengadakan analisis potensi daerah.

2. Analisis Potensi Daerah

Analisis ini dimaksudkan untuk menyambungkan antara pendekatan teoritis dan kenyataan riil di lapangan dalam melaksanakan kewenangan Daerah. Faktor-faktor atau indikator-indikator potensi daerah yang perlu diperhatikan antara lain :

- Luas Wilayah kerja
- Besarnya objek kewenangan yang ditangani
- Jumlah Penduduk yang mendapatkan Layanan
- Potensi daerah
- Kebutuhan Masyarakat
- Kompleksitas pekerjaan yang dilakukan
- Kemampuan Keuangan daerah
- Teknologi yang digunakan
- Kualitas SDM
- Potensi Masyarakat dan swasta

Indikator-indikator ini menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan beban pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu pemerintah dalam melaksanakan suatu kewenangan. Setiap kewenangan memiliki indikator-indikator tersendiri yang berbeda dengan kewenangan lainnya. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan berbeda antara satu kewenangan dengan kewenangan lain, namun penentuan indikator yang digunakan disesuaikan dengan ketersediaannya data yang dimiliki.

3. Perumusan Kelembagaan Pemerintahan

Didasarkan atas pertimbangan analisis kewenangan dan analisis potensi daerah yang akan menghasilkan seberapa besar beban pekerjaan dalam melaksanakan kewenangan-kewenangan yang akan dijalankan Pemerintah Kota Cimahi. Dengan mengacu pada hal tersebut langkah selanjutnya merumuskan kelembagaan yang cocok untuk menyelenggarakan kewenangan-kewenangan tersebut.

Tahapan yang perlu dilakukan dalam merumuskan kelembagaan yaitu :

- a. Analisis Pemilihan Antara Kelembagaan Lini (Dinas) dan Kelembagaan Staf (Lemtekda atau Sekretariat Daerah)
Pemilihan antara kelembagaan lini dan kelembagaan staf ini harus didasarkan pada tipe urusan atau kewenangan yang ada. Apabila urusan/kewenangan tersebut bersifat teknis operasional pelayanan langsung kepada masyarakat, perumusan kebijakan, pelayanan administratif, maka kelembagaan yang dibentuk adalah kelembagaan lini (dinas, sub dinas atau bidang dalam dinas tertentu) dengan pola-pola yang ditentukan. Sedangkan apabila urusan/kewenangan yang akan dilaksanakan tersebut lebih banyak bersifat fasilitatif dan pelayanan administratif internal kepada aparat pemerintah daerah lainnya, maka kelembagaan yang dibentuk adalah kelembagaan staf (Sekretariat Daerah). Sedangkan apabila jenis pekerjaan lebih bersifat fasilitatif, koordinatif kepada aparat pemerintah daerah lainnya dan juga perumusan kebijakan bidang tertentu sesuai dengan kewenangannya,

maka kelembagaannya berbentuk kelembagaan staf Lembaga Teknis Daerah

- b. Analisis Besaran organisasi yang akan dipilih, Antara Dinas, Sub Dinas, Seksi atau UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) untuk Kelembagaan Lini Serta Antara Badan, Bidang, Seksi atau Kantor (Lembaga Teknis Daerah), Asisten daerah, Bagian atau Sub Bagian (Sekretariat Daerah) untuk Kelembagaan Staf.

Dalam menentukan besaran organisasi perlu mempertimbangkan besaran beban pekerjaan yang dilaksanakan untuk setiap kewenangan yang dilaksanakan (hasil analisis potensi daerah dipergunakan kembali dalam tahapan ini). Untuk menentukan kelembagaan yang dipilih perlu dipertimbangkan antara lain Kelembagaan yang memiliki eselonisasi yang sama memiliki beban pekerjaan yang sama.

- c. Perumusan Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Organisasi Suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaan membutuhkan kejelasan batas-batasan kewenangan dan tugas serta fungsi yang dimiliki. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya tumpang tindih kewenangan, tugas dan fungsi dengan satuan organisasi lainnya.

- d. Perumusan mekanisme kerja antar dan antara organisasi pemerintah propinsi
Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing.

4. Analisis Dampak terhadap aspek keuangan dan kepegawaian.

Dengan model organisasi yang dihasilkan dari tahapan-tahapan tersebut di atas. Langkah selanjutnya perlu diprediksikan kebutuhan akan sumber daya manusia yang akan mengisi kelembagaan tersebut. Untuk itu perlu dilakukan analisis jabatan

yang akan menghasilkan uraian tugas dan jabatan serta spesifikasi jabatan. Disamping memperkirakan kebutuhan pegawai juga diperkirakan lebih lanjut besarnya biaya yang dibutuhkan untuk mengoperasionalisasi organisasi tersebut. Semakin besar organisasi yang dibentuk akan semakin besar pula biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung organisasi. Apabila dari hasil analisis ini ternyata baik kepegawaian maupun keuangan terdapat permasalahan yang masih membutuhkan waktu untuk menuju kondisi yang ideal maka ditetapkan strategi dan langkah-langkah perwujudan model ideal tersebut.

Dengan adanya tahapan-tahapan seperti tersebut diatas, penyusunan kelembagaan daerah diharapkan akan menghasilkan kelembagaan yang efektif dan efisien dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat

B. Struktur Organisasi dan Kewenangan Pemerintah Kota Cimahi

Dalam menentukan kelembagaan suatu daerah seperti yang telah dijabarkan di atas diawali perlu adanya kewenangan yang akan dilaksanakan. Pemerintah Kota Cimahi telah membuat keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 tentang kewenangan Pemerintah Kota Cimahi memuat Rincian kewenangan, kemudian ditindak lanjuti dengan dikeluarkannya keputusan Walikota Cimahi Nomor 2 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Pemerintahan Kota Cimahi. Kedua keputusan ini merupakan keputusan sementara atau transisional sebelum memiliki keputusan yang memiliki kekuatan hukum yang kuat yaitu berupa Peraturan Daerah.

Kewenangan dan kelembagaan merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, kewenangan dapat dioperasionalkan membutuhkan adanya suatu organisasi yang melaksanakan, begitu halnya suatu kelembagaan dapat menjalankan tugasnya apabila memiliki landasan yang berupa kewenangan yang dimilikinya. Untuk itu kewenangan dan kelembagaan perlu adanya kesesuaian antara kewenangan yang dimiliki dengan kelembagaan yang dibuat.

Adapun kewenangan dan kelembagaan yang telah dibuat tergambar dalam tabel di bawah ini.

TABEL
Kewenangan dan Kelembagaan Pemerintah Kota Cimahi berdasarkan
Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 dan 2 Tahun 2001

NO	KEWENANGAN	Kelembagaan	Keterangan
1	<p>BIDANG PEKERJAAN UMUM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian operasional pengadaan, pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan dan jembatan kolektor primer, jalan dan jembatan lokal primer, jalan dan jembatan yang memiliki nilai strategis bagi Daerah Kota, beserta jalan dan simpul-simpulnya (saluran dan trotoar daerah milik jalan); • Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian operasional pengadaan, pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan umum; • Penetapan perijinan pemanfaatan daerah milik jalan (DMJ); • Penetapan kelas jalan kota; • Pengembangan metode pelaksanaan pembinaan jalan kota; • Penetapan rekomendasi pemanfaatan jalan propinsi dan jalan nasional yang berada di daerah kota; • Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta 	Dinas Perumahan dan Dinas Perhubungan	Kewenangan Bidang Pengaliran Tidak jelas lembaga yang menanganinya

<p>pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jaringan irigasi primer, sekunder, tertier dan kuarter dan jaringan kota non lintas kabupaten/kota termasuk bendungan, danau-danau buatan, penyediaan dan pengaturan air irigasi serta sumber-sumber air lainnya;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penetapan perijinan pemanfaatan dan penggunaan air irigasi; • Pengembangan dan aplikasi teknologi pengairan; • Pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan masyarakat petani pemakai air di daerah kota; • Pengembangan kerjasama teknis maupun kemitraan dengan masyarakat, swasta, pemerintah daerah dalam dan luar negeri dalam bidang pengairan; • Pengaturan dan pengawasan terhadap pembangunan, pemeliharaan dan pemanfaatan bangunan; • Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian pembangunan, pemeliharaan dan pengelolaan bangunan bangunan pelayanan umum; • Penertiban dan pengawasan dan pengendalian bangunan; • Penetapan perijinan bangunan; • Pengujian konstruksi dan utilitas bangunan; • Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian pembangunan perumahan beserta prasarana dan fasilitas lingkungan perumahan; • Pembangunan, pemeliharaan dan pengelolaan 		
---	--	--

prasaran dan fasilitas lingkungan perumahan; • Penetapan dan pengaturan pemanfaatan fasilitas sosial dan fasilitas umum lingkungan perumahan; • Pengaturan penggunaan dan pemanfaatan perumahan aset pemerintah daerah; • Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian kesehatan lingkungan / perumahan; • Pengaturan dan penataan drainase di lingkungan pemukiman / perumahan; • Perbaikan jalan lingkungan pemukiman / perumahan; • Penataan pemukiman kumuh; • Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian pengadaan, pembangunan, pemeliharaan dan penataan pertamanan dan permakaman; • Penyelenggaraan kebersihan pertamanan dan permakaman; • Penetapan perijinan pemanfaatan kawasan pertamanan dan permakaman; • Penetapan perijinan penggunaan dan pemanfaatan kawasan pertamanan dan permakaman; • Penyusunan rencana dan pelaksanaan pencegahan serta penanggulangan bahaya kebakaran; • Penetapan perijinan/rekomendasi sarana dan prasarana penanggulangan bahaya kebakaran; • Pengembangan kapasitas dan kapabilitas metode		
---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • pencegahan bahaya kebakaran; • Penyusunan rencana dan pembangunan pasar; • Pengaturan dan pembinaan ketertiban; • Pengaturan distribusi barang dan ketertiban pasar; • Perumusan kebijakan dan tarif retribusi pasar; • Penyelenggaraan pemungutan retribusi pasar; • Penetapan kebijakan kerjasama dengan pihak lain dalam pengelolaan pasar; • Pembinaan dan pemberdayaan pedagang pasar dan pembinaan mutu atau kualitas barang dagangan; • Penyelenggaraan dan pemberian ijin; • Pemeliharaan gedung pasar milik pemda; • Penyusunan rencana umum tata ruang daerah (RUTD) beserta program pemanfaatan ruang untuk daerah dan rencana detail tata ruang (RDTR) untuk satuan kawasan pengembangan; • Penyusunan rencana teknik ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang untuk satuan permukiman; • Penetapan dan pengaturan pemanfaatan ruang kota; • Pengawasan dan pengendalian pemanfaatan ruang kota; 		
---	--	--

2.	<p>BIDANG KESIHATAN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan standar minimal pelayanan kesihatan; • Penyelenggaraan dan penetapan standar pelayanan medis, standar pelayanan rumah sakit dan rumah khusus; • Penyelenggaraan, pengawasan, dan pemberian ijin usaha bidang farmasi, rumah sakit khusus, poliklinik, praktek tenaga medis/kesihatan serta izin praktek pengobatan tradisional; • Pengadaan, pengolahan dan pengawasan peredaran obat, obat esensial kosmetik, makanan, dan perbekalan farmasi lainnya; • Penyelenggaraan pendidikan pendayagunaan tenaga kesihatan; • Penyelenggaraan pembiayaan pelayanan kesihatan; • Penyelenggaraan pelayanan kesihatan kesejahteraan ibu dan anak serta Keluarga Berencana, kesihatan masyarakat dan medis; • Penelitian dan pengembangan bidang kesihatan; • Penyediaan dan dukungan bangunan, alat dan perlengkapan kesihatan. 	Dinas Kesehatan	Pengawasan dan pemberian ijin usaha kesihatan, pengawasan peredaran obat pendidikan tenaga kesihatan belum tergambar dilakukan oleh satuan kerja mana di Dinas kesihatan
----	---	-----------------	--

3.	BIDANG PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN <ul style="list-style-type: none"> • Penetapan petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan • Penetapan kurikulum muatan lokal • Penyelenggaraan kurikulum nasional dan lokal • Monitoring dan penilaian pelaksanaan proses belajar mengajar dan manajemen sekolah • Penetapan petunjuk pengujian dan penilaian hasil belajar, pelaksanaan pengujian dan evaluasi hasil belajar tahap akhir; • Penetapan petunjuk pelaksanaan kalender akademik • Penetapan soal ujian sesuai dengan kurikulum muatan lokal • Penetapan kebijaksanaan operasional penerimaan siswa • Pengembangan standar kompetensi siswa • Penyelenggaraan akreditasi serta pendirian dan penutupan sekolah • Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan serta kinerja sekolah • Perencanaan kebutuhan pengadaan dan penempatan tenaga kependidikan 	Dinas Pendidikan	Kewenangannya masih umum dan bisa beduplikasi dengan Pusat dan Propinsi
----	--	------------------	---

<ul style="list-style-type: none"> • Penetapan petunjuk pelaksanaan anggaran pendidikan • Peningkatan kemampuan dan kesejahteraan tenaga kependidikan luar sekolah; • Peningkatan peran serta masyarakat di bidang pendidikan • Perencanaan dan pelaksanaan pengadaan, pendistribusian, pendayagunaan dan perawatan sarana prasarana pendidikan • Penyusunan rencana induk pengembangan pendidikan • Mendorong pembaharuan sistem pendidikan • Penetapan petunjuk pelaksanaan, penyelenggaraan program pendidikan luar sekolah • Peningkatan kemampuan dan kesejahteraan tenaga kependidikan luar sekolah • Penyediaan bahan dan tempat belajar serta fasilitas lainnya bagi pendidikan luar sekolah • Penyediaan bahan dan tempat belajar serta fasilitas lainnya bagi pendidikan luar sekolah; • Penetapan petunjuk pelaksanaan, pemberian izin dan evaluasi penyelenggaraan khusus; 		
---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dan pengembangan model program khusus; • Penyediaan fasilitas dan pengolahan kebudayaan daerah tingkat Kota, meliputi sejarah dan nilai tradisi, kesenian purbakala, bahasa dan sastra; • Perencanaan kebutuhan, pengadaan dan penempatan tenaga teknik kebudayaan; • Penyelenggaraan pengembangan pendidikan budaya daerah; • Penyelenggaraan kegiatan pelestarian dan pengembangan nilai-nilai budaya termasuk budaya spiritual; • Pelaksanaan pendataan kebudayaan daerah; • Penetapan penerimaan penghargaan kebudayaan tingkat kota serta pengajuan usul calon penerima penghargaan kebudayaan tingkat Propinsi dan Nasional • Pemberian dukungan terhadap pusat dana atau kursus kebudayaan daerah; • Penyelenggaraan pusat pengembangan kebudayaan daerah; • Penetapan izin kegiatan kebudayaan tingkat kota; • Pendayagunaan program teknologi komunikasi untuk pengembangan kebudayaan daerah; • Pelaksanaan inovasi bidang kebudayaan tingkat Kota 		
--	--	--

4.	<p>BIDANG PERTANIAN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan, penyelenggaraan, pengendalian dan pengawasan pertanian, serta pemasukan ternakan dan perikanan, pengadaan dan peredaran benih/bibit dan pupuk, pestisida, obat, alat dan mesin di bidang pertanian dan peternakan • Penetapan standar pengelolaan dan perlindungan sumber daya alam, pertanian, peternakan, perikanan dan plasma nuffah • Penetapan kriteria penentuan lahan pertanian, peternakan dan perikanan darat dalam rangka penyusunan tata ruang; • Penetapan sasaran areal dan lokasi kegiatan pengembangan lahan dan konservasi tanah dan air pada kawasan pertanian, peternakan dan perikanan; • Pemberian izin meliputi usaha bidang pertanian, produksi serta pemasukan dan pengeluaran benih/bibit pertanian, pemanfaatan flora dan fauna yang tidak dilindungi, usaha pembibitan ternak, usaha rumah potong hewan, rumah potong umum, serta izin praktek dokter hewan dan distribusi/depo obat hewan 	Tidak jelas lembaga yang menangani	Memungkinkan untuk dititipkan pada UPTD Pertanian
----	--	------------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan identifikasi potensi tanaman pangan hortikultura, perkebunan dan kehutanan, dan pengembangan usaha agrobisnis, rekayasa teknologi bidang peternakan dan sertifikasi kesehatan ternak dan bahan pangan asal ternak; • Kerjasama dengan pihak ketiga dalam rangka pemenuhan kebutuhan Kota terhadap hasil pertanian; • Pengawasan/uji mutu terhadap produk-produk pertanian, perikanan dan peternakan 		
--	---	--	--

5.	BIDANG PERHUBUNGAN <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan Perluasan Jaringan Jalan; • Penetapan kelas jaringan dan ruas jalan; • Pengaturan dan pengendalian atas pemanfaatan ruas jalan; • Pengembangan partisipasi dan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan dan pemeliharaan ruas dan atau jaringan jalan; • Penyelenggaraan parkir kendaraan bermotor; • Penetapan pengelolaan terminal tipe C; • Penetapan pengelolaan rambu dan perlengkapan jalan; • Penyelenggaraan pendaftaran dan pengujian kendaraan bermotor; • Pengelolaan dan pemeliharaan fisik serta ketertiban terminal; • Penetapan pembatasan pengangkutan orang dengan kendaraan tidak bermotor; • Penunjukan lokasi, pengelolaan dan pemeliharaan ketertiban tempat pemberhentian kendaraan umum; • Pengaturan tentang kewajiban memberi bantuan kepada perkumpulan dan/atau badan hukum yang ditugaskan untuk menyelenggarakan penempatan dan pemeliharaan rambu dan tanda lalu lintas; 	Dinas Perhubungan	Hanya memfokuskan pada Angkutan Jalan saja
----	--	-------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian ijin pendirian perusahaan angkutan kendaraan bermotor, bengkel umum, dan jasa titipan; • Pemberian ijin operasi angkutan jalan baik trayek maupun lintas (dalam kota); • Penetapan jalan yang melarang pengemudi kendaraan memberikan tanda suara pada waktu-waktu tertentu; • Penetapan manajemen dan rekayasa lalu lintas; • Penetapan tarif angkutan kendaraan umum; • Pengawasan dan pengendalian kawasan kebisingan serta daerah lingkungan bandara sesuai dengan standar yang berlaku (milik pemerintah kota); • Pengelolaan terminal peti kemas dan bandara yang dibangun pemerintah kota; • Menyelenggarakan sistem informasi kecelakaan lalu lintas; • Pemberian ijin dispensasi angkutan alat berat di jalan; • Pemberian ijin pendirian sekolah mengemudi; • Kerjasama dengan pihak ketiga • dalam rangka pelaksanaan kewenangan di bidang perhubungan; • Pemeriksaan kendaraan bermotor di jalan; 	
---	--

6.	Industri dan Perdagangan <ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan, pengawasan dan pengendalian usaha industri, perdagangan; • Pemberian izin kegiatan usaha perindustrian dan perdagangan barang dan jasa; • Mendorong penyelenggaraan kemitraan industri, perdagangan barang dan jasa, termasuk pengembangan komoditas ekspor dan komoditas andalan daerah; • Memfasilitasi permodalan manajemen kelembagaan, kemitraan dan perniagaan, pemasaran untuk perkembangan perindustrian, perdagangan dan usaha menengah; • Kerjasama dengan pihak ketiga dalam rangka pelaksanaan kewenangan di Bidang Industri dan Perdagangan; • Koordinasi dan promosi sentra-sentra industri dan perdagangan; • Pengawasan/uji mutu produk industri dan perdagangan. 	Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Tenaga Kerja	Masih terlampau umum kewenangannya
----	--	---	------------------------------------

7.	BIDANG PENANAMAN MODAL a. Perencanaan teknik penanaman modal baik PMDN maupun PMA; b. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian kegiatan penanaman modal c. Melakukan koordinasi dengan pihak ketiga dalam bidang promosi dan PMD Kota Cimahi	Sekretariat Daerah	Kurang cocok ditempatkan di Sekretariat Daerah bisa ditempatkan sebagai kantor (Lembaga Teknis Daerah)
----	---	--------------------	--

8.	LINGKUNGAN HIDUP <ul style="list-style-type: none"> • Pengaturan, pengendalian dan pengelolaan lingkungan hidup; • Pengaturan, pengelolaan dan pemantauan serta pelestarian konservasi sumber daya alam; • Pengaturan analisis mengenai dampak lingkungan bagi kegiatan yang potensial berdampak; • Fasilitas penegakan hukum di bidang lingkungan hidup; • Analisis kualitas limbah dan penjaminan pembuangan limbah rumah tangga dan industri; • Pengawasan kegiatan air bawah tanah dan galian; • Pengendalian dan penanggulangan pencemaran tanah, air dan udara; • Sosialisasi penataan perundang-undangan di bidang lingkungan hidup; • Penyelenggaraan kerja sama dan kemitraan pengelolaan lingkungan hidup; • Penyusunan sistem informasi lingkungan hidup; 	Kantor Lingkungan Hidup	
----	---	-------------------------	--

9	PERTANAHAN <ul style="list-style-type: none"> • Pengaturan, penyelenggaraan dan pengendalian, persediaan, pembentukan dan penggunaan tanah untuk keperluan pembangunan, pemerintah, sosial, perorangan dan badan hukum • Penyiapan dan penyusunan rencana pembentukan, persediaan dan penggunaan tanah; • Pemberiaan pertimbangan aspek tata guna tanah; • Pengendalian dan penyerasian penggunaan tanah; • Penetapan lokasi dan pemberian hak atas tanah yang menjadi objek "landreform" dan "land consolidation"; • Penetapan pemberian hak milik, hak guna usaha bangunan, hak pakai dan hak guna pembangunan; • Penetapan pemberian izin lokasi, perpanjangan izin lokasi dan perubahan penggunaan tanah; • Monitoring Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan; • Penetapan Ganti Rugi terhadap tanah yang menjadi objek "land reform"; 	Belum Ada Lembaganya	Belum diimpahkan dari Pemerintah Pusat
---	---	-------------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan pengukuran, pemetaan, peralihan hak dan pembebanan hak atas tanah; • Penetapan penerbitan dan pembatalan sertifikat hak atas tanah; • Pengeluaran tanah objek "land reform" • Penyelenggaraan administrasi pertanahan; • Penelitian dan pengadministrasian tanah-tanah yang menjadi objek sengketa serta menyiapkan konsep penyelesaiannya; • Penyelenggaraan bimbingan teknis, pengambilan sumpah dan pelantikan PPAT. 		
--	--	--

10.	KOPERASI <ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan monitoring, penyertaan modal, sistem distribusi serta kerjasama antara Koperasi dan usaha kecil; • Pengesahan akta pendirian, penggabungan dan pembubaran koperasi; • Mendorong dan memfasilitasi pengembangan koperasi dan usaha kecil 	Sekretariat Daerah	Lebih baik dimasukkan pada Dians Indag dan Naker
-----	---	--------------------	--

11	TENAGA KERJA <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan dalam bidang perluasan kerja, lembaga latihan swasta, hubungan industrial, kelembagaan ketenagakerjaan dan pengembangan usaha; • Penyelenggaraan pelatihan produktivitas tenaga kerja, sertifikasi dan lisensi kerja serta pelatihan dan pemagangan; • Pengurusan persyaratan kerja, penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan dan informasi pasar kerja; • Pengawasan norma kerja, jaminan sosial tenaga kerja keselamatan tenaga kerja, serta kesehatan kerja dan hygienes perusahaan; • Pemberdayaan fasilitas kesejahteraan pekerja sektor formal dan informal; • Pengawasan, pengendalian dalam penempatan, penyaluran dan pengaturan pembatasan tenaga kerja serta penggunaan tenaga kerja warga negara asing; • Penetapan UMR melalui mekanisme tripartit; • Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pelaksanaan kewenangan di bidang tenaga kerja. 	Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Tenaga Kerja	Bisa ditempatkan di Kantor Kependudukan dan statusnya dinaikan menjadi Dinas
----	--	---	--

12	POLITIK DALAM NEGERI DAN ADMINISTRASI PUBLIK <ul style="list-style-type: none"> • Fasilitasi penyelenggaraan pendidikan politik dan pembinaan kesatuan bangsa; • Penyelenggaraan dan pengembangan sistem politik; • Fasilitasi penyelenggaraan pendidikan politik; • Fasilitasi penyelenggaraan pemilihan umum; • Fasilitasi penegakan hak azasi manusia • Pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum; • Penyelenggaraan akuntabilitas kinerja aparatur daerah; • Penetapan pedoman pelaksanaan tugas aparatur daerah; • Penyediaan dukungan administrasi kepegawaian dan administrasi pegawai; • Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan penjurangan dan teknis fungsional; • Alokasi dan pemindahan pegawai (Kota); • Penetapan pengangkatan dan alih tugas jabatan; • Monitoring pekerjaan Pemerintah di Kecamatan dan Kelurahan; 	Sekretariat Daerah	
----	---	--------------------	--

13	PENGEMBANGAN OTONOMI DAERAH <ul style="list-style-type: none"> • Penetapan kebijakan perubahan, batas nama dan pemindahan; • Penetapan pembentukan, penggabungan dan pemisahan kelurahan; • Penataan susunan organisasi Perangkat Daerah; • Penetapan formasi Perangkat Daerah; • Penyelenggaraan relokasi pegawai; • Penyelenggaraan pemerintahan umum; • Penetapan kebijakan pembangunan; • Penadataan dan pelaporan pelaksanaan pembangunan • Penyelenggaraan pembentukan dan operasional asosiasi Pemerintah Daerah dan Asosiasi DPRD; • Penetapan wakil dari Daerah sebagai Anggota Dewan Pertimbangan Otonomi Daerah; • Penetapan perhitungan anggaran pendapatan dan belanja; • Penyelenggaraan pengurusan, pertanggungjawaban dan keuangan; • Penyelenggaraan pinjaman daerah; • Perencanaan investasi dan kemitraan; • Penyelenggaraan pajak dan retribusi daerah; • Pengelolaan dan studi potensi PAD serta sumber pembiayaan lainnya; 	Sekretariat Daerah	
----	---	--------------------	--

14	<p>PERIMBANGAN KEUANGAN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penggalan potensi pendapatan daerah; • Pendapatan jenis-jenis pajak daerah, jenis-jenis retribusi daerah dan pendapatan; • Pengawasan, pengendalian dan pengaturan relokasi Pendapatan Asli Daerah dan; • Penetapan, perubahan dan perhitungan APBD, Otorisator dan Ordonator Pendapatan; • Penyelenggaraan kerjasama dengan pihak ketiga/ badan swasta dalam Penetapan pinjaman dari sumber dalam negeri dan atau sumber luar negeri; • Penyertaan modal kepada pihak ketiga, Pemerintah Pusat dan Daerah; • Penyelenggaraan kerjasama dengan pihak ketiga/ badan swasta dalam pemungutan pajak-pajak pusat sebagai tugas pembantuan 	Sekretraat Daerah dan Dinas Pendapatan Daerah	
----	--	---	--

15	KEPENDUDUKAN <ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan administrasi pendaftaran dan pencatatan penduduk. • Penyelenggaraan pencatatan dan penerbitan akta-akta. • Penyelenggaraan statistik • Pengendalian angka kematian ibu dan bayi/anak. • Pengendalian migrasi dan urbanisasi. • Pendataan keluarga untuk memperoleh data mikro tentang keluarga. • Fasilitasi penyelenggaraan program administrasi kependudukan 	Kantor Kependudukan	
----	--	---------------------	--

16	HUKUM DAN PERUNDANG-UNDANGAN <ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan perumusan, pengkajian, evaluasi dan penetapan produk-produk; • Sosialisasi dan dokumentasi peraturan perundang-undangan dan produk hukum; • Pelaksanaan sistem jaringan informasi dan dokumentasi hukum; • Pemberian keterangan yang berkaitan dengan pembuatan fakta hukum; • Pemberian dan pertimbangan bantuan hukum; • Pemberian layanan konsultasi hukum; • Monitoring pelaksanaan dan penegakan Peraturan Daerah; • Pembinaan Penyidik Pegawai Negeri Sipil; • Penyusunan pedoman penegakan Peraturan Daerah; • Penetapan pedoman tata cara kerjasama antar Pemerintah Kab/Kota dan dengan Pemerintah serta Daerah Propinsi; • Pelaksanaan ikatan hukum dengan pihak ketiga; • Pendaftaran dan pengesahan akta di bawah tangan. 	Bagian Hukum Sekretariat Daerah	
----	--	---------------------------------------	--

17	OLAH RAGA <ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan dan pengembangan kegiatan olahraga; • Penyediaan biaya pemberian dukungan pembangunan sarana dan prasarana olah raga 	Sub Bagian Pemuda dan Olah Raga Sekretariat Daerah	Digabung dengan Seksi Pemuda dan Olah raga pada Dinas Pendidikan
----	--	--	--

C. Analisis Kesesuaian Kewenangan dan Kelembagaan Pemerintah Kota Cimahi

Dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan sebagai pemberi layanan kepada masyarakat (*public servant*), memberikan fasilitator dan dinamisator pembangunan yang diarahkan untuk pemberdayaan masyarakat daerah. Penetapan kewenangan Pemerintah Kota Cimahi yang dituangkan dalam Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001, menjadi salah satu pijakan dalam menentukan kelembagaan Pemerintah Kota Cimahi disamping faktor-faktor yang lain seperti yang telah di jelaskan sebelumnya.

Rincian kewenangan yang dibuat Pemerintah Kota Cimahi terlihat sangat simpel dan sangat sederhana, sehingga dapat menimbulkan ketidak jelasan dan sangat sempitnya kewenangan yang dimiliki Pemerintah Kota Cimahi dalam melaksanakan otonominya. Padahal Daerah Kabupaten dan Kota memiliki kewenangan yang luas yang hanya dibatasi oleh kewenangan propinsi yang sangat terbatas yang lebih cenderung kewenangan lintas kabupaten dan kota dan kewenangan pemerintah pusat yang lima bidang pemerintahan dan kewenangan bidang tertentu yang bersifat strategis nasional. Diluar kewenangan tersebut merupakan kewenangan kabupaten dan kota.

Melihat kecenderungan daerah mengalami kesulitan untuk memerinci kewenangan yang akan dimilikinya Departemen Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 130 —67 Tahun 2002 tanggal 20 Februari 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota, dan daftar Kewenangan Kabupaten dan Kota per bidang dari departemen / LPND membuat daftar rincian kewenangan kabupaten dan kota yang cukup detail. Pembuatan Keputusan ini mempertimbangkan masukan dari daerah dan dari departemen dan atau Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND). Namun demikian dalam kajian ini kewenangan yang akan dijadikan acuan adalah kewenangan yang telah dibuat dalam Keputusan Walikota yang memiliki kepastian hukum walaupun tetap tidak mengenyampingkan Keputusan Menteri Dalam Negeri. Beranjak dari Kewenangan yang dimiliki daerah Kota Cimahi dibuatlah kelembagaan yang akan berfungsi atau bertugas menjalankan kewenangan tersebut. Tentu saja dengan demikian Kelembagaan yang dibentuk harus sesuai dan mencerminkan kewenangan yang dimilikinya. Kesesuaian

Kewenangan dan kelembagaan Pemerintah Kota Cimahi dapatlah dijabarkan sebagai berikut :

1. Bidang Pekerjaan Umum

Perumusan kewenangan bidang pekerjaan umum yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Cimahi sudah begitu terinci dan cukup jelas yang kewenangannya meliputi Bidang Kebinamargaan, pengairan, Tata bangunan, perumahan/permukiman, pertamanan, pemakaman, kebakaran, pasar, kebersihan dan Tata Ruang. Untuk menyelenggarakan kewenangan-kewenangan bidang Pekerjaan umum dilakukan oleh dua kelembagaan Dinas yaitu Bidang kebinamargaan disatukan dengan Bidang Perhubungan menjadi satu dinas yaitu Dinas Perhubungan. Penggabungan dengan Bidang perhubungan secara manajemen perhubungan dimungkinkan karena terkait dengan aspek transportasi, namun kalau dilihat dari aspek teknis kebinamargaan sangat terkait dengan aspek konstruksi, tata ruang dan tata bangunan yang berada pada Dinas Perumahan yang terpisah dari Dinas Perhubungan. Kewenangan Bidang pengairan belum mendapatkan kejelasan lembaga yang menanganinya karena di dalam rincian kewenangan sudah tercantum. Kalau kewenangan pengairan secara riil di lapangan tidak ada maka sebaiknya dalam rincian kewenangan diiadakan atau dihapus.

2. Bidang Kesehatan

Rincian Kewenangan bidang Kesehatan Pemerintah Kota Cimahi terlampau umum hanya terdapat 9 jenis kewenangan sehingga penafsirannya dapat berbeda-beda. Sedangkan Kelembagaan Dinas Kesehatan yang ada di Pemerintah Daerah Cimahi memberikan kesan bahwa dinas tersebut hanya menyelenggarakan kewenangan pelayanan medik dan pencegahan penyakit, sedangkan kewenangan pengawasan dan pemberian perizin yang terkait dengan bidang kesehatan, Pengadaan, pengolahan dan pengawasan obat makanan dan farmasi lainnya, penyelenggaraan pendidikan dan pendayagunaan tenaga kesehatan serta penelitian dan pengembangan bidang kesehatan belum jelas kelembagaan yang menanganinya.

3. Bidang pendidikan

Rincian Kewenangan yang disusun Pemerintah Kota Cimahi ini lebih menggunakan pendekatan proses pendidikan dan tidak

memiliki kejelasan dalam lokus Bidang Pendidikan. Naamun didalam Kelembagaan Dinas Pendidikan yang dibentuk lokusnya terlihat diletakkan pada Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah Umum dan Pendidikan Luar Sekolah. Penempatan MI, MTS dan MA dalam penanganan oleh Pemerintah kota Cimahi perlu ada kejelasan karena hal tersebut terkait dengan Bidang Agama yang merupakan kewenangan Pemerintah Pusat. Kewenangan Kebudayaan yang terinci dalam kewenangan cukup luas namun kelembagaan yang menanganinya relatif kecil sebuah seksi. Bidang keolahragaan merupakan kewenangan dinas Pendidikan, namun terdapat juga kewenangan tersebut yang diitangani di Sekretariat Daerah. Untuk itu perlu ada kejelasan atau bila memungkinkan digabungkan supaya tidak menimbulkan duplikasi kewenangan dan pekerjaan.

4. Bidang Pertanian

Rincian Kewenangan yang dibuat dalam bidang pertanian menggunakan pendekatan objek kewenangan dan pendekatan kewenangan yang didasarkan fungsi-fungsi manajemen. Kewenangan Bidang Pertanian sudah cukup jelas. Namun kewenangan ini belum jelas kelembagaan yang menanganinya.

5. Bidang Perhubungan

Kewenangan bidang perhubungan difokuskan pada perhubungan Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya, memang secara riil yang ada di Cimahi hanya Bidang Angkutan Jalan Raya. Perhubungan lain yang menyangkut komunikasi misalnya penggunaan frekuensi untuk sarana komunikasi tidak dimasukkan sebagai kewenangan Pemerintah Kota Cimahi. Dari kewenangan yang dimiliki, kelembagaan yang menangani adalah sebuah Dinas yang kewenangannya ditambah dengan kewenangan kebinamargaan dimasukkan kedalam lembaga tersebut.

6. Bidang Industri dan Perdagangan

Kewenangan Bidang Industri dan Perdagangan masih bersifat umum dan belum menyentuh pada substansi yang spesifik, sehingga dimungkinkan terjadinya berduplikasi kewenangan dengan kewenangan Provinsi dan Pemerintah Pusat. Lembaga yang ditugaskan menangani Bidang ini dilakukan oleh sebuah Dinas yang kewenangannya ditambah dengan Bidang kewenangan Tenaga Kerja. Kalau dilihat dari sisi tenaga kerja

yang telah bekerja maka pekerja banyak berada di sektor perindustrian dan perdagangan, sedangkan kalau dilihat tenaga kerja dari sisi pengangguran maka ini merupakan bagian dari kependudukan atau juga pendidikan.

7. Bidang Penanaman Modal

Kewenangan Pemerintah Kota Cimahi dalam bidang penanaman modal begitu simpel hanya memiliki 3 Jenis kewenangan yang masih bersifat umum. Lembaga yang menanganinya dilakukan oleh salah satu satuan kerja di Sekretariat Daerah. Penempatan ini dirasakan kurang tepat karena Sekretariat Daerah adalah unit yang memberikan layanan internal sedangkan penanaman modal lebih cenderung ke eksternal.

8. Bidang Lingkungan Hidup

Kewenangan lingkungan hidup yang dimiliki Pemerintah Kota Cimahi sudah cukup Jelas dan lembaga yang menanganinya berupa suatu kantor (Lembaga teknis Daerah). Namun demikian penempatan sebagai suatu kantor (LTD) agak kurang tepat apabila dikaitkan dengan kriteria jenis pekerjaan yang banyak teknis operasional yang lebih cocok ditempatkan pada sebuah Dinas atau Sub Dinas.

9. Bidang Pertanahan

Kewenangan pertanahan saat ini masih dalam polemik, pemerintah pusat dengan Badan Pertanahan Nasionalnya masih menangani urusan pertanahan. Bahkan terdapat Keppres tentang penundaan penyerahan urusan pertanahan ke daerah. Kalaupun nantinya terdapat *distribution of authority* maka perlu kejelasan batasan-batasan kewenangan yang dimiliki daerah. Dalam kondisi yang belum jelas ini Pemerintah Kota Cimahi mencantumkan kewenangan bidang pertanahan namun lembaga yang menanganinya tidak dimunculkan.

10. Bidang Perkoperasian

Koperasi idenya didalam UUD 1945 merupakan salah satu tulang punggung perekonomian negara, namun dalam kenyataannya koperasi menjadi tulang punggung yang ketinggalan dan sulit untuk berkembang. Pemerintah Daerah untuk mendongkrak keberadaan koperasi perlu memiliki otoritas

atau kewenangan yang cukup, kewenangan yang tercantum dalam perda masih tidak lengkap atau tidak terinci. Bidang Koperasi ini ditangani oleh salah satu satuan kerja di Sekretariat Daerah. Kalau dilihat dari karakteristiknya dirasakan kurang tepat dilakukan Sekretariat Daerah karena Sekretariat Daerah Unit internal services, dimungkinkan digabungkan atau ditangani oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan

11. Bidang Tenaga Kerja

Rincian Kewenangan di bidang Tenaga Kerja memberikan gambaran cukup jelas kewenangan yang harus dilaksanakan Pemerintah Kota Cimahi. Kewenangan ini ditangani oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Tenaga Kerja. Penggabungan kewenangan tersebut perlu dipertimbangkan lebih matang lagi atau menggunakan alternatif penggabungan yang lain misalnya dengan Bidang yang menangani kependudukan atau dengan Bidang pendidikan.

12. Politik Dalam Negeri dan Administrasi Publik

Kewenangan ini merupakan kewenangan yang melekat pada suatu Pemerintahan Daerah. Untuk pelaksanaan kewenangan ini dilakukan baik oleh Sekretariat daerah antara lain Bagian Kepegawaian atau oleh lembaga Teknis daerah yaitu Badan kepegawaian Daerah, Kantor Arsip dan perpustakaan Daerah, Kantor Ketentraman dan Ketertiban, Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat.

13. Pengembangan Otonomi Daerah

Kewenangan ini sebenarnya suatu tugas yang harus dilakukan oleh Pemerintahan Daerah secara keseluruhan setiap program dan kegiatan seluruh aparat daerah harus diarahkan pada pengembangan otonomi daerah. Rincian kewenangan yang dibuat lebih menekankan pada aspek administratif dan kebijakan, kewenangan ini dapat ditempatkan pada Sekretariat Daerah.

14. Perimbangan Keuangan

Kewenangan perimbangan keuangan yakni perimbangan keuangan pusat dan daerah pada hakikatnya kewenangan pemerintah pusat dalam mendistribusikan potensi keuangan nasional kepada daerah supaya terjadi pemerataan keajahteraan di daerah.

Rincian kewenangan yang dibuat adalah rincian kewenangan keuangan daerah yang melekat pada suatu daerah otonom untuk mencari, mengelola dan mengendalikan keuangan daerah. Kewenangan ini dapat ditempatkan sebagian pada Sekretariat Daerah dalam hal penganggaran, pengaturan dan kebijakan keuangan, Dinas Pendapatan dalam hal pencarian atau pengumpulan dan Badan Pengawasan Daerah dalam hal pengawasan keuangan daerah.

15. Hukum dan Perundang-undangan

Kewenangan Bidang Hukum dan Perundang-undangan merupakan kewenangan yang melekat pada suatu daerah otonom seperti halnya keuangan daerah, Politik Dalam Negeri dan Administrasi Publik. Kewenangan ini biasanya ditangani oleh Bagian Hukum di Sekretariat Daerah.

16. Bidang Olah Raga

Kewenangan ini merupakan kewenangan pada operasionalnya dilakukan oleh swasta atau masyarakat pemerintah hanya memfasilitasi pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut. Kewenangan ini bisa dilekatkan pada Bidang Pendidikan. Pada saat ini di Dinas Pendidikan terdapat Seksi Pemuda dan Olah Raga dan Di Sekretariat Daerah terdapat Sub Bagian Pemuda dan Olah Raga. Kewenangan yang dilakukan oleh lembaga tersebut perlu mendapat kejelasan atau diserahkan kepada salah satu lembaga.

Dari Gambaran tersebut diatas dapat terlihat beberapa kecenderungan umum yang didapatkan antara lain :

- Kewenangan yang dibuat dalam Keputusan Walikota Nomor 1 Tahun 2001, ada yang sudah jelas namun masih ada juga yang terlampaui umum sehingga belum bisa memberikan kejelasan kewenangan yang akan dilaksanakan Pemerintah Kota Cimahi. Dan kewenangan yang dibuat tersebut memungkinkan bertabrakan atau berduplikasi dengan kewenangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Propinsi
- Terdapat kewenangan-kewenangan yang tidak tertampung atau tidak mendapatkan kejelasan kelembagaan-kelembagaan yang mendapatkan tugas menjalankan kewenangan tersebut.
- Terdapat penempatan penanganan kewenangan yang kurang tepat, kewenangan yang cenderung teknis

operasional dan eksternal services ditangani oleh unit internal services.

- Masing mungkin terjadinya duplikasi kewenangan, kewenangan sejenis ditangani oleh dua unit yang berbeda.

BAB III

ANALISIS BEBAN KERJA

A. KEWENANGAN BIDANG PERENCANAAN PEMBANGUNAN

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja Bidang Perencanaan

Dalam menentukan menentukan beban kerja Badan Perencanaan Daerah Kota Cimahi ditetapkan beberapa faktor dominan yaitu:

- **Besaran Kewenangan**, Kewenangan Perencanaan merupakan fungsi yang melekat pada setiap daerah dan merupakan salah satu fungsi manajemen. Walaupun dalam Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi, kewenangan Perencanaan tidak termasuk di dalamnya, namun sebagai salah satu fungsi manajemen maka perencanaan melekat pada setiap kewenangan dalam artian setiap pelaksanaan pembangunan harus diawali dengan perencanaan yang baik. Didasarkan pada pertimbangan tersebut beban kerja Bidang Perencanaan adalah merencanakan seluruh kewenangan yang dilaksanakan Kota Cimahi.
- **Ruang lingkup perencanaan daerah**; ruang lingkup kewenangan perencanaan daerah ini meliputi seluruh aspek pembangunan di Kota Cimahi, yang secara sektoral dapat dikelompokkan dalam sektor-sektor berikut ini:
 1. Bidang Fisik dan Prasarana, yang meliputi
 - a. Sub Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Wilayah
 - b. Sub Bidang Lingkungan Hidup
 - c. Sub Bidang Infrastruktur Wilayah
 2. Bidang Sosial Ekonomi dan Budaya, yang meliputi:
 - a. Sub Bidang Ekonomi
 - b. Sub Bidang Sosial Budaya

- c. Sub Bidang Politik, Hukum dan Pemerintahan
 - 3. Bidang Pembiayaan, yang meliputi:
 - a. Sub Bidang Perencanaan Pendapatan
 - b. Sub Bidang Perencanaan Anggaran Pembangunan
 - c. Sub Bidang Perencanaan Anggaran Rutin
 - 4. Bidang Penelitian dan Pengembangan, yang terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Pendataan dan Informasi
 - b. Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan
- **Kompleksitas pekerjaan dan Permasalahan,**
1. Kelembagaan Perencanaan Daerah memiliki fungsi yang cukup penting dalam hubungannya dengan fungsi koordinasi perencanaan antar institusi yang ada di daerah. Fungsi ini terutama berhubungan dengan upaya mensinergikan pelaksanaan pembangunan yang dijalankan oleh pemerintah Kota Cimahi.
 2. Fungsi Perencanaan pada masa sekarang sebaiknya tidak hanya berfungsi sebagai penyaring atau penyeleksi usulan kegiatan/proyek dari masing-masing unit/satuan kerja yang ada. Namun lebih dari itu sebaiknya Kelembagaan Perencanaan mampu menjadi pemandu bagi perencanaan masing-masing satuan kerja tersebut agar sesuai dengan perencanaan pembangunan Kota Cimahi dalam jangka panjang.

2. Analisis Beban Kerja Bidang Perencanaan

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten dan terkait dengan Bidang Perencanaan di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 3. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, dan nilai 3 beban kerja tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.1
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PERENCANAAN

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai		
		A	B	C
• Besaran kewenangan Perencanaan daerah	Seluruh pelaksanaan pembangunan di Kota Cimahi hendaknya memiliki dasar perencanaan yang baik. Untuk itu dilihat dari besaran kewenangan yang ada, nampak bahwa beban kerja Bidang Perencanaan dapat dikategorikan Tinggi	-	3	3
• Ruang Lingkup Perencanaan Daerah;	Mengacu kepada Ruang Lingkup Perencanaan Daerah yang harus dilaksanakan maka fungsi perencanaan dapat dikategorikan Tinggi .	-	3	3
• Kompleksitas pekerjaan dan Permasalahan	Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang Perencanaan yang dihadapi, dikategorikan sedang	-	2	2
Rata-rata				2,6

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Perencanaan masuk ke dalam kategori di atas sedang sedang.

B. KEWENANGAN BIDANG PENGAWASAN

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja

Dalam menentukan beban kerja Badan Pengawas Daerah Kota Cimahi ditetapkan beberapa faktor dominan yaitu :

- **Banyaknya Kewenangan**, Kewenangan Pengawasan merupakan fungsi yang melekat pada setiap daerah dan merupakan salah satu fungsi manajemen. Walaupun dalam Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi, kewenangan pengawasan tidak termasuk didalamnya, namun sebagai salah satu fungsi manajemen maka pengawasan melekat pada setiap kewenangan dalam artian setiap pelaksanaan pengawasan harus diakhiri dengan pengawasan terhadap jalannya pelaksanaan kewenangan tersebut. Didasarkan pada pertimbangan tersebut beban Bawasda adalah mengawasi seluruh kewenangan yang dilaksanakan Kota Cimahi.
- **Banyaknya Institusi yang diawasi**, Institusi atau lembaga yang menjadi tanggung jawab Bawasda untuk mengawasinya yaitu seluruh perangkat daerah (Sekretariat Daerah, Dinas, Lembaga Teknis Daerah "Badan dan Kantor" serta Kecamatan). Perangkat Pemerintah kota Cimahi yang ada pada saat ini terdiri dari :
 1. Sekretariat Daerah
 2. Sekretariat DPRD
 3. Dinas Daerah, terdiri atas :
 - Dinas Kesehatan
 - Dinas Pendidikan
 - Dinas Permukiman
 - Dinas Perhubungan
 - Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Tenaga Kerja
 - Dinas Pendapatan
 4. Lembaga Teknis Daerah, terdiri atas :
 - Badan Perencana Daerah

- Badan Pengawasan Daerah
 - Kantor Kependudukan
 - Kantor Pengendalian Lingkungan Hidup
 - Kantor Ketentraman dan Ketertiban
 - Kantor Kesatuan Bangsa dan perlindungan Masyarakat
 - Kecamatan, terdiri dari 3 Kecamatan
 - Kelurahan, terdiri atas 15 Kelurahan
- **Besarnya Dana pendapatan dan pengeluaran yang menjadi objek** yang diawasi, keuangan yang dimiliki Pemerintah Kota Cimahi. Dana yang dimilikinya tersebut digunakan untuk pos-pos pengeluaran sebagai berikut :
 1. Belanja Rutin (Belanja Pegawai dan Belanja Barang)
 2. Belanja Pembangunan (berdasarkan sektor-sektor)

Pengeluaran atau pembelanjaan daerah tersebut dapat dikelola atau dilakukan oleh pihak swasta atau masyarakat. Untuk itu Bawasda berkewajiban mengawasi dana-dana tersebut.

- **Kompleksitas pekerjaan dan Permasalahan,**
 1. Adanya perundang-undangan dan tuntutan untuk penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.
 2. Pada saat ini kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah begitu rendah yang menuntut peranan fungsional pengawasan yang lebih baik lagi.
 3. Fungsi pengawasan yang dilakukan Bawasda tidak sesempit pada masa lalu yang hanya memfokuskan pada administrasi keuangan tetapi Badan Pengawasan Daerah harus mampu untuk mengukur kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan mampu mengukur dan mengevaluasi kinerja aparatur Pemerintah Kota Cimahi disamping mengawasi administrasi keuangan.
 4. program atau proyek Rutin dan pembangunan diberbagai bidang pemerintahan begitu bervariasi sehingga membutuhkan tenaga-tenaga yang

profesional dari berbagai disiplin ilmu untuk menjadi tenaga pengawas.

5. Inefisiensi dana pemerintah walaupun sulit untuk dibuktikan tapi kecenderungan masih cukup besar

2. Analisis Beban Kerja Bidang Pengawasan

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 3. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, dan nilai 3 beban kerja tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.2
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PENGAWASAN

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
• Banyaknya kewenangan sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi	Seluruh kewenangan yang dilaksanakan Pemerintah Kota Cimahi diawasi Bawasda. Dilihat dari jumlah kewenangan yang perlu mendapatkan pengawasan, nampak bahwa beban kerja Bidang pengawasan dapat dikategorikan Tinggi	3	3	3
• Banyaknya Institusi yang diawasi;	Jumlah instansi atau institusi yang diawasi termasuk kategori rendah .	2	1	1,5
• Besarnya Dana pendapatan dan pengeluaran yang menjadi objek yang diawasi	Berdasarkan data yang ada besarnya dana yang dimiliki Pemerintah Kota Cimahi dikategorikan rendah .	2	1	1,5
• Kompleksitas pekerjaan dan Permasalahan,	Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang pengawasan yang dihadapi, dikategorikan sedang	3	2	2,5
Rata-rata				2,125

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Pengawasan masuk ke dalam kategori sedang. Meskipun demikian, dilihat dari faktor penentunya, terdapat dua faktor penentu yang dinilai diatas sedang, baik oleh pejabat terkait maupun oleh peneliti. Kedua faktor tersebut adalah:

1. Banyaknya kewenangan sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi. Faktor ini mempunyai bobot yang tinggi karena seluruh kewenangan yang

dilaksanakan Pemerintah Kota Cimahi diawasi Bawasda, sehingga dilihat dari jumlah kewenangan yang perlu mendapatkan pengawasan, nampak bahwa beban kerja Bidang pengawasan dapat dikategorikan Tinggi.

2. Kompleksitas pekerjaan dan Permasalahan. Faktor ini mempunyai bobot di atas sedang karena permasalahan bidang pengawasan yang dihadapi, sangat kompleks.

C. KEWENANGAN BIDANG KOORDINASI KELUARGA BERENCANA

1. Faktor-Faktor Yang Menentukan Beban Kerja

Untuk menentukan beban kerja Bidang Koordinasi Keluarga Berencana, ditetapkan beberapa faktor penentu sebagai berikut:

- **Banyaknya kewenangan**, sesuai yang diterima Kota Cimahi dari Pemerintah Pusat, melalui Surat Mendagri dan Otda No. 045/560/OTDA perihal susulan daftar Kewenangan Kota Kabupaten dalam bidang KB, yang meliputi:
 1. Melaksanakan pembinaan KB Mandiri
 2. Pemantauan mutu alat dan obat kontrasepsi
 3. Pembinaan kelembagaan dan institusi pelayanan keluarga berencana/ kesehatan reproduksi dan keluarga sejahtera
 4. penetapan jaringan pelayanan KB/KR jalur pemerintah
 5. penetapan jaringan pelayanan KB/KR jalur swasta dan masyarakat
 6. Pengembangan jaringan rujukan KB/KR
 7. Penyediaan dukungan alat dan obat kontrasepsi
 8. penyelenggaraan dukungan pelayanan rujukan KB/KR
 9. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program kesehatan reproduksi remaja
 10. pemberdayaan tenaga pendidik sebaya dan konselor sebaya dalam program kesehatan reproduksi remaja.
 11. penetapan fasilitas pendukung pelaksana penyuluhan kelompok bagi keluarga dalam program kesehatan reproduksi remaja
 12. penetapan kebijakan pengelolaan kesehatan reproduksi remaja
 13. penetapan materi termasuk isi pesan dan desain kesehatan reproduksi remaja

14. penetapan media KIE kesehatan reproduksi remaja yang sesuai dengan kondisi sasaran
15. penetapan prioritas kegiatan program kesehatan reproduksi remaja
16. penetapan sasaran program kesehatan reproduksi remaja
17. penetapan sistem pembinaan program kesehatan reproduksi remaja
18. pengembangan / pembinaan pusat informasi dan konsultasi remaja
19. pengembangan SDM pendidik sebaya dan konselor sebaya program kesehatan reproduksi remaja
20. penyelenggaraan dukungan kegiatan remaja positif
21. penyelenggaraan kemitraan pelaksanaan program kesehatan reproduksi remaja baik antar sektor pemerintah maupun dengan LSM
22. pelaksanaan monitoring dan evaluasi program KB/KR
23. pemantauan mutu pelayanan KB/KR
24. Penetapan kriteria dan sasaran pengendalian kelahiran
25. penetapan materi penyelenggaraan advokasi KIE KB/KR dan konseling KB/KR
26. penetapan materi promosi KB/KR
27. penetapan pelaksanaan mekanisme program KB/KR
28. penetapan dan pengembangan isi pesan dan KIE KB/KR
29. penyelenggaraan pelayanan KB/KR
30. Penyelenggaraan perlindungan dan penghapusan tindak kekerasan dalam kesehatan reproduksi terhadap perempuan, anak dan remaja dalam pelaksanaan KB/KR dan KS/PK
31. Penyeresaian standar kualitas pelayanan KB/KR

- **Laju Pertumbuhan Penduduk.** Sesuai dengan data yang diperoleh dari Bidang Kependudukan angka laju pertumbuhan penduduk Kota Cimahi 2% per tahun. Sehingga Jumlah Penduduk Kota Cimahi untuk tahun

2010 diperkirakan sekitar 531.059 orang. Sebagai gambaran, berdasarkan data Bulan Desember Tahun 2001, jumlah kelahiran dan kematian dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.3
JUMLAH KELAHIRAN
PADA BULAN DESEMBER 2001

NO	KECAMATAN	Lahir Bulan Ini		
		L	P	Jumlah
1	CIMAH UTARA	15	9	24
2	CIMAH TENGAH	6	14	20
3	CIMAH SELATAN	23	26	49
		44	49	93

Sumber Data : Kantor Kecamatan , Desember 2001

- **Tantangan yang dihadapi** yang meliputi hal-hal sebagai berikut:
 1. Kepadatan penduduk yang cukup tinggi, yaitu 1.331 jiwa per Km persegi. Kondisi ini termasuk terpadat dibandingkan dengan daerah lain di Jawa Barat.
 2. Angka migrasi yang cukup tinggi, serta diikuti dengan munculnya kawasan kumuh perkotaan.
 3. Kepala keluarga di Kota Cimahi sebagian besar (52,82%) adalah berpendidikan SD-SLTP.
 4. Tingkat pendidikan anak relatif baik, namun masih ada yang belum sekolah sebanyak 5,35%
 5. Masih terdapat keluarga yang tergolong pra sejahtera dan pra sejahtera I sebanyak 10,46%
 6. masih rendahnya pola asuh balita
 7. besarnya kebutuhan pola pendampingan bagi remaja, meliputi krr, narkoba, aborsi, pms, hiv/aids, anak jalanan.
 8. masih terdapatnya kekerasan pada anak dan perempuan.
 9. masih belum tersedianya sistem administrasi dan pengendalian penduduk.

2. Analisis Beban Kerja Bidang Koordinasi Keluarga Berencana

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 3. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, dan nilai 3 beban kerja tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.4
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG KOORDINASI
KELUARGA BERENCANA

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
• Banyaknya kewenangan Bidang Keluarga Berencana sesuai dengan yang dilimpahkan oleh Pemerintah Pusat	Jumlah kewenangan yang dimiliki dalam bidang keluarga berencana ada 31. Dilihat dari jumlah dan karakteristik kewenangan ini, nampak bahwa beban kerja Bidang KB dapat dikategorikan sedang	-	2	2
• Laju Pertumbuhan dan Jumlah penduduk;	Laju pertumbuhan dan jumlah penduduk Kota Cimahi dilihat secara mutlak termasuk kategori tinggi .	-	3	3
• Jumlah kelahiran dan migrasi	Berdasarkan data yang ada angka kelahiran dan migrasi di Kota Cimahi termasuk katagori tinggi .	-	3	3
• Tantangan yang dihadapi dalam bidang KB	Melihat tantangan bidang keluarga berencana dihadapi, walaupun beberapa diantaranya seharusnya merupakan kewenangan pada Bidang lain, termasuk Bidang Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan lain-lain. Sehingga nilai tantangan bagi Bidang KB dapat dinilai sedang	-	2	2
Rata-rata				2,5

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja Bidang Koordinasi Keluarga Berencana menunjukkan nilai di atas sedang. Namun demikian, diantara empat faktor penentu beban kerja, dua diantaranya masuk kategori tinggi yaitu:

1. Laju Pertumbuhan dan Jumlah penduduk. Laju pertumbuhan penduduk Kota Cimahi mencapai angka 2% per tahun. Hal ini termasuk kategori tinggi, jika dibandingkan dengan luas areal kota dan kepadatan penduduk yang ada sekarang.
2. Jumlah kelahiran dan migrasi. Berdasarkan data yang ada angka kelahiran dan migrasi di Kota Cimahi termasuk katagori tinggi.

D. KEWENANGAN BIDANG PENDAPATAN DAERAH

1. Faktor-Faktor Yang Menentukan Beban Kerja

Untuk menentukan beban kerja bidang perimbangan keuangan Daerah Cimahi ditetapkan faktor-faktor penentu beban kerja sebagai berikut:

- **Luas wilayah kota Cimahi 4.103.73 Ha. Dengan jumlah penduduk sebanyak 442.549 jiwa.**
- **Rincian kewenangan bidang perimbangan keuangan Daerah Cimahi, sesuai dengan SK Walikota Cimahi No. 1 Tahun 2001 yang terdiri dari:**
 1. Penggalan Potensi Pendapatan Daerah
 2. Pendapatan jenis-jenis pajak daerah, jenis-jenis retribusi daerah dan pendapatan
 3. Pengawasan, pengendalian dan pengaturan relokasi pendapatan asli daerah dan;
 4. Penetapan, perubahan dan perhitungan APBD, otorisator, ordonator pendapatan.
 5. Penyelenggaraan kerjasama dengan pihak ketiga/badan swasta dalam penetapan pinjaman dari sumber dalam negeri dan atau luar negeri serta penyertaan modal kepada pihak ketiga, pemerintah pusat dan daerah.
 6. Pemungutan pajak-pajak pusat sebagai tugas pembantuan
- **Rincian jenis pungutan yang dapat dikelola Kota Cimahi sesuai dengan Undang-undang No.18 Tahun 1998 tentang Pajak dan Retribusi Daerah yang sudah diubah dengan Undang-undang No.34 Tahun 2000 tentang Pajak dan Retribusi Daerah. Adapun rincian jenis pungutan tersebut adalah sebagai berikut:**

1) POS PAJAK DAERAH

- (1) Pajak Galian C (PERDA Kab. Bandung No.3 Tahun 1998)
- (2) Pajak Pemanfaatan Air Bawah Tanah dan Air Permukaan (PERDA Kab. Bandung No.4 Tahun 1998)
- (3) Pajak Hiburan (PERDA Kab. Bandung No.5 Tahun 1998)
- (4) Pajak Reklame (PERDA Kab. Bandung No.6 Tahun 1998)
- (5) Pajak Penerangan Jalan Umum (PJU) dan Genset (PERDA Kab. Bandung) No.7 Tahun 1998)
- (6) Pajak Hotel dan Restoran (PERDA Kab. Bandung No.8 Tahun 1998)
- (7) Pajak Bumi dan Bangunan (Undang-undang No.12 Tahun 1994)

2) POS RETRIBUSI DAERAH

- (1) Retribusi Pelayanan Kesehatan (PERDA Kab. Bandung No.13 Tahun 1993)
- (2) Retribusi Pelayanan Persampahan/Kebersihan (PERDA Kab. Bandung No.7 Tahun 1986)
- (3) Retribusi Penggantian Biaya Cetak KTP dan Akta CASIP (PERDA Kab. Bandung No.14 Tahun 1994)
- (4) Retribusi Pelayanan Pemakaman dan Pengabuan Mayat (PERDA Kab. Bandung No.12 Tahun 1994)
- (5) Retribusi Parkir di tepi jalan umum (PERDA Kab. Bandung No.3 Tahun 1988)
- (6) Retribusi Pasar (PERDA Kab. Bandung No.5 Tahun 1994)
- (7) Retribusi Air Bersih
- (8) Retribusi Pengujian Kendaraan Bermotor
- (9) Retribusi Pemeriksaan Alat Pemadam Kebakaran
- (10) Retribusi Penggantian Alat Cetak Peta
- (11) Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah (PERDA Kab. Bandung No.13 Tahun 1996)

- (12) Retribusi Pasar Grosir dan Pertokoan
- (13) Retribusi Terminal (PERDA Kab. Bandung No.5 Tahun 1991)
- (14) Retribusi Tempat Khusus Parkir
- (15) Retribusi Tempat Penitipan Anak
- (16) Retribusi Tempat
Penginapan/Pasanggrahan/Vila
- (17) Retribusi Penyedotan Kakus
- (18) Retribusi Tempat Potong Hewan (PERDA Kab. Bandung No.11 Tahun 1992)
- (19) Retribusi Tempat Pendaratan Kapal
- (20) Retribusi Tempat Rekreasi dan Olah Raga
- (21) Retribusi Penyebarangan di atas Air
- (22) Retribusi Pengelolaan Air Bersih
- (23) Retribusi Penjualan Produk Hasil Daerah
- (24) Retribusi Perombakan Penggunaan Tanah (PERDA Kab. Bandung No.5 Tahun 1992)
- (25) Retribusi Izin Mendirikan Bangunan (IMB) (PERDA Kab. Bandung No.7 Tahun 1992)
- (26) Retribusi Izin Penjualan Minuman Beralkohol
- (27) Retribusi Izin Trayek (PERDA Kab. Bandung No.3 Tahun 1994)
- (28) Retribusi Izin Gangguan (HO) (PERDA Kab. Bandung No.12 Tahun 1996)
- (29) Retribusi Izin Pengembalian Hasil Hutan Iktan
- (30) Retribusi Pengujian Kendaraan Bermotor (PERDA Kab. Bandung No.14 Tahun 1996)
- (31) Retribusi Pelayanan Irigasi (PERDA Kab. Bandung No.7 Tahun 1992)
- (32) Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga (PERDA Kab. Bandung No.9 Tahun 1992)

3) POS BAGIAN LABA BADAN USAHA MILIK DAERAH
Pos Bagian Laba Badan Usaha Daerah Pada Tahun 2002 belum ada

4) POS LAIN-LAIN PENDAPATAN

- (1) Hasil Penjualan Milik Daerah
- (2) Jasa Giro
- (3) Sumbangan Pihak Ke tiga

- (4) Penerimaan Ganti Rugi atas Kekayaan Daerah
- (5) Setoran Kelebihan Pembayaran kepada pihak ke-tiga
- (6) Denda Keterlambatan Pelaksana Pekerjaan Daerah
- (7) Angsuran Cicilan Rumah Dinas
- (8) Angsuran Kendaraan Bermotor
- (9) Sisa Proyek
- (10) Sisa UUDP
- (11) Dinas Perhubungan
- (12) Dinas Pemukiman
- (13) Dinas Perindag, Naker
- (14) Penerimaan lainnya (KUA)

5) POS BAGI HASIL PAJAK

- (1) Pajak Bumi dan Bangunan (UU No.12 Tahun 1985)
- (2) Bea Perolehan Hak Tanah dan Bangunan (UU No.21 Tahun 1997)
- (3) Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PP No.21 Tahun 1997)
- (4) Bagian PBB dari Tingkat I untuk Desa/Kelurahan

6) POS BAGI HASIL BUKAN PAJAK

- (1) Iuran Hasil Hutan
- (2) Iuran Hak Penguasaan Hutan
- (3) Pemberian Hak Atas Tanah Negara
- (4) Lendrent
- (5) Penerimaan dan Eksploitasi/Iuran Eksploitasi/Royalti.

7) POS DANA RUTIN DAERAH/DANA ALOKASI UMUM

- (1) Dana Alokasi Umum
- (2) Dana Belanja Pegawai
- (3) Dana Belanja Non Pegawai
- (4) Sumbangan aliinya dari Pemerintahan

8) POS DANA PEMBANGUNAN DAERAH

- (1) Dana Pembangunan Daerah Kota

- (2) Dana Kesehatan
- (3) Dana Reboisasi

9) POS PENERIMAAN LAINNYA

- (1) Subsidi dari Propinsi
- (2) Bantuan Pembangunan dari Propinsi

10) POS PINJAMAN DARI PEMERINTAH PUSAT
Pinjaman Pemerintah Daerah

2. Analisis Beban Kerja Bidang Perimbangan Keuangan

Atas dasar faktor-faktor penentu beban kerja tersebut, dilakukan penilaian terhadap tingkat beban kerja Bidang Perimbangan Keuangan Kota Cimahi oleh tim peneliti dan pejabat yang kompeten dan terkait, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 4. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, nilai 3 beban kerja tinggi, dan nilai 4 beban kerja sangat tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.5
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PERIMBANGAN KEUANGAN

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
• Luas wilayah kota Cimahi 4.103.73 Ha. Dengan jumlah penduduk sebanyak 442.549 jiwa	Luas wilayah dan jumlah penduduk merupakan salah satu potensi bagi bidang perimbangan keuangan. Dengan demikian, baik secara kuantitatif maupun kualitatif beban kerja bidang perimbangan keuangan atas dasar faktor ini termasuk sedang	3	2	2,5
• Rincian kewenangan bidang perimbangan keuangan Daerah Cimahi, sesuai dengan SK Walikota Cimahi No. 1 Tahun 2001, yang terdiri dari 6 rincian kewenangan.	Secara kuantitatif terdapat 6 jenis kewenangan bidang perimbangan keuangan yang dimiliki Kota Cimahi. Dilihat dari substansi kewenangannya, terlihat keseluruhan rinciannya bersifat operasional. Dengan demikian, walaupun dari sisi jumlah rincian kewenangan jumlahnya termasuk tidak banyak, namun secara kualitatif beban kerja bidang ini termasuk katagori tinggi	3	3	3
• Rincian jenis-jenis pungutan yang dapat dikelola Kota Cimahi sesuai dengan Undang-undang No.18 Tahun 1998 yang sudah diubah dengan Undang-undang No.34 Tahun 2000 tentang Pajak dan Retribusi Daerah.	Dengan jumlah pos dan rincian jenis pungutan pada masing-masing pos yang ada, menunjukkan bahwa beban kerja bidang perimbangan keuangan pada faktor ini termasuk sangat tinggi .	4	3	3,5
Rata-rata				3

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Pendapatan Daerah masuk ke dalam kategori tinggi. Bahkan, terdapat satu faktor penentu yang dinilai sangat tinggi oleh pejabat yaitu jika dilihat dari rincian jenis-jenis pungutan yang dapat dikelola Kota Cimahi sesuai dengan Undang-undang No.18 Tahun 1998 yang sudah diubah dengan Undang-undang No.34 Tahun 2000 tentang Pajak dan Retribusi Daerah. Dengan jumlah pos dan rincian jenis pungutan pada masing-masing pos yang ada, dapat dikatakan bahwa beban kerja bidang pendapatan daerah pada faktor ini termasuk **sangat tinggi**.

E. KEWENANGAN BIDANG KEPENDUDUKAN

1. Faktor-Faktor Yang Menentukan Beban Kerja

Untuk menentukan beban kerja Bidang Kependudukan, ditetapkan beberapa faktor penentu sebagai berikut:

- **Banyaknya kewenangan**, sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi, yang meliputi:
 1. Penyelenggaraan administrasi pendaftaran dan pencatatan penduduk.
 2. Penyelenggaraan pencatatan & penerbitan akta-akta.
 3. Penyelenggaraan statistik
 4. Pengendalian angka kematian ibu dan bayi/anak.
 5. Pengendalian migrasi dan urbanisasi.
 6. Pendataan keluarga untuk memperoleh data mikro tentang keluarga.
 7. Fasilitas penyelenggaraan program administrasi kependudukan.
- **Jumlah penduduk**; Data terakhir yang diperoleh melalui administrasi kependudukan di Kota Cimahi tercatat 424.849 jiwa.
- **Jumlah kelahiran dan kematian**; Sebagai gambaran, berdasarkan data Bulan Desember Tahun 2001, jumlah kelahiran dan kematian dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.6
JUMLAH KELAHIRAN DAN KEMATIAN
PADA BULAN DESEMBER 2001

NO	KECAMATAN	Lahir Bulan Ini			Mati Bulan Ini		
		L	P	Jml	L	P	Jml
1	CIMAHI UTARA	15	9	24	16	14	30
2	CIMAHI TENGAH	6	14	20	24	16	40
3	CIMAHI SELATAN	23	26	49	14	14	28
		44	49	93	54	44	98

Sumber: Kantor Kecamatan , Desember 2001

- **Jumlah migrasi;** Sebagai gambaran, berdasarkan data Bulan Desember Tahun 2001, jumlah migrasi masuk dan migrasi keluar dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.7
KEDATANGAN DAN PERPINDAHAN PENDUDUK
KOTA CIMAHI PERIODE BULAN DESEMBER 2001

No	KECAMATAN	Datang Bulan Ini			Pindah Bulan Ini		
		L	P	Jml	L	P	Jml
1	CIMAHI UTARA	13	8	21	50	61	111
2	CIMAHI TENGAH	28	24	52	63	46	109
3	CIMAHI SEL.	86	80	166	31	21	52
		127	112	239	144	128	272

Sumber Data : Kantor Kecamatan , Desember 2001

- **Tantangan yang dihadapi** yang meliputi hal-hal sebagai berikut:
 1. Meskipun berbagai program pembangunan kependudukan dapat secara nyata menurunkan pertumbuhan penduduk, namun jumlah penduduk secara absolut masih besar dan terus bertambah. Oleh karena itu tantangan yang dihadapi adalah mengendalikan pertumbuhan penduduk ke tingkat yang lebih rendah lagi.
 2. Menurunnya angka kematian bayi dan angka kelahiran menjadikan semakin meningkatnya angka harapan hidup penduduk yang mengakibatkan semakin besarnya pertambahan jumlah penduduk usia lanjut. Agar peningkatan jumlah penduduk usia lanjut ini tidak menjadi beban dan merupakan suatu aset pembangunan, maka upaya-upaya peningkatan kualitas penduduk usia lanjut itu sendiri perlu dilakukan. Tantangan pembangunan kependudukan adalah tetap memelihara peran keluarga, mengoptimalkan pendayagunaan penduduk usia lanjut yang masih produktif dan mengupayakan penyediaan sistem jaminan sosial yang sesuai bagi mereka.
 3. Masalah kependudukan merupakan masalah yang perlu dipecahkan bersama-sama antara

masyarakat dan pemerintah. Namun demikian permasalahan kependudukan akan dapat secara cepat, tepat dan efektif terselesaikan dengan mendayagunakan kesadaran dan peran serta aktif penduduk itu sendiri, antara lain melalui pengembangan pengetahuan, sikap, dan tingkah laku yang rasional dan bertanggungjawab terhadap permasalahan penduduk. Untuk itu tantangan yang dihadapi meningkatkan upaya pendidikan kependudukan melalui jalur sekolah dan masyarakat.

4. Selama ini kemiskinan merupakan akar utama ketidakpedulian dan partisipasi penduduk untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitasnya. Oleh karena itu tantangan yang dihadapi dalam pembangunan kependudukan adalah mempercepat pengentasan kemiskinan agar mereka lebih berdaya meningkatkan harkat, kesejahteraan dan produktivitas diri dan keluarganya.
5. Meningkatkan derajat kesehatan, izi, dan kesegaran jasmani untuk kesejahteraan fisik. Selain itu tantangan yang dihadapi untuk meningkatkan kesejahteraan non fisik adalah meningkatkan keimanan dan ketaqwaan, keteguhan etik dan moral, peningkatan kecerdasan, ketahanan mental dan kemandirian serta meningkatkan keserasian sosial. Tantangan upaya peningkatan kesejahteraan fisik dan nonfisik penduduk dimulai sejak masa awal perkawinan dan sepanjang siklus kehidupan termasuk penduduk rentan.
6. Meningkatkan produktivitas penduduk melalui penguasaan IPTEK serta peningkatan ketrampilan, etos kerja, daya juang, kedisiplinan serta peningkatan moral dan agama agar mampu mandiri, sejahtera dan berbudi luhur.
7. Penduduk yang tumbuh seimbang dan terkendali jumlahnya sangat mendukung upaya peningkatan kualitas penduduk. Biaya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas penduduk berhubungan positif dengan jumlah penduduk. Di dalam lingkup

keluarga, besarnya jumlah anak akan mempengaruhi biaya investasi anak. Semakin besar jumlah anak akan menyeraap semakin banyak sumber daya bagi peningkatan kesejahteraan dan produktivitasnya. Di dalam keluarga yang memiliki keterbatasan sumber daya ekonomi, pada umumnya kesejahteraan anggotanya kurang, apalagi anak menempati prioritas yang rendah, sehingga pada akhirnya mereka relatif tidak memiliki unsur-unsur yang diperlukan bagi terwujudnya ketahanan diri dan potensi produktivitas yang tinggi. Untuk itu tantangan yang dihadapi adalah menurunkan jumlah kelahiran dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketahanan keluarga sehingga mengendalikan pertumbuhan dan jumlah penduduk sekaligus meningkatkan kualitasnya.

8. Informasi pembangunan dan kependudukan merupakan salah satu modal untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas penduduk, berdasarkan informasi yang diperoleh penduduk akan berpindah secara sukarela dan rasional ke kawasan yang lebih baik bagi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas diri dan keluarganya. Penyediaan informasi dan data kependudukan yang akurat sangat membantu rencana dan aksi upaya pembangunan kependudukan. Ketersediaan data dan informasi kependudukan baik yang bersifat makro maupun mikro ini sangat tergantung dari penyelenggara administrasi kependudukan, terutama yang berkait dengan fenomena penduduk seperti lahir mati dan pindah. Untuk itu salah satu tantangan yang penting untuk segera diatasi adalah menyediakan data dan informasi pembangunan dan kependudukan yang akurat sehingga dapat menjadi pengarah yang tepat bagi perumusan kebijakan kependudukan dan menyelenggarakan administrasi kependudukan melalui pelaksanaan registrasi penduduk.

9. Mengupayakan pengawasan terhadap penyelenggaraan kependudukan dengan melibatkan instansi terkait dalam rangka mengawasi dan mengendalikan urbanisasi serta pengawasan WNA.

- Produk layanan yang diberikan, yang meliputi:

1. Kartu Tanda Penduduk (KTP); KTP adalah kartu sebagai bukti diri (legitimasi) dari setiap penduduk dalam wilayah NKRI.
2. Kartu Keluarga (KK); KK adalah kartu yang memuat data kepala dan seluruh anggota keluarga.
3. Kartu Identitas Penduduk Musiman (Kipem); Kipem adalah Kartu bagi penduduk musiman di Kota Cimahi.
4. Kartu Identitas Kerja (KIK); KIK adalah kartu tanda pengenal / bukti diri bagi penduduk di luar Kota Cimahi yang mempunyai pekerjaan / kegiatan tetap di wilayah Kota Cimahi.
5. Kartu Kependudukan lainnya
6. Akta Kelahiran
7. Akta Perkawinan
8. Akta Perceraian
9. Akta-akta lainnya.

2. Analisis Beban Kerja Bidang Kependudukan

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 4. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, nilai 3 beban kerja tinggi, dan nilai 4 beban kerja sangat tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.8
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG KEPENDUDUKAN

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
• Banyaknya kewenangan, sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi	Jumlah kewenangan yang dimiliki dalam bidang kependudukan hanya 7, yang terdiri dari 5 diantaranya bersifat administratif dan dua diantaranya bersifat pengendalian langsung. Dilihat dari jumlah dan karakteristik kewenangan ini, nampak bahwa beban kerja Bidang Kependudukan dapat dikategorikan rendah	3	1	2
• Jumlah penduduk;	Jumlah penduduk Kota Cimahi dilihat secara mutlak termasuk kategori rendah , hal ini sesuai dengan luas wilayah kota.	3	1	2
• Jumlah kelahiran dan kematian;	Berdasarkan data Bulan Desember 2001, angka kelahiran sebesar 2,63 per seribu penduduk per tahun. Dan angka kematian sebesar 2,77 per seribu penduduk per tahun. Angka ini dapat dikategorikan sedang .	2	2	2
• Jumlah migrasi;	Berdasarkan data Bulan Desember 2001, penduduk yang datang ke Kota Cimahi setiap 1000 orang penduduk dalam satu tahun sebanyak 6,75 orang. Sedangkan penduduk yang keluar per seribu penduduk dalam satu tahun sebanyak 7,68 orang. Ini artinya setiap tahun terjadi penambahan penduduk akibat migrasi masuk. Angka ini tergolong sedang	3	2	2,5

• Tantangan yang dihadapi yang meliputi hal-hal sebagai berikut:	Melihat tantangan bidang kependudukan yang dihadapi, nampaknya beberapa diantaranya seharusnya merupakan kewenangan pada Bidang lain, termasuk Bidang Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan lain-lain. Sehingga nilai tantangan bagi Bidang Kependudukan dapat dinilai sedang .	3	1	2
• Produk layanan yang diberikan, yang meliputi:	Dilihat dari jenis layanan yang diberikan, relatif homogen dan bersifat administratif. Dengan demikian, dilihat dari faktor ini beban kerja Bidang Kependudukan dapat dinilai rendah .	3	1	2
Rata-rata				2,08

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Pendapatan Daerah masuk ke dalam kategori sedang. Nampak ada perbedaan yang mencolok antara penilaian pejabat terkait dengan peneliti. Nampaknya, perbedaan tersebut disebabkan karena perbedaan pendekatan yang digunakan. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitas relatif terhadap daerah-daerah lainnya, sehingga secara hipotetik memunculkan angka relatif yang kecil. Sedangkan pejabat terkait nampaknya menggunakan pendekatan kuantitas relatif terhadap luas wilayah, sehingga secara hipotetik memunculkan angka yang relatif besar dibandingkan daerah lainnya. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitas relatif terhadap daerah lainnya adalah dengan memperhatikan layanan-layanan yang diberikan oleh kelembagaan kependudukan

saat ini. Bahwasannya sangat menentukan kuantitas, intensitas atau volume layanan-layanan tersebut adalah jumlah penduduk bukannya kepadatan penduduk. Namun demikian, setelah dilakukan kompromi, didapatkan nilai yang masuk ke dalam kategori sedang untuk beban kerja bidang kependudukan ini.

F. KEWENANGAN BIDANG KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja

Dalam menentukan beban kerja Bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kota Cimahi ditetapkan beberapa faktor dominan yaitu :

- **Kewenangan** bidang ini sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi, tidak tercantum secara eksplisit
- **Luas Wilayah** Kota Cimahi seluas 4,036 Ha
- **Jumlah Penduduk** tercatat 387.718 jiwa yang terdiri dari:
 - ❖ Laki-laki : 192.128 Jiwa
 - ❖ Perempuan : 195.380 Jiwa
 - ❖ Jumlah Kepala keluarga 186.104 Kepala Keluarga, dengan sebaran :
 - ❖ Kecamatan Cimahi Utara : 23.456 Kepala Keluarga
 - ❖ Kecamatan Cimahi Tengah: 121.095 Kepala Keluarga
 - ❖ Kecamatan Cimahi Selatan: 41.555 Kepala Keluarga
- **Kompleksitas dan Permasalahan;** Permasalahan Kesbanglinmas merupakan permasalahan yang lintas sektoral, semua sektor berperan dalam mewujudkan kesatuan bangsa dan melindungi masyarakat sesuai dengan kewenangannya

2. Analisis Beban Kerja Bidang Kesbanglinmas

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 4. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai

2 beban kerja sedang, nilai 3 beban kerja tinggi, dan nilai 4 beban kerja sangat tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.9
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG KESBANGLINMAS

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
• Kewenangan sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi	Kesbanglinmas tidak memiliki keterkaitan yang sangat erat baik secara substansi maupun lingkup tugasnya. Dilihat dari hal tersebut, nampak bahwa beban kerja Bidang Kesbanglinmas Rendah.	4	1	2,5
• Luas Wilayah	Luas Kota Cimahi termasuk kategori Rendah.	2	1	1,5
• Jumlah Penduduk	Berdasarkan data yang dimiliki jumlah penduduk kota dapat dikategorikan Rendah.	4	1	2,5
• Kompleksitas pekerjaan dan Permasalahan,	Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang Kesbanglinmas yang dihadapi, dikategorikan Sedang	4	2	3
Rata-rata (modus)				2,37

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Kesbanglinmas masuk ke dalam kategori sedang. Nampak ada perbedaan yang mencolok antara penilaian pejabat terkait dengan peneliti. Peneliti dalam memberikan penilaian tersebut didasarkan kepada pendekatan-pendekatan sebagai berikut:

- Dalam menilai kewenangan sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001, peneliti melihat bahwa meskipun beban kerja yang terkait dengan kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat cukup berat, namun kewenangan tersebut bukan hanya ditangani oleh Kelembagaan Kesbanglinmas, melainkan melekat pada kewenangan-kewenangan lainnya.
- Dalam menilai jumlah penduduk, peneliti menggunakan pendekatan kuantitas relatif terhadap jumlah penduduk di Daerah lainnya, bukannya kepadatan penduduk (kuantitas relatif terhadap luas wilayah), karena yang menentukan beban kerja yang utama terkait dengan masalah kesbang linmas adalah jumlah penduduk bukan kepadatannya.
- Dalam menilai kompleksitas pekerjaan dan permasalahan, sama menggunakan pendekatan sebagaimana dalam memberikan penilaian terhadap faktor kewenangan.

Namun demikian, meskipun terdapat perbedaan yang mencolok dalam memberikan penilaian terhadap 3 indikator tersebut, setelah dilakukan kompromi, didapatkan nilai yang masuk ke dalam kategori sedang untuk beban kerja bidang kesbanglinmas ini.

G. KEWENANGAN BIDANG KESEHATAN

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja

Untuk menentukan beban kerja Bidang Kesehatan, ditetapkan beberapa faktor penentu sebagai berikut:

- **Kewenangan Bidang Kesehatan**, yang meliputi:
 1. Penyelenggaraan standar minimal pelayanan kesehatan;
 2. Penyelenggaraan dan penetapan standar pelayanan medis, standar pelayanan rumah sakit dan rumah khusus;
 3. Penyelenggaraan, pengawasan, dan pemberian ijin usaha bidang farmasi, rumah sakit khusus, poliklinik, praktek tenaga medis/kesehatan serta izin praktek pengobatan tradisional;
 4. Pengadaan, pengolahan dan pengawasan peredaran obat, obat esensial kosmetik, makanan, dan perbekalan farmasi lainnya;
 5. Penyelenggaraan pendidikan pendayagunaan tenaga kesehatan;
 6. Penyelenggaraan pembiayaan pelayanan kesehatan;
 7. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kesejahteraan ibu dan anak serta Keluarga Berencana, kesehatan masyarakat dan medis;
 8. Penelitian dan pengembangan bidang kesehatan;
 9. Penyediaan dan dukungan bangunan, alat dan perlengkapan kesehatan.
- **Jumlah penduduk** Kota Cimahi sesuai sensus penduduk tahun 2000 sebanyak 442.549 jiwa.
- **Kondisi 8 puskesmas** dalam keadaan sederhana.
- **Jumlah sarana pelayanan kesehatan swasta** 338 unit terdiri atas berbagai jenis sarana pelayanan:

TABEL 3.10
JUMLAH SARANA PELAYANAN KESEHATAN SWASTA

JENIS SARANA PELAYANAN	JUMLAH
Rumah sakit swasta	1 buah
Rumah sakit bersalin	5 buah
Dokter spesialis	27 orang
Dokter Umum	111 orang
Dokter Gigi	22 orang
Dokter Gigi Spesialis	1 orang
Bidan swasta	98 orang
Balai Pengobatan	35 unit
Laboratorium Kesehatan	2 unit
Apotek	30 buah
Pengobatan tradisional	6 unit

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Cimahi, 2002

- **Tenaga Kesehatan;** Tenaga Medis, paramedis dan nonmedis di Dinas Kesehatan Kota Cimahi dan Rumah Sakit Cibabat sebanyak 568 orang terdiri atas:

TABEL 3.11
JUMLAH SARANA PELAYANAN KESEHATAN SWASTA

TENAGA KESEHATAN	JUMLAH
Dokter spesialis	29
Dokter umum	29
Dokter gigi	14
Paramedis	281
Tenaga non medis	215

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Cimahi, 2002

- **Indikator Kesehatan Masyarakat,** yang meliputi:
 1. Angka kematian Bayi (AKB); AKB merupakan indikator yang paling peka untuk menilai derajat kesehatan masyarakat dan kesejahteraan sosial. Perkembangan AKB di Kab. Bandung di mana di dalamnya termasuk Kota Cimahi terdapat penurunan. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 1990, AKB 66,20 per 1000 kelahiran hidup. Sensus penduduk 1995 , AKB turun menjadi 55,53 per 1000

kelahiran hidup. Tahun 2000 AKB menjadi 43 per 1000 kelahiran hidup. Sedangkan AKB Jawa Barat pada tahun 2000 , 52,07 per 1000 kelahiran hidup. AKB di Rumah Sakit Cibabat 55,53 per 1000 kelahiran hidup.

2. Angka Kematian Ibu (AKI); AKI bersalin belum di dapat karena tidak semua kematian ibu bersalin baik yang ditolong oleh tenaga kesehatan maupun tenaga lainnya dilaporkan. Dalam dekade terakhir ini penurunan AKI sangat lambat. Faktor yang menambah resiko terhadap kematian ibu antara lain, unsur terlalu tua, terlalu muda, paritas tinggi, dan jarak kehamilan kurang dari 2 tahun masih sering ditemukan.
- **Jumlah kunjungan** rawat jalan di 8 puskesmas yang berada di Kota Cimahi pada tahun 2001 adalah 273.877 kunjungan, terdiri atas: kunjungan umum, kunjungan gigi, kunjungan Askes, dan kunjungan KS. Sementara itu, jumlah kunjungan rawat jalan baru dan lama di Rumah Sakit Cibabat pada tahun 2001 tercatat 131892 dengan rata-rata kunjungan per hari 433.
- **Tingkat jangkauan pelayanan dan pemanfaatan Puskesmas** dapat dinilai dari *Contact Rate*, yaitu Rasio jumlah kunjungan Puskesmas terhadap jumlah penduduk. *Contact Rate* puskesmas tahun 2001 adalah 67 %. Hasil tersebut karena untuk penduduk mampu memanfaatkan sarana pelayanan kesehatan swasta. Dengan jumlah penduduk Kota Cimahi 442.167 jiwa di mana 1 Puskesmas seharusnya melayani 30.000 jiwa penduduk maka seharusnya Kota Cimahi memiliki 14 Puskesmas.

2. Analisis Beban Kerja Bidang Kesehatan

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara

1 sampai dengan 4. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, nilai 3 beban kerja tinggi, dan nilai 4 beban kerja sangat tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.12
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG KESEHATAN

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
• Kewenangan Bidang Kesehatan	Secara kuantitatif terdapat 9 jenis kewenangan bidang kesehatan yang dimiliki Kota Cimahi. Dilihat dari substansi kewenangannya, terlihat lebih banyak bersifat operasional. Dengan demikian, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, beban kerja bidang kesehatan dilihat dari faktor ini cukup tinggi .	3	3	3
• Jumlah penduduk Kota Cimahi sesuai sensus penduduk tahun 2000 sebanyak 442.549 jiwa.	Objek layanan kesehatan adalah seluruh penduduk dalam wilayah yang bersangkutan, karena kesehatan merupakan kebutuhan dasar (<i>basic needs</i>) manusia. Dengan demikian, baik secara kuantitatif maupun kualitatif beban kerja bidang kesehatan atas dasar faktor ini termasuk tinggi .	3	3	3
• Kondisi 8 puskesmas dalam keadaan sederhana.	Secara kuantitatif ataupun kualitatif, beban kerja atas dasar kondisi puskesmas yang ada di Kota Cimahi dapat dinilai sedang .	3	2	2,5
• Jumlah sarana pelayanan kesehatan swasta 338 unit.	Jumlah sarana layanan, agar dapat memberikan layanan yang baik terhadap masyarakat perlu bimbingan, penyuluhan, pengaturan, dan pengendalian dari pemerintah. Atas dasar hal tersebut, banyaknya jumlah sarana kesehatan yang ada menyebabkan beban kerja bidang kesehatan atas dasar faktor ini menjadi tinggi .	3	3	3

<ul style="list-style-type: none"> • Tenaga Kesehatan; Tenaga Medis, paramedis dan nonmedis di Dinas Kesehatan Kota Cimahi dan Rumah Saku; Cibabat sebanyak 568 orang. 	Demikian juga, agar tenaga kesehatan dapat berfungsi secara optimal dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat maka perlu adanya bimbingan, dan fasilitasi dari pemerintah. Dilihat dari sudut pandang ini pun beban kerja dinas kesehatan tinggi	3	3	3
<ul style="list-style-type: none"> • Indikator Kesehatan Masyarakat 	Seperti dipaparkan di muka, kesehatan merupakan kebutuhan dasar setiap manusia. Sementara, kondisi empirik kesehatan masyarakat secara rata-rata masih belum baik. Hal ini merupakan beban kerja yang tinggi bagi institusi yang menangani kewenangan bidang kesehatan ini.	3	3	3
<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah kunjungan rawat jalan di 8 puskesmas 	Meskipun secara relatif terhadap penduduk, jumlah kunjungan rawat jalan di 8 puskesmas yang ada di Kota Cimahi cukup tinggi, namun secara mutlak (jumlahnya) hanya dapat dikategorikan sedang .	3	2	2,5
<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat jangkauan pelayanan dan pemanfaatan Puskesmas 	Demikian juga tingkat jangkauan pelayanan dan pemanfaatan Puskesmas dapat dikategorikan sedang .	3	2	2,5
Rata-rata				2,8

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Kesehatan masuk ke dalam kategori **Tinggi**. Nampak ada kesesuaian dalam melakukan penilaian antara Peneliti dengan Pejabat Terkait.

H. KEWENANGAN BIDANG LINGKUNGAN HIDUP

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja

Untuk menentukan beban kerja kewenangan bidang Lingkungan Hidup Daerah Cimahi ditetapkan faktor-faktor penentu beban kerja sebagai berikut:

- **Rincian Kewenangan Lingkungan Hidup Daerah Kota Cimahi;** sesuai dengan SK Walikota Cimahi No. 1 Tahun 2001 yang terdiri dari:
 1. Pengaturan, pengendalian dan pengelolaan lingkungan hidup;
 2. Pengaturan, pengelolaan dan pemantauan serta pelestarian konservasi sumber daya alam;
 3. Pengaturan analisis mengenai dampak lingkungan bagi kegiatan yang potensial berdampak;
 4. Fasilitas penegakan hukum di bidang lingkungan hidup;
 5. Analisis kualitas limbah dan perijinan pembuangan limbah rumah tangga dan industri;
 6. Pengawasan kegiatan air bawah tanah dan galian;
 7. Pengendalian dan penanggulangan pencemaran tanah, air dan udara;
 8. Sosialisasi penataan perundang-undangan di bidang lingkungan hidup;
 9. Penyelenggaraan kerja sama dan kemitraan pengelolaan lingkungan hidup;
 10. Penyusunan sistem informasi lingkungan hidup;

- **Beban Pencemaran Air;** Dengan keberadaan 265 industri di wilayah Kota Cimahi, hasil survey kualitas air menunjukkan bahwa kegiatan industri menyebabkan penurunan mutu sumber-sumber air sehingga air sungai menjadi toksik bagi kehidupan air yang ada di dalamnya. Beban pencemaran yang terjadi lebih dari 20.000 kg BOD per hari dan pada musim kemarau konsentrasi BOD di Sungai Citarum di sebelah hilir kota Cimahi naik 50 % dari 20mg/ L menjadi 30 mg/L.
- **Pemakaian Air Bawah Tanah yang berlebihan;** lebih dari 80 industri tekstil menggunakan proses basah dan mengambil air bawah tanah melalui sumur bor secara individual. Industri proses bawah ini menyerap 95 % penggunaan air dan juga menghasilkan 95% limbah cair.
- **Kebutuhan air bersih;** Dari banyak industri di wilayah Kota Cimahi, kebutuhan terhadap air cukup besar. Atas dasar jenis produksi, proses industri serta jumlah pekerja, diperkirakan kebutuhan tersebut sebesar 39.280 m³/ hari atau sekitar 455 L / detik. Jauh lebih besar dari pelayanan PDAM saat ini (sekitar 150 L / detik).

Sampai saat ini seluruh industri di wilayah Kota Cimahi menggunakan air bawah tanah sehingga seluruh wilayah Kota Cimahi termasuk ke dalam Zona Kritis pada Peta pengendalian Air Bawah Tanah yang diterbitkan oleh Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. (Sumber :*"South Cimahi Industrial Pollution Control Project ADB TA 2009-INO", August 1995*)

Selain itu dari data yang ada menunjukkan bahwa :

- ❖ Jumlah perusahaan dengan berbagai jenis usaha yang terdaftar sebanyak 285 perusahaan.
- ❖ Tercatat sebanyak 182 perusahaan pengambil air bawah tanah dengan jumlah 442 titik sumur bor dalam.
- ❖ Sebanyak 103 perusahaan tidak ada data pengambilan air bawah tanah
- ❖ Dari 442 titik sumur yang ada: 330 titik sumur nomor SIPA terdata; 21 titik sumur hasil penertiban (No.

SIPAbelum terdata); 91 titik sumur, No SIPA belum terdata / tidak ada.

- ❖ Diperkirakan dari 103 perusahaan yang tidak ada data pengambilan air bawah tanah , apabila dilihat dari jenis dan jumlah produksi oer tahunnya , membutuhkan air cukup banyak.
- ❖ Pada tahun 2002, tercatat 50 perusahaan dengan jumlah 128 Surat Ijin Pengambilan Air , habis masa berlakunya.
- ❖ Terdapat selisih jumlah titik sumur antara Dinas Pertambangan Kabupaten Bandung dengan data Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi (terdapat hasil penagihan retribusi air oleh Dipenda Kota Cimahi untuk 3363 sumur dengan jumlah air 1.102.457 m3/bulan)

- **Kebutuhan Air bersih;** Kebutuhan air bersih untuk penduduk Kota Cimahi sejumlah 442.549 jiwa diperkirakan sekitar 500L/detik ; sementara pelayanan PDAM baru sekitar 150 L / detik . Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 350 L / detik dipenuhi oleh air dalam tanah.
- **Kondisi Udara;** sampai saat ini belum ada hasil penelitian kualitasudara untuk wilayah Kota Cimahi.
- **Tempat Pembuangan Akhir Leuwigajah;** Lokasi TPA terletak di kampung Cireundeu Kelurahan Leuwigajah , Kec. Cimahi Selatan . Luas areal tanah total TPA 11,8 ha(Kabupaten Bandung dan Kota Cimahi seluas 2,8 ha ; (Kota Bandung seluas 9 ha dengan cadangan 4,6 ha) dengan kapasitas operasional sekitar 106000 m3/bulan. TPA dengan sistem open dumping dan controlling landfill dioperasikan sejak tahun 1987 tanpa dilengkapi dengan sistem pengendalian dampak lingkungan yang memadai. Cakupan pelayanan meliputi:
 - ❖ Padalarang
 - ❖ Batujajar
 - ❖ Ngamprah
 - ❖ Cipatat
 - ❖ Cileunyi
 - ❖ Cimenyan

- ❖ Margahayu
- ❖ Margaasih
- ❖ Katapang
- ❖ Soreang
- ❖ Kota Cimahi
- ❖ Kota Bandung

- Kualitas udara ambient di lokasi TPA secara umum menunjukkan kualitas udara yang kurang baik, di mana parameter sulfida (H_2S) dan Amoniak (NH_3-N) terukur melebihi baku mutu kualitas udara ambient sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 1999 dan Kep MENKLH No.02 tahun 1988. Sistem pengelolaan sampah secara open dumping memungkinkan timbulnya banyak masalah seperti penyebaran bau dan munculnya lalat. Kualitas air lindi, secara fisik berwarna coklat tua dan berbau dengan debit sekitar 0,7 L/detik. Tidak adanya sarana pengolahan air lindi yang memadai menyebabkan air lindi yang terbentuk mengalir begitu saja ke tanah dan sungai Cireundeu.
- Hasil analisa laboratorium menunjukkan kualitas limbah cair yang buruk. Meskipun tidak terdapat unsur logam berbahaya seperti Timbal, Kadmium, Krom, dan Nikel, mengalirnya air lindi ke lingkungan sekitar secara terus menerus menyebabkan terjadinya pencemaran yang serius terhadap tanah, air permukaan dan air tanah di sekitar lokasi TPA.
- Hasil pengukuran kualitas air permukaan Sungai Cireundeu di lokasi sebelum dan sesudah TPA, menunjukkan perbedaan cukup besar. Hal ini menunjukkan adanya rembesan air lindi dari TPA.
- Kualitas air tanah sekitar TPA bervariasi, di beberapa titik menunjukkan kualitas air tanah yang kurang baik dimana beberapa parameter fisika, kimia dan bakteriologi terukur melampaui baku mutu kualitas air sesuai PP NO. 20 tahun 1990, seperti kekeruhan, residu, besi, klorida, nilai permanganat dan koli tinja. Dari hasil sampel yang diambil di lokasi, menunjukkan jenis batuan /tanah berupa lanau

anorganik dan lempung anorganik dengan plastisitas tinggi. Secara umum dapat disimpulkan bahwa batuan / tanah di lokasi TPA mempunyai permeabilitas yang kecil (Sumber : "Study Evaluasi Pengaruh Keberadaan TPA yang berada di Kabupaten Bandung ", BPLH Kabupaten Bandung, 2001).

2. Tingkat Beban Kerja Bidang Lingkungan Hidup

Atas dasar faktor-faktor penentu beban kerja tersebut, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 4. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, dan nilai 3 beban kerja tinggi serta 4 beban kerja sangat tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.13
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG LINGKUNGAN HIDUP

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
<ul style="list-style-type: none"> Rincian kewenangan bidang Lingkungan Hidup, sesuai dengan SK Walikota Cimahi No. 1 Tahun 2001, yang terdiri dari 6 rincian kewenangan. 	Secara kuantitatif terdapat 6 jenis kewenangan bidang lingkungan hidup yang dimiliki Kota Cimahi. Dilihat dari substansi kewenangannya, terlihat lebih banyak pada pengaturan dan pengendalian. Dengan demikian, walaupun dari sisi jumlah rincian kewenangan jumlahnya termasuk tidak banyak, namun secara kualitatif beban kerja bidang ini termasuk katagori tinggi	-	3	3
<ul style="list-style-type: none"> Beban Pencemaran Air 	Melihat besarnya beban pencemaran yang ditanggung oleh Kota Cimahi, maka dapat beban kerja pada faktor ini bisa dikelompokkan dalam katagori tinggi	-	3	3

• Pemakaian Air Bawah Tanah yang berlebihan	Melihat tingginya pemakaian air bawah tanah terjadi di Kota Cimahi, maka dapat beban kerja pada faktor ini bisa dikelompokkan dalam katagori tinggi	-	3	3
• Kebutuhan Air bersih	Melihat besarnya kebutuhan air bersih yang harus dipenuhi oleh Kota Cimahi, maka dapat beban kerja pada faktor ini bisa dikelompokkan dalam katagori tinggi	-	3	3
• Kondisi Tempat Pembuangan Akhir Leuwigajah	Melihat besarnya beban lingkungan yang ditanggung TPA Lewi Gajah, maka dapat beban kerja pada faktor ini bisa dikelompokkan dalam katagori tinggi	-	3	3
Rata-rata (Modus)				3

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Lingkungan Hidup masuk ke dalam kategori Tinggi.

I. KEWENANGAN BIDANG PENDIDIKAN

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja

Dalam menentukan beban kerja Bidang Pendidikan Kota Cimahi ditetapkan beberapa faktor dominan yaitu :

- **Banyaknya Kewenangan** sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi, yang meliputi
 1. Penetapan petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan
 2. Penetapan kurikulum muatan lokal
 3. Penyelenggaraan kurikulum nasional dan lokal
 4. Monitoring dan penilaian pelaksanaan proses belajar mengajar dan manajemen sekolah
 5. Penetapan petunjuk pengujian dan penilaian hasil belajar, pelaksanaan pengujian dan evaluasi hasil belajar tahap akhir;
 6. Penetapan petunjuk pelaksanaan kalender akademik
 7. Penetapan soal ujian sesuai dengan kurikulum muatan lokal
 8. Penetapan kebijaksanaan operasional penerimaan siswa
 9. Pengembangan standar kompetensi siswa
 10. Penyelenggaraan akreditasi serta pendirian dan penutupan sekolah
 11. Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan serta kinerja sekolah
 12. Perencanaan kebutuhan pengadaan dan penempatan tenaga kependidikan
 13. Penetapan petunjuk pelaksanaan anggaran pendidikan
 14. Peningkatan kemampuan dan kesejahteraan tenaga pendidikan
 15. Peningkatan peran serta masyarakat di bidang pendidikan
 16. Perencanaan dan pelaksanaan pengadaan, pendistribusian, pendayagunaan dan perawatan sarana prasarana pendidikan

17. Penyusunan rencana induk pengembangan pendidikan
 18. Mendorong pembaharuan sistem pendidikan
 19. Penetapan petunjuk pelaksanaan, penyelenggaraan program pendidikan luar sekolah
 20. Peningkatan kemampuan dan kesejahteraan tenaga kependidikan luar sekolah
 21. Penyediaan bahan dan tempat belajar serta fasilitas lainnya bagi pendidikan luar sekolah
- **Jumlah Sekolah** , yang ada di wilayah Pemerintah Kota Cimahi adalah sebagai berikut ;

TABEL 3.14
JUMLAH SEKOLAH DI KOTA CIMAHI

NO.	JENJANG	JUMLAH		JUMLAH TOTAL
		NEGERI	SWASTA	
1.	TK	0	69	69
2.	SD	184	10	194
3.	MI	0	11	11
4.	SLTP	10	23	33
5.	MTs	1	6	7
6.	SMU	6	11	17
7.	SMK	2	14	16
8.	MA	0	2	2
	JUMLAH	203	146	349

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Cimahi, 2002

- Jumlah Murid sekolah, sebagaimana pada tabel berikut:

TABEL 3.15
JUMLAH MURID SEKOLAH DI KOTA CIMAHI

NO.	JENJANG	PEDUDUK USIA SEKOLAH	SISWA SEKOLAH		APK (%)	APM (%)
			SELURUH NYA	USIA SEKOLAH		
1	SD/MI	53538	480570	39570	89,60	73,82
2.	SLTP/ MTs	27314	19233	14926	70,04	54,46
3.	SMU/ SMK/ MA	29330	19899	11205	67,84	38,20

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Cimahi, 2002

• **Kompleksitas dan Permasalahan**

1. Kemajuan pendidikan di Kota Cimahi cukup menggembirakan, pelaksanaan program pengembangan pendidikan di daerah ini telah menyebabkan maraknya suasana belajar di berbagai jenis jenjang pendidikan dengan dilaksanakannya program-program pembangunan, pelayanan pendidikan sudah mulai menjangkau daerah terpencil dan bahkan penduduk
2. terbatasnya partisipasi orang tua murid, masyarakat dalam pembiayaan pendidikan, biaya operasional yang masih rendah,
3. kondisi perekonomian masyarakat serta kadar gizi masyarakat yang terbatas dapat mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia.
4. permasalahan perluasan daya tampung khususnya pada sekolah negeri, pemerataan guru dan fasilitas pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan masih sangat terbatas.

5. permasalahan dengan mutu masukan dan keluaran, kualifikasi guru, kondisi sekolah, buku dan fasilitas serta alat pelajaran yang menunjang KBM belum terpenuhi.
6. permasalahan pemasangan sistim ganda pada masa krisis ekonomi dewasa ini mengalami kendala, masih kurangnya fasilitas sarana pendidikan di SMK dan muatan lokal serta skill belum ditunjang oleh alat dan sarana yang memadai.
7. permasalahan pengelolaan pendidikan pada semua jenjang dan jenis pendidikan efektif.

2. Analisis Beban Kerja Bidang Pendidikan

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 4. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, nilai 3 beban kerja tinggi, dan nilai 4 beban kerja sangat tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.16
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PENDIDIKAN

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
• Banyaknya kewenangan sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi	Kewenangan Bidang pendidikan yang dilaksanakan Pemerintah Kota Cimahi berjumlah 21 kewenangan, yang sebagian besar kewenangnya bersifat operasional. Dilihat dari jumlah kewenangan tersebut, nampak bahwa beban kerja Bidang Pendidikan dapat dikategorikan Tinggi	3	3	3
• Jumlah Sekolah	Jumlah sekolah yang ada di Kota Cimahi yang menjadi tanggung jawab pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kota Cimahi termasuk kategori Sedang .	2	2	2
• Jumlah Murid Sekolah	Berdasarkan data yang dimiliki jumlah murid sekolah dan usia sekolah dapat dikategorikan Sedang .	2	2	2
• Kompleksitas pekerjaan dan Permasalahan,	Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang pendidikan yang dihadapi, dikategorikan sedang	3	2	2,5
Rata-rata				2,37

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Pendidikan masuk ke dalam kategori Diatas Sedang. Nampak ada kesesuaian dalam melakukan penilaian antara Peneliti dengan Pejabat Terkait.

J. KEWENANGAN BIDANG PERHUBUNGAN DAN PEKERJAAN UMUM

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja

Untuk menentukan beban kerja kewenangan bidang Perhubungan dan Pekerjaan Umum Daerah Cimahi ditetapkan faktor-faktor penentu beban kerja sebagai berikut:

- **Kedudukan Kota Cimahi dengan Kota Lain di sekitarnya.** Kota Cimahi adalah Kota yang tidak berdiri sendiri, tetapi saling berdekatan dengan kota lainnya yaitu Kota Bandung, Soreang, Padalarang, Sumedang, dll. Sehingga jelas dalam sistem transportasi yang ada harus terintegrasi antara jalan perkotaan dan jalan antar kota, yang saling menghubungkan kota-kota tadi.
- **Masalah Sistem Jaringan Jalan perkotaan;** Sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka ada beberapa penyebab yang menimbulkan terjadinya sistem jaringan jalan perkotaan tidak berfungsi secara utuh yaitu karena:
 - a. Belum adanya keseimbangan antara jumlah kendaraan dan jumlah panjang jalan yang ada, yang tendensinya di kemudian hari makin lama makin memburuk, mengingat pertambahan kendaraan sangat tinggi, tidak diimbangi dengan penambahan panjang jalan baru
 - b. Fungsi jalur jalan yang ada di perkotaan banyak berkurang akibat: adanya pemakaian jalur jalan untuk parkir, penghentian Bus dan Angkot, Pedangang Kaki Lima (PKL), pasar, pangkalan becak/ojeg, dll.
 - c. Adanya pemusatan kegiatan masyarakat di tempat-tempat tertentu yang menghambat jalur lalu lintas seperti pertokoan, pabrik, lintasan kereta api, sekolah, dll. yang terjadi pada jam-jam sibuk
 - d. Kurangnya disiplin dan tanggung jawab para pemakai jalan dalam mengemudikan kendaraan dan berjalan kaki
 - e. Terlalu banyaknya kendaraan pribadi yang beroperasi dengan penumpang hanya 1 dan 2 orang.

- f. Adanya perijinan yang dikeluarkan pemerintah daerah, yang berakibat berpengaruh pada penurunan fungsi jalan (ijin trayek, parkir, lokasi, dll.)
 - g. Sistem jaringan jalan kota yang ada belum menunjang dan terencana dengan baik.
- **Kewenangan Bidang Perhubungan dan Pekerjaan Umum;** Rincian kewenangan bidang perimbangan keuangan Daerah Cimahi, sesuai dengan SK Walikota Cimahi No. 1 Tahun 2001 yang terdiri dari:

Kewenangan Bidang Perhubungan :

1. Perencanaan Perluasan Jaringan Jalan;
2. Penetapan kelas jaringan dan ruas jalan;
3. Pengaturan dan pengendalian atas pemanfaatan ruas jalan;
4. Pengembangan partisipasi dan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan dan pemeliharaan ruas dan atau jaringan jalan;
5. Penyelenggaraan perparkiran kendaraan bermotor;
6. Penetapan pengelolaan terminal tipe C;
7. Penetapan pengelolaan rambu dan perlengkapan jalan;
8. Penyelenggaraan pendaftaran dan pengujian kendaraan bermotor;
9. Pengelolaan dan pemeliharaan fisik serta ketertiban terminal;
10. Penetapan pembatasan pengangkutan orang dengan kendaraan tidak bermotor;
11. Penunjukan lokasi, pengelolaan dan pemeliharaan ketertiban tempat pemberhentian kendaraan umum;
12. Pengaturan tentang kewajiban memberi bantuan kepada perkumpulan dan/atau badan hukum yang ditugaskan untuk menyelenggarakan penempatan dan pemeliharaan rambu dan tanda lalu lintas;
13. Pemberian ijin pendirian perusahaan angkutan kendaraan bermotor, bengkel umum, dan jasa titipan;

14. Pemberian ijin operasi angkutan jalan baik trayek maupun lintas (dalam kota);
15. Penetapan jalan yang melarang pengemudi kendaraan memberikan tanda suara pada waktu-waktu tertentu;
16. Penetapan manajemen dan rekayasa lalu lintas;
17. Penetapan tarif angkutan kendaraan umum;
18. Pengawasan dan pengendalian kawasan kebisingan serta daerah lingkungan bandara sesuai dengan standar yang berlaku (milik pemerintah kota);
19. Pengelolaan terminal peti kemas dan bandara yang dibangun pemerintah kota;
20. Menyelenggarakan sistem informasi kecelakaan lalu lintas;
21. Pemberian ijin dispensasi angkutan alat berat di jalan;
22. Pemberian ijin pendirian sekolah mengemudi;
23. Kerjasama dengan pihak ketiga dalam rangka pelaksanaan kewenangan di bidang perhubungan;
24. Pemeriksaan kendaraan bermotor di jalan;

Kewenangan Bidang Pekerjaan Umum:

1. Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian operasional pengadaan, pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan dan jembatan kolektor primer, jalan dan jembatan lokal primer, jalan dan jembatan yang memiliki nilai strategis bagi Daerah Kota, beserta jalan dan simpul-simpulnya (saluran dan trotoar daerah milik jalan);
2. Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian operasional pengadaan, pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan umum;
3. Penetapan perijinan pemanfaatan daerah milik jalan (DMJ);
4. Penetapan kelas jalan kota;
5. Pengembangan metode pelaksanaan pembinaan jalan kota;

6. Penetapan rekomendasi pemanfaatan jalan provinsi dan jalan nasional yang berada di daerah kota;
7. Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jaringan irigasi primer, sekunder, tertier dan kuarter dan jaringan kota non lintas kabupaten/kota termasuk bendungan, danau-danau buatan, penyediaan dan pengaturan air irigasi serta sumber-sumber air lainnya;
8. Penetapan perijinan pemanfaatan dan penggunaan air irigasi;
9. Pengembangan dan aplikasi teknologi pengairan;
10. Pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan masyarakat petani pemakai air di daerah kota;
11. Pengembangan kerjasama teknis maupun kemitraan dengan masyarakat, swasta, pemerintah daerah dalam dan luar negeri dalam bidang pengairan;
12. Pengaturan dan pengawasan terhadap pembangunan, pemeliharaan dan pemanfaatan bangunan;
13. Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian pembangunan, pemeliharaan dan pengelolaan bangunan-bangunan pelayanan umum;
14. Penertiban dan pengawasan dan pengendalian bangunan;
15. Penetapan perijinan bangunan;
16. Pengujian konstruksi dan utilitas bangunan;
17. Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian pembangunan perumahan beserta prasarana dan fasilitas lingkungan perumahan;
18. Pembangunan, pemeliharaan dan pengelolaan prasarana dan fasilitas lingkungan perumahan;
19. Penetapan dan pengaturan pemanfaatan fasilitas sosial dan fasilitas umum lingkungan perumahan;
20. Pengaturan penggunaan dan pemanfaatan perumahan aset pemerintah daerah;
21. Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian kesehatan lingkungan / perumahan;

22. Pengaturan dan penataan drainase dilingkungan pemukiman / perumahan;
23. Perbaikan jalan lingkungan pemukiman / perumahan;
24. Penataan pemukiman kumuh;
25. Penyusunan rencana dan pelaksanaan serta pengendalian pengadaan, pembangunan, pemeliharaan dan penataan pertamanan dan permakaman;
26. Penyelenggaraan kebersihan pertamanan dan permakaman;
27. Penetapan perijinan pemanfaatan kawasan pertamanan dan permakaman;
28. Penetapan perijinan penggunaan dan pemanfaatan kawasan pertamanan dan permakaman;
29. Penyusunan rencana dan pelaksanaan pencegahan serta penanggulangan bahaya kebakaran;
30. Penetapan perijinan/rekomendasi sarana dan prasarana penanggulangan bahaya kebakaran;
31. Pengembangan kapasitas dan kapabilitas metode pencegahan bahaya kebakaran;
32. Penyusunan rencana dan pembangunan pasar;
33. Pengaturan dan pembinaan ketertiban;
34. Pengaturan distribusi barang dan ketertiban pasar;
35. Perumusan kebijakan dan tarif retribusi pasar;
36. Penyelenggaraan pemungutan retribusi pasar;
37. Penetapan kebijakan kerjasama dengan pihak lain dalam pengelolaan pasar;
38. Pembinaan dan pemberdayaan pedagang pasar dan pembinaan mutu atau kualitas barang dagangan;
39. Penyelenggaraan dan pemberian ijin;
40. Pemeliharaan gedung pasar milik pemda;
41. Penyusunan rencana umum tata ruang daerah (RUTD) beserta program pemanfaatan ruang untuk daerah dan rencana detail tata ruang (RDTR) untuk satuan kawasan pengembangan;

42. Penyusunan rencana teknik ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang untuk satuan permukiman;
 43. Penetapan dan pengaturan pemanfaatan ruang kota;
 44. Pengawasan dan pengendalian pemanfaatan ruang kota;
- Kondisi Fisik dan Sarana Prasarana pendukung Sistem Perhubungan dan Pekerjaan Umum di Kota Cimahi, yang terdiri dari: Jalan, jembatan (10 buah), jumlah kendaraan (55.613 buah), fasilitas taman (19 buah), SPBU (3 buah), jumlah trayek angkutan (24 buah), jumlah pemukiman/pengembang (20 buah).
 - **Kebutuhan akan Sarana Perhubungan dan PU Lain di Kota Cimahi;** dari hasil analisis yang telah dilakukan selama ini paling tidak Kota Cimahi dalam waktu dekat membutuhkan sejumlah sarana diantaranya:

TABEL 3.17
KEBUTUHAN, KONDISI, DAN PERMASALAHAN
SARANA PERHUBUNGAN DAN PEKERJAAN
UMUM

Kebutuhan	Kondisi Saat ini	Permasalahan
Terminal Penumpang	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Belum ada yang memenuhi persyaratan sebagai terminal ✓ Lokasi yang ada yaitu: Pasar Antri, Pasar Atas dan Pasar Kuda (Sangkuriang) yang belum memenuhi persyaratan untuk terminal seperti tidak adanya ruang tunggu, WC, Musholla, Kantor, dll. ✓ Petugas terminal yang ada: PNS 23 orang TK 10 orang Magang 50 orang Selain itu terdapat juga pos pengawasan retribusi di Taman Cimindi, Pojok, Cihanjuang, Kol. Masturi, Pasantren, Pasar Kuda, dll. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lahan terminal yang sangat terbatas ✓ Petugas yang di terminal, Pos Pengawasan Retribusi sangat berlebihan ✓ Adanya Pemungut tidak yang dibayar dari retribusi ✓ Disiplin pegawai rendah ✓ SDM yang sangat rendah kemampuannya dan belum melalui pelatihan, umumnya ex dispenda ✓ Adanya jalan2 yang dipakai PKL penyebab kemacetan pada lokasi2 jalan tertentu ✓ Penetapan Lokasi Terminal ✓ Pungutan Retribusi di Jalan ✓ RUTR belum ada ✓ Antrian memakai badan jalan

Terminal Barang	Belum tersedianya terminal barang	Akibat belum adanya terminal barang maka: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Parkir kendaraan barang pada perkerasan barang ✓ Kegiatan bongkar muat barang dilakukan di badan jalan-penyebab kemacetan ✓ Kendaraan yang masuk daerah industri tidak sesuai dg kelas jalan
Parkir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Parkir saat ini dikelola oleh: <ul style="list-style-type: none"> - LVRI (wil.pusat kota) - Dinas Perhubungan (Pinggiran kota) ✓ Petugas Parkir terdiri dari: <ul style="list-style-type: none"> - PNS : 2 orang - Magang : 29 orang <p>Masih belum optimalnya pemasukan dari retribusi parkir dan pelaksanaan parkir belum tertib</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adanya perparkiran yang dikoordinasikan oleh pihak LVRI, sehingga tidak menghasilkan PAD yang maksimum ✓ Pada jalan nasional yang LHR-nya tinggi, lokasi parkir masih menggunakan 2 sisi jalan ✓ Sistem pungutan dengan memakai target karcis ✓ Belum pernah diadakan survey potensi

Sumber: Dinas Perhubungan dan Pekerjaan Umum, 2002

2. Analisis Beban Kerja Bidang Perhubungan Dan Pekerjaan Umum

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja bidang perhubungan dan pekerjaan umum tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara

1 sampai dengan 4. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, dan nilai 3 beban kerja tinggi, serta nilai 4 beban kerja sangat tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.18
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PERHUBUNGAN DAN
PEKERJAAN UMUM

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
<ul style="list-style-type: none"> Kedudukan Kota Cimahi dengan Kota Lain di sekitarnya 	Kedudukan Kota Cimahi sebagai daerah penyangga Ibu Kota Propinsi Jawa Barat telah membuat hubungan Kota Cimahi dengan daerah sekitarnya sangat kuat, sehingga dengan sentralnya kedudukan ini nilai faktor penentu beban kerja ini bisa dikelompokkan dalam nilai tinggi, khususnya dalam mendukung interaksi dengan kota dan kabupaten lain disekitarnya	4	3	3,5
<ul style="list-style-type: none"> Masalah Sistem Jaringan Jalan perkotaan 	Mengingat masih tingginya permasalahan yang dihadapi Kota Cimahi dalam menciptakan sistem jaringan jalan perkotaan, maka nilai faktor penentu beban kerja ini bisa dikelompokkan dalam nilai tinggi.	4	3	3,5
<ul style="list-style-type: none"> Kewenangan Bidang Perhubungan (sebanyak 24 rincian kewenangan) dan Pekerjaan Umum (sebanyak 43 rincian kewenangan) 	Secara kuantitatif terdapat 24 rincian kewenangan bidang perhubungan dan 43 rincian kewenangan bidang Pekerjaan Umum yang dimiliki Kota Cimahi. Selain itu, dilihat dari substansi rincian kewenangan tersebut, terlihat lebih banyak yang bersifat operasional. Dengan	4	4	4

	demikian, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, beban kerja bidang perhubungan dan pekerjaan umum dilihat dari faktor ini cukup sangat tinggi			
• Kondisi Fisik dan Sarana Prasarana pendukung Sistem Perhubungan dan Pekerjaan Umum di Kota Cimahi	Sesuai dengan kondisi fisik dan sarana prasarana pendukung sistem perhubungan dan pekerjaan umum di kota Cimahi, yang secara kuantitatif dan juga kualitatif termasuk tinggi, maka nilai bobot pada faktor penentu beban kerja ini dapat dinilai termasuk sangat tinggi.	4	4	4
• Kebutuhan akan Sarana Perhubungan dan PU Lain di Kota Cimahi	Sesuai dengan kebutuhan dalam bidang perhubungan dan pekerjaan umum yang sudah teridentifikasi oleh Pemerintah Kota Cimahi, dapat ditentukan bahwa nilai faktor penentu beban kerja ini dapat dinilai termasuk sangat tinggi.	4	4	4
Rata-rata				3,8

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Perhubungan dan Pekerjaan Umum masuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Nampak ada kesesuaian dalam melakukan penilaian antara Peneliti dengan Pejabat Terkait. Dilihat dari sudut pandang ini, beban kerja dibandingkan dengan bentuk kelembagaan yang ada memungkinkan adanya suatu pemekaran kelembagaan.

K. KEWENANGAN BIDANG PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, DAN KETENAGAKERJAAN

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja

Untuk menentukan beban kerja Bidang Perindustrian, Perdagangan, Dan Ketenagakerjaan, ditetapkan beberapa faktor penentu sebagai berikut:

- ***Kewenangan Bidang Perindustrian, Perdagangan, dan Ketenagakerjaan***, sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi, yang meliputi:

1. Kewenangan Bidang Perindustrian dan Perdagangan, yang meliputi:

- a. Penyelenggaraan, pengawasan dan pengendalian usaha industri, perdagangan;
- b. Pemberian izin kegiatan usaha perindustrian dan perdagangan barang dan jasa;
- c. Mendorong penyelenggaraan kemitraan industri, perdagangan barang dan jasa, termasuk pengembangan komoditas ekspor dan komoditas andalan daerah;
- d. Memfasilitasi permodalan manajemen kelembagaan, kemitraan dan perniagaan, pemasaran untuk perkembangan perindustrian, perdagangan dan usaha menengah;
- e. Kerjasama dengan pihak ketiga dalam rangka pelaksanaan kewenangan di Bidang Industri dan Perdagangan;
- f. Koordinasi dan promosi sentra-sentra industri dan perdagangan;
- g. Pengawasan/uji mutu produk industri dan perdagangan.

2. Kewenangan Bidang Ketenagakerjaan, yang meliputi:

- a. Pengembangan dalam bidang perluasan kerja, lembaga latihan swasta, hubungan industrial, kelembagaan ketenagakerjaan dan pengembangan usaha;

- b. Penyelenggaraan pelatihan produktivitas tenaga kerja, sertifikasi dan lisensi kerja serta pelatihan dan pemagangan;
 - c. Pengurusan persyaratan kerja, penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan dan informasi pasar kerja;
 - d. Pengawasan norma kerja, jaminan sosial tenaga kerja keselamatan tenaga kerja, serta kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
 - e. Pemberdayaan fasilitas kesejahteraan pekerja sektor formal dan informal;
 - f. Pengawasan, pengendalian dalam penempatan, penyaluran dan pengaturan pembatasan tenaga kerja serta penggunaan tenaga kerja warga negara asing;
 - g. Penetapan UMR melalui mekanisme tripartit;
 - h. Kerjasama dengan pihak ketiga dalam pelaksanaan kewenangan di bidang tenaga kerja.
- Potensi industri, yang dilihat baik dari jumlah unit usahanya, nilai investasinya, maupun daya serap tenaga kerjanya. Mengenai hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.19
POTENSI INDUSTRI DI KOTA CIMAH I BERDASARKAN
PENGELOMPOKAN INDUSTRI BESAR, MENENGAH,
DAN KECIL

Kelompok	Unit Usaha	Investasi (Rp. Juta)	Tenaga Kerja (Orang)
Industri menengah dan besar	125	575.025	48.107
Industri kecil formal	237	284.440	6.638
Industri kecil informal	90	1.350	1.530
Total	452	575.310.790	56.275

Sumber: Deperindag Propinsi Jawa Barat & Kab. Bandung

- Potensi perdagangan yang ada di Kota Cimahi, yang meliputi:

1. Perusahaan Dagang sejumlah 5.425 perusahaan yang telah memiliki SIUP, terdiri dari 126 perusahaan Pedagang Besar, 412 perusahaan Pedagang Menengah, dan 4.887 perusahaan Pedagang Kecil;
 2. Jangkauan perdagangan meliputi: 158 perusahaan eksportir, dan 96 perusahaan importir.
 3. Pasar tradisional (resmi) sebanyak 6 buah dengan lokasi dan luas masing-masing: Pasar Antri (8.697 M2), Pasar Sriwijaya (5.825 M2), Pasar Atas (3.050 M2), Pasar Citeureup (7.200 M2), Pasar Cimindi (4.998 M2), Pasar Pasir Kumeli (997 M2).
 4. Pasar Modern berupa Pasar Swalayan 1 buah (Ramayan Departement Store)
 5. Rumah Potong Hewan (RPH) 1 buah
- Potensi Sektor Ketenagakerjaan; Potensi tenaga kerja yang telah terserap di sektor industri, perdagangan dan jasa sudah mencapai 125.000 orang. Dengan demikian, 30% dari penduduk Kota Cimahi telah terserap oleh Sektor Indag dan jasa. Namun demikian, ternyata penyerapan tenaga kerja tidak seluruhnya berasal dari penduduk Kota Cimahi.
 - Masalah dan Tantangan Sektor Industri, yang meliputi:
 1. Adanya industri-industri besar maupun menengah dengan jenis-jenis produksi yang sebagian besar yang sebagian besar adalah tekstil yang potensial, dengan pemasaran dalam negeri dan ekspor yang merupakan salah satu komoditi andalan dari sektor industri di Kota Cimahi;
 2. Bagi industri kecil dan kerajinan masih belum tersedianya sarana informasi dan promosi usaha dalam rangka inovasi teknologi dan peningkatan volume pemasaran termasuk peluang-peluang pasar;
 - Masalah dan Tantangan Sektor Perdagangan, yang meliputi:

1. Penyebaran pusat-pusat perdagangan yang tidak merata, masih terpusat di Cimahi Tengah dan Timur;
 2. Pasar modern yang telah ada, belum dilengkapi sarana rekreasi;
 3. Pasar Citeureup yang telah ada yang diharapkan sebagai pusat perdagangan Wilayah Cimahi Utara dan Barat ternyata belum berfungsi secara optimal. Pasar Atas yang telah ada tidak dapat diperluas lagi mengingat lahan yang ada tidak ada lagi untuk penambahannya. Selain itu, terdapat masalah yang dihadapi Pasar Citeureup yaitu: Masalah pemindahan lahan transaksi kuda dan domba di luar lingkungan Pasar Citeureup; Operasionalisasi fungsi Sub Terminal di Pasar Citeureup; Penataan kembali fungsi kios-kios yang ada.
 4. Kondisi kios-kios di Pasar Antri dan Sriwijaya yang kurang berfungsi, mengingat adanya persaingan tidak sehat dalam mengakses konsumen karena adanya PKL di sekitar pasar dan kondisi keamanan yang kurang mendukung;
 5. Kondisi Pasar Cimindi yang belum berfungsi secara optimal, masih terdapat kios-kios yang belum terisi dan banyaknya PKL;
 6. Keberadaan pasar tidak resmi (antara lain Pasar Swadaya Baros) yang tidak jelas manajemen pengurusannya;
 7. Keberadaan sarana pergudangan yang belum memiliki legalitas, kaitannya dengan aspek-aspek pembinaan dan pengawasan/pengendalian pengusahaannya.
 8. Harga-harga komoditas mata dagangan pada umumnya mengalami fluktuasi. Terutama komoditas sembako, meskipun telah ditetapkan HET di tingkat pangkalan, namun sampai di tingkat konsumen pada umumnya lebih mahal 20% dari yang ditetapkan.
- Masalah dan tantangan Sektor Ketenagakerjaan yang meliputi:

1. Pertambahan penduduk Kota Cimahi yang cepat memacu pertambahan angkatan kerja. Sementara itu penambahan kesempatan kerja relatif lamban. Hal ini mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan antara penambahan angkatan kerja dengan penambahan kesempatan kerja, sehingga mengakibatkan pengangguran.
 2. Kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan-perusahaan belum sepenuhnya terpenuhi, bahkan di rumah sakit swasta;
 3. Sarana pemukiman bagi para karyawan pabrik belum tertata dengan baik, layak huni, dan sesuai dengan kemampuan tenaga kerja.
 4. Sering kali terjadi konflik ketenagakerjaan.
2. Analisis Beban Kerja Bidang Perindustrian, Perdagangan, dan Ketenagakerjaan

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 3. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, dan nilai 3 beban kerja tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.20
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN DAN KETENAGAKERJAAN

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
• Kewenangan Bidang Perindustrian, Perdagangan, dan Ketenagakerjaan;	Dilihat dari jumlahnya, kewenangan Bidang perindustrian, perdagangan, dan ketenagakerjaan dapat dikategorikan tinggi. Demikian juga, dilihat dari kualitasnya, kewenangan bidang perindagnaker banyak bersifat operasional pembinaan, pengendalian, dan fasilitasi, sehingga beban kerja dilihat dari faktor ini dapat dikategorikan tinggi.	-	3	3
• Potensi industri	Dilihat dari jumlah industri baik besar, menengah maupun kecil, beban kerja Bidang Peridagnaker dapat dikategorikan tinggi.	-	3	3
• Potensi perdagangan	Demikian juga dilihat dari besarnya potensi perdagangan, beban kerja Bidang Peridagnaker dapat dikategorikan tinggi.	-	3	3
• Potensi Sektor Ketenagakerjaan	Baik secara kuantitas maupun kualitas tenaga kerja di Kota Cimahi dapat dikategorikan tinggi.	-	3	3
• Masalah dan Tantangan Sektor Industri	Baik secara kuantitas maupun kualitas masalah dan tantangan sektor industri di Kota Cimahi dapat dikategorikan tinggi.	-	3	3
• Masalah dan Tantangan Sektor Perdagangan	Baik secara kuantitas maupun kualitas masalah dan tantangan sektor perdagangan di Kota Cimahi dapat dikategorikan tinggi.	-	3	3
• Masalah dan tantangan Sektor Ketenagakerjaan	Baik secara kuantitas maupun kualitas masalah dan tantangan sektor ketenagakerjaan di Kota Cimahi dapat dikategorikan tinggi.	-	3	3
Rata-rata				

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Perindustrian, Perdagangan, dan Ketenagakerjaan masuk ke dalam kategori Tinggi.

L. KEWENANGAN BIDANG PERMUKIMAN

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja

Dalam menentukan beban kerja Bidang Pemukiman Kota Cimahi ditetapkan beberapa faktor dominan yaitu :

- **Banyaknya Kewenangan** sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi, yang meliputi sebagian bidang ke PU-an ditambah dengan Bidang kebakaran, kebersihan, pertamanan dan pemakaman.
- **Luas Wilayah** yang harus ditangani adalah seluruh wilayah Kota Cimahi yang terdiri dari 3 (tiga) Kecamatan dengan luas seluruhnya 4,025,37 Ha dan berada pada ketinggian antara 700 – 1.075 meter dpl. Dengan luas wilayah tersebut dihuni oleh jumlah penduduk sebanyak 442.549 jiwa.
- **Luas lahan perumahan/permukiman** pada saat ini Areal Permukiman di wilayah Kota Cimahi di atas 75 % telah beralih fungsi menjadi perumahan/permukiman dan pabrik. Luas lahan perumahan/permukiman A 39,21 % dari luas kota dengan tingkat hunian yang termasuk padat. Kepadatan penduduk 110 Jiwa/Hektar.
- **Jumlah timbunan sampah** 1.100 m³ per hari dengan asumsi setiap orang menghasilkan sampah 2,5 liter/hari (penelitian Direktorat Jenderal Cipta Karya) sedangkan kapasitas angkut yang tersedia sesuai jumlah Truk sampah yang ada sebanyak 8 buah, hanya mengangkut 693 m³ yang tidak terangkut dan menginap di TPSS.
- **Kompleksitas dan Permasalahan**
 1. Belum tersusunnya Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Cimahi sebagai payung bagi perencanaan rinci tata ruang kawasan;
 2. Kebutuhan Pengembangan Kota Cimahi bagian Utara di atas ketinggian 750 meter dpl, karena adanya surat keputusan Gubernur KDH Tingkat I Jawa Barat No. 181.1/SK.1624-Bapp/1982, tentang Peruntukan Lahan Wilayah Inti Bandung Raya Bagian Utara;

3. Laju Pertumbuhan Penduduk cukup tinggi, terutama yang diakibatkan banyaknya urbanisasi dan pendatang, sementara lahan yang dikembangkan sangat terbatas. Hal ini menyebabkan kepadatan bangunan dan kepadatan lalu lintas yang cukup tinggi;
4. Terkonsentrasinya kegiatan komersial di pusat kota, ditambah dengan meningkatnya kegiatan sektor formal, khususnya pedagang kaki lima, sehingga perlu adanya pengembangan/penataan zona komersial.
5. Penyerobotan lahan pada jalur sempadan sungai dan sempadan jalan oleh para pendatang untuk tempat usaha.
6. Pembangunan fisik ruang kota tidak terprogram secara baik yang menimbulkan ketidak nyamanan.
7. Sudut-sudut ruang kota terkesan kumuh, tidak aman dan tidak nyaman.
8. Tampilan pembangunan fisik kurang harmonis dengan lingkungan sekitar.
9. Kondisi padat, macet, tidak lancarnya arus lalu lintas mengundang permasalahan bagi penghuni kota.
10. Renovasi dan perubahan sosok bangun yang mempunyai nilai sejarah, Budaya, Sosial, heritage belum ada pengaturan yang jelas.

2. Analisis Beban Kerja Bidang Pendidikan

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian oleh peneliti dan para pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dengan memberikan rating antara 1 sampai dengan 4. Nilai 1 berarti beban kerja rendah, nilai 2 beban kerja sedang, nilai 3 beban kerja tinggi, dan nilai 4 beban kerja sangat tinggi. Hasil evaluasi dan penilaian setiap faktor penentu beban kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.21
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PERMUKIMAN

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
• Banyaknya kewenangan sesuai dengan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Kewenangan Kota Cimahi	Kewenangan Bidang Permukiman yang dilaksanakan Pemerintah Kota Cimahi begitu luas tidak hanya menyangkut masalah permukiman tapi kewenangan pendukung permukiman juga masuk kedalam kewenangan bidang Permukiman. Dilihat dari jumlah kewenangan tersebut, nampak bahwa beban kerja Bidang Permukiman dapat dikategorikan Tinggi	4	3	3,5
• Luas Wilayah dan jumlah penduduk	Luas wilayah kota Cimahi tergolong kecil dengan jumlah penduduk yang cukup besar dibanding dengan luas wilayah, dengan demikian termasuk kategori Sedang .	3	2	2,5
• Luas Lahan Perumahan dan permukiman	Luas lahan perumahan dan permukiman dibandingkan luas wilayah kota cimahi dikategorikan Sedang .	2	2	2
• Kompleksitas pekerjaan dan Permasalahan,	Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang permukiman yang kewenangannya begitu luas maka, dikategorikan Tinggi	3	3	3
Rata-rata				2,75
Rata-rata				

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Permukiman masuk ke dalam kategori di atas sedang, bahkan hampir mencapai kategori tinggi. Antara peneliti dengan pejabat terkait pun tidak menunjukkan adanya suatu perbedaan pendapat yang mencolok.

M. KEWENANGAN BIDANG KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN

1. Faktor-faktor yang Menentukan Beban Kerja

Untuk menentukan beban kerja bidang ketentraman dan ketertiban ditetapkan faktor-faktor penentu beban kerja sebagai berikut:

- 6 titik pusat terjadinya pertikaian masal; Alun-alun Cimahi, lapangan sepakbola Sangkuriang, Bioskop 21 Cisangka, Simpang Pojok, Daerah Sriwijaya, dan Cimindi. Potensi pertikaian tersebut terjadi baik dalam masyarakat usia sekolah s.d masyarakat dewasa bahkan anggota TNI/POLRI.
- 3 titik rawan kegiatan Waria; Jl.SMP, Jl.Gatot Subroto dan Alun-alun Cimahi.
- 5 titik rawan WTS; Alun-alun Cimahi, Simpang Empat Jl.Gatot Subroto, Jl. Ciawi Tali, Belakang Ramayana dan Cimindi.
- 14 titik rawan kemacetan lalu lintas karena terdapat 22 trayek angkutan kota yang ada di Cimahi.
- 267 PKL; Daerah Alun-alun, Ganda Wijaya, Pasar Antri, dan Cimindi, dengan kecenderungan akan bertambah apabila tidak ditertibkan dan ditata sedemikian rupa dengan melakukan relokasi ke tempat-tempat yang memadai. Banyaknya PKL ini disebabkan kurangnya berniaga yang representatif.
- Masyarakat Kota Cimahi yang heterogen sehingga potensi konflik sangat tinggi.
- Wilayah Kota Cimahi merupakan daerah perlintasan dari Ibukota ke daerah-daerah lain sehingga arus transportasi dan informasi sangat tinggi. Kondisi ini, di satu sisi dapat memacu kedewasaan masyarakat, namun di sisi lain merupakan potensi konflik.
- Pusat Pemerintahan ada di jantung Kota Cimahi, sehingga menyebabkan kemungkinan dijadikan tempat pertemuan oleh kalangan masyarakat tertentu yang menghendaki kekacauan. Hal ini akan sangat mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan. Terlebih lagi sarana dan prasarana dan prasarana kurang menunjang pelaksanaan tugas.

- Kota Cimahi yang baru berdiri yang sudah barang tentu mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan daerah yang perlu segera ditegakkan.

2. Tingkat Beban Kerja Bidang Tramtib

Atas dasar faktor-faktor penentu beban kerja tersebut, tingkat beban kerja Bidang TRAMTIB berdasarkan penilaian tim peneliti dan pejabat yang kompeten di Kota Cimahi, dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 3.22
ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG KETENTRAMAN DAN
KETERTIBAN

Faktor Penentu Beban Kerja	Evaluasi/Analisis	Nilai *		
		A	B	C
<ul style="list-style-type: none"> • Titik pusat terjadinya pertikaian: masal; Alun-alun Cimahi, lapangan sepakbola Sangkuriang, Bioskop 21 Cisangka, Simpang Pojok, Daerah Sriwijaya, dan Cimindi. 	Dilihat dari jumlah titik rawan yang potensial untuk terjadinya konflik, dan pengalaman empirik terjadinya konflik, dapat dinilai sedang	2	2	2
<ul style="list-style-type: none"> • Titik rawan kegiatan Waria; Jl.SMP, Jl.Gatot Subroto dan Alun-alun Cimahi. 	Dilihat dari jumlah titik rawan kegiatan waria yang potensial untuk terjadinya konflik, dan pengalaman empirik terjadinya konflik, dapat dinilai sedang	2	2	2
<ul style="list-style-type: none"> • Titik rawan WTS; Alun-alun Cimahi, Simpang Empat Jl.Gatot Subroto, Jl. Ciawi Tali, Belakang Ramayana dan Cimindi. 	Dilihat dari jumlah titik rawan WTS yang potensial untuk terjadinya konflik, dan pengalaman empirik terjadinya konflik, dapat dinilai sedang	2	2	2
<ul style="list-style-type: none"> • Titik rawan kemacetan lalu lintas karena terdapat 22 trayek angkutan kota yang ada di Cimahi. 	Dilihat dari jumlah titik rawan kemacetan lalu lintas dan pengalaman empirik kemacetan lalu lintas yang terjadi, dapat dinilai Tinggi	3	3	3

• PKL; Daerah Alun-alun, Ganda Wijaya, Pasar Antri, dan Cimindi.	Dilihat dari jumlah PKL yang ada dan pengalaman empirik terjadinya konflik, dapat dinilai sedang	2	2	2
• Masyarakat Kota Cimahi yang heterogen sehingga potensi konflik sangat tinggi.	Berdasarkan pengalaman empirik terjadinya konflik akibat heterogenitasnya penduduk, dapat dinilai rendah .	1	1	1
• Wilayah Kota Cimahi merupakan daerah perlintasan dari Ibukota ke daerah-daerah lain sehingga arus transportasi dan informasi sangat tinggi.	Berdasarkan pengalaman empirik terjadinya konflik akibat letak geografis Kota Cimahi sebagai daerah perlintasan, dapat dinilai rendah .	1	1	1
• Pusat Pemerintahan ada di jantung Kota Cimahi.	Berdasarkan pengalaman empirik terjadinya konflik akibat pusat pemerintahan yang berada di jantung kota, dapat dinilai rendah .	1	1	1
• Kota Cimahi yang baru berdiri yang sudah barang tentu mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan daerah yang perlu segera ditegakkan.	Dilihat dari fungsi penegakkan peraturan perundangan daerah yang harus ditegakkan, terlebih lagi Cimahi sebagai Daerah yang baru berdiri, maka beban kerjanya dapat dinilai tinggi .	3	3	3
Rata-rata (Modus)				1,8

Sumber: Data sekunder dan persepsi pejabat terkait serta persepsi peneliti, diolah

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Ketentraman dan Ketertiban masuk ke dalam kategori antara rendah dan sedang. Antara peneliti dengan

pejabat terkait pun tidak menunjukkan adanya suatu perbedaan pendapat yang mencolok.

BAB IV ANALISIS FUNGSI STRATEGIS

A. KEWENANGAN BIDANG PERENCANAAN

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang perencanaan, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan perencanaan dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.1
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
PERENCANAAN KOTA CIMAH

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang Perencanaan merupakan kewenangan yang melekat pada setiap bidang pemerintahan. Kewenangan ini menjadi pendukung dalam pencapaian visi dan misi kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang Perencanaan mempunyai nilai sangat strategis .	-	4	4

Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Kewenangan bidang Perencanaan merupakan kewenangan yang bersifat umum yang menopang dan mendorong peningkatan kompetensi daerah kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang Perencanaan mempunyai nilai cukup strategis.	-	2	2
Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Perencanaan merupakan kewenangan yang melekat dan dijalankan pada setiap bidang pemerintahan, sehingga dilihat dari kriteria ini, Perencanaan mempunyai nilai strategis	-	3	3
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Perencanaan merupakan kewenangan yang harus independen, agar perencanaan yang dilakukan dapat menjadi pedoman bagi seluruh pelaksanaan pembangunan di Daerah Kota Cimahi. Dengan demikian dilihat dari kriteria ini bidang perencanaan termasuk mempunyai nilai strategis.	-	3	3
Rata-rata Nilai				3
Kesimpulan: <i>Beban kerja Bidang Perencanaan, sesuai dengan hasil analisis di atas, secara umum dapat dikategorikan memiliki nilai STRATEGIS.</i>				

Catatan:

- A. Penilaian dari Pejabat Terkait
- B. Penilaian dari Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, walaupun dalam penilaiannya hanya melibatkan penilaian dari peneliti saja (penilaian dari pejabat terkait tidak diperoleh) maka kewenangan Bidang Perencanaan Kota Cimahi secara umum dapat dikategorikan memiliki nilai strategis. Nilai strategis terbesar bidang perencanaan ini ditopang oleh keterkaitannya kewenangan ini dengan Visi Kota Cimahi. Walaupun dalam ketiga aspek lainnya, yaitu Karakteristik

atau kompetensi Daerah Kota Cimahi; Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain; serta Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan) bidang kewenangan perencanaan ini memiliki nilai cukup strategis.

B. KEWENANGAN BIDANG PENGAWASAN

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang pengawasan, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-nal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan pengawasan dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.2
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
PENGAWASAN KOTA CIMAHI

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang pengawasan merupakan kewenangan yang melekat pada setiap bidang pemerintahan. Kewenangan ini menjadi pendukung dalam pencapaian visi dan misi kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang pengawasan mempunyai nilai strategis.	3	3	3

Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Kewenangan bidang pengawasan merupakan kewenangan yang bersifat umum yang menopang dan mendorong peningkatan kompetensi daerah kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang pengawasan mempunyai nilai strategis .	3	3	3
Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;	Pengawasan merupakan kewenangan yang melekat dan dijalankan pada setiap bidang pemerintahan, sehingga dilihat dari kriteria ini, pengawasan mempunyai nilai strategis	3	3	3
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Pengawasan merupakan kewenangan yang harus independen, agar pengawasan yang dilakukan dapat menghasilkan objektivitas kinerja sebenarnya dari Pemerintah Daerah Kota Cimahi. Dengan demikian dilihat dari kriteria ini Pengawasan mempunyai nilai strategis .	3	3	3
Rata-rata Nilai				3
Kesimpulan: Sesuai dengan analisis tersebut di atas maka untuk Kewenangan Bidang Pengawasan secara umum dapat dikategorikan dalam Nilai STRATEGIS.				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, dimana sudah merupakan gabungan antara penilaian dari peneliti dan penilaian dari pejabat terkait, maka kewenangan Bidang Pengawasan Kota Cimahi secara umum dapat dikategorikan memiliki nilai strategis. Nilai strategis penilaiannya cukup merata untuk setiap aspek yang dinilai, baik dalam visi Kota Cimahi; karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi; Keterkaitan dengan kewenangan pada

bidang lain; serta Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan). Selain itu penilaian strategis tidaknya bidang kewenangan ini dapat dibuktikan oleh penilaian antara peneliti dan pihak pejabat yang terkait nilainya memiliki penilaian yang relatif sama.

C. KEWENANGAN BIDANG KOORDINASI KELUARGA BERENCANA

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang Keluarga Berencana, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan Keluarga Berencana dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.3
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
KELUARGA BERENCANA KOTA CIMAHI

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang Keluarga Berencana merupakan kewenangan yang bersifat substantif, serta mempunyai keterkaitan langsung dengan visi Kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang KB mempunyai nilai strategis dilihat dari keterkaitannya dengan visi Kota.	-	3	3
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi:	Meskipun kewenangan bidang Keluarga Berencana bersifat substantif, namun tidak mempunyai keterkaitan langsung dengan kompetensi inti Daerah. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang KB mempunyai nilai kurang strategis dilihat dari keterkaitannya dengan karakteristik Daerah.	-	1	1
Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	KB merupakan kewenangan yang bersifat lintas kewenangan, sehingga dilihat dari kriteria ini, KB mempunyai nilai strategis	-	3	3
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	KB merupakan kewenangan yang tidak harus independen, tapi justru harus bersifat terbuka dan bisa dikembangkan dengan kelembagaan lainnya. Dengan demikian dilihat dari kriteria ini mempunyai nilai kurang strategis.	-	1	1
Rata-rata Nilai				2
Kesimpulan: Dengan demikian Beban kerja Bidang Keluarga Berencana dalam keempat aspek ini dapat dikelompokkan dengan nilai CUKUP STRATEGIS.				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, walaupun dalam penilaiannya hanya melibatkan penilaian dari peneliti saja (penilaian dari pejabat terkait tidak diperoleh) maka kewenangan Bidang Keluarga Berencana Kota Cimahi secara umum dapat dikategorikan memiliki nilai cukup strategis. Nilai cukup strategis bidang keluarga berencana ini ditopang oleh dua hal yaitu keterkaitannya kewenangannya dengan Visi Kota Cimahi dan Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.

D. KEWENANGAN BIDANG PERIMBANGAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang perimbangan keuangan dan pendapatan daerah, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Kewenangan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan bidang perimbangan keuangan dan pendapatan daerah dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.4
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
PERIMBANGAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN
DAERAH KOTA CIMAHI

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi.	Kewenangan bidang perimbangan keuangan secara substantif tidak memiliki hubungan secara langsung dengan visi Kota Cimahi. Namun jika dilihat dari kepentingan bidang ini dalam mendukung keberhasilan Pemerintah Daerah Kota Cimahi dalam mencapai keberhasilan misinya adalah termasuk sangat penting. Atas dasar hal tersebut, kewenangan bidang perimbangan keuangan dilihat dari sisi ini termasuk mempunyai nilai strategis yang tinggi.	4	3	3,5
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Demikian juga dikaitkan dengan karakteristik dan kompetensi Daerah, kewenangan Bidang perimbangan keuangan ini tidak terkait langsung, namun dilihat dari dukungan bidang ini dalam pengembangan karakteristik dan kompetensi Daerah Kota Cimahi bidang ini termasuk memiliki nilai strategis yang tinggi.	3	2	3,5
Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Keterkaitan kewenangan bidang perimbangan keuangan dengan kewenangan bidang lainnya adalah sangat tinggi. Sehingga dalam kriteria ketiga ini kewenangan bidang perimbangan keuangan masih termasuk mempunyai nilai strategis tinggi.	3	2	2,5

Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Institusi yang menangani masalah perimbangan keuangan harus bersifat independen. Dengan demikian, dilihat dari kriteria ini, kewenangan bidang perimbangan keuangan memiliki nilai strategis yang tinggi.	3	3	3,0
Rata-rata Nilai				3,2
Kesimpulan: Sesuai dengan analisis pada keempat aspek di atas, maka kewenangan Bidang Kewenangan Perimbangan Keuangan dan Pendapatan Daerah dapat dikategorikan memiliki nilai STRATEGIS .				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti:
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, dimana penilaian sudah melibatkan penilaian dari peneliti dan dari pejabat terkait, maka kewenangan Bidang Keluarga Berencana Kota Cimahi dapat dikategorikan dalam kategori **strategis**.

Dan jika melihat hasil penilaian dari masing-masing aspek oleh peneliti dan pejabat terkait, nampak ada sedikit perbedaan. Dimana penilaian dari pejabat terkait cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian dari peneliti, walaupun perbedaan ini tidak terlalu berbeda jauh.

E. KEWENANGAN BIDANG KEPENDUDUKAN

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang Kependudukan, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;

- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan Kependudukan dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.5
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
KEPENDUDUKAN KOTA CIMAHI

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang kependudukan merupakan kewenangan yang bersifat substantif, namun tidak mempunyai keterkaitan langsung dengan visi Kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang kependudukan tidak mempunyai nilai strategis dilihat dari keterkaitannya dengan visi Kota.	3	1	2
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Meskipun kewenangan bidang kependudukan bersifat substantif, namun tidak mempunyai keterkaitan langsung dengan kompetensi inti Daerah. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang kependudukan kurang mempunyai nilai strategis dilihat dari keterkaitannya dengan karakteristik Daerah.	4	1	2,5

Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Kependudukan merupakan kewenangan yang bersifat lintas kewenangan, sehingga dilihat dari kriteria ini, kependudukan mempunyai nilai strategis	4	1	2,5
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Kependudukan merupakan kewenangan yang tidak harus independen, tapi justru harus bersifat terbuka dan memberikan dukungan terhadap kewenangan bidang lainnya. Dengan demikian dilihat dari kriteria ini trambit mempunyai nilai kurang strategis.	2	2	2
Rata-rata Nilai				2,3
Kesimpulan: Sesuai dengan hasil analisis pada keempat aspek di atas, maka Kewenangan Bidang Kependudukan dapat dikelompokkan dalam Katagori Nilai CUKUP STRATEGIS.				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, dimana penilaiannya merupakan gabungan penilaian dari peneliti dan dari pejabat terkait, maka kewenangan Bidang Kependudukan Kota Cimahi dapat dikategorikan dalam katagori **Cukup Strategis**.

Walaupun perlu di catat, bahwa munculnya kesimpulan di atas sedikit memiliki ketidak sempurnaan, terutama adanya perbedaan persepsi yang relatif mencolok antara penilaian peneliti dengan penilaian pejabat. Hal ini bisa dilihat pada penilaian aspek-aspek yang dinilai. Dari keempat aspek yang dinilai, tiga diantaranya memiliki perbedaan penilaian yang relatif jauh antara kedua penilaian tersebut.

F. KEWENANGAN BIDANG KESBANG LINMAS

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang Kesbang Linmas, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan instansi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap instansi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan Kesbang Linmas dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.6
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
KESBANG LINMAS KOTA CIMAH

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Bidang Kesbang Linmas merupakan bidang yang penting namun bidang ini telah menyebar pada setiap sektor. Dilihat dari Bidang Kesbang Linmas Kewenangan ini menjadi pendukung dalam pencapaian visi dan misi kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang Kesbanglinmas mempunyai nilai strategis.	4	2	3
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Meskipun kewenangan bidang Kesbanglinmas bidang yang penting, namun tidak mempunyai keterkaitan langsung dengan kompetensi inti Daerah. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang Kesbanglinmas kurang mempunyai nilai strategis...	4	1	2,5

Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Kewenangan bidang kesbang linmas sangat terkait dengan kewenangan yang lain bahkan merupakan tugas setiap kewenangan dalam menciptakan kesatuan bangsa dan melindungi masyarakat untuk itu Kesbanglinmas dapat merupakan bagian dari kewenangan - kewenangan tersebut. Dengan demikian Kesbanglinmas mempunyai nilai kurang strategis	4	1	2,5
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Kesbanglinmas merupakan kewenangan yang dependen dalam artian perlu mendapat dukungan dari kewenangan lain. Dengan demikian dilihat dari kriteria ini kesbang linmas mempunyai nilai kurang strategis.	4	1	2,5
Rata-rata Nilai				2,6
Kesimpulan: Sesuai dengan analisis di atas, maka beban kerja Bidang Kesbang Linmas secara umum dapat dinilai CUKUP STRATEGIS.				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, dimana penilaiannya merupakan gabungan penilaian dari peneliti dan dari pejabat terkait, maka kewenangan Bidang Kesbang Linmas Kota Cimahi dapat dikategorikan dalam kategori **Cukup Strategis**.

Walaupun perlu di catat, bahwa munculnya kesimpulan di atas sedikit memiliki ketidak sempurnaan, terutama adanya perbedaan persepsi yang relatif mencolok antara penilaian peneliti dengan penilaian pejabat. Hal ini bisa dilihat pada penilaian aspek-aspek yang dinilai. Dari keempat aspek yang

dinilai, semuanya memiliki perbedaan penilaian yang relatif jauh antara kedua penilaian tersebut.

G. KEWENANGAN BIDANG KESEHATAN

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang Kesehatan, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan insititusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan kesehatan dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.7
Analisis Strategis Kewenangan Bidang Kesehatan
Kota Cimahi

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang kesehatan bersifat substantif, namun tidak terkait langsung dengan visi Kota Cimahi. Atas dasar hal tersebut, kewenangan bidang kesehatan dilihat dari sisi ini mempunyai nilai strategis.	4	3	3,5
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Demikian juga dikaitkan dengan karakteristik dan kompetensi Daerah, kewenangan Bidang Kesehatan tidak terkait langsung, sehingga dilihat dari sisi ini mempunyai nilai cukup strategis.	4	2	3

Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Keterkaitan kewenangan bidang kesehatan tidak bersifat langsung dengan kewenangan bidang lainnya. Sehingga dari kriteria ini kewenangan bidang kesehatan mempunyai nilai cukup strategis.	4	2	3
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Institusi yang menangani masalah kesehatan tidak harus bersifat independen, namun justru harus terbuka. Dengan demikian, dilihat dari kriteria ini, kewenangan bidang kesehatan memiliki nilai kurang strategis.	3	1	2
Rata-rata Nilai				2,9
Kesimpulan: <i>Beban kerja Bidang Kesehatan secara umum dapat dinilai dengan katagori STRATEGIS.</i>				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, dimana penilaiannya merupakan gabungan penilaian dari peneliti dan dari pejabat terkait di Kota Cimahi, maka kewenangan Bidang Kesehatan Kota Cimahi dapat dikategorikan dalam katagori **Strategis**.

Walaupun perlu di catat, bahwa munculnya kesimpulan di atas sedikit memiliki ketidak sempurnaan, terutama adanya perbedaan persepsi yang relatif mencolok antara penilaian peneliti dengan penilaian pejabat. Hal ini bisa dilihat pada penilaian aspek-aspek yang dinilai. Dari keempat aspek yang dinilai, semuanya memiliki perbedaan penilaian yang relatif berbeda antara kedua penilaian tersebut.

H. KEWENANGAN BIDANG LINGKUNGAN HIDUP

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang lingkungan hidup, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan lingkungan hidup dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.8
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
LINGKUNGAN HIDUP KOTA CIMAHI

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang lingkungan hidup secara substantif tidak memiliki hubungan secara langsung dengan visi Kota Cimahi. Atas dasar hal tersebut, kewenangan bidang perimbangan keuangan dilihat dari sisi ini termasuk mempunyai nilai strategis.	-	3	3
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Demikian juga dikaitkan dengan karakteristik dan kompetensi Daerah, kewenangan Bidang lingkungan hidup ini tidak terkait langsung, untuk itu bidang ini termasuk memiliki nilai cukup strategis.	-	2	2

Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Keterkaitan kewenangan bidang lingkungan hidup adalah sangat tinggi. Sehingga dalam kriteria ketiga ini kewenangan lingkungan hidup termasuk mempunyai nilai strategis tinggi .	-	4	4
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Institusi yang menangani masalah lingkungan hidup tidak harus bersifat independen. Dengan demikian, dilihat dari kriteria ini, kewenangan bidang lingkungan hidup memiliki nilai strategis yang sedang .	-	2	2
Rata-rata Nilai				2.75
Kesimpulan: Dengan demikian Bidang Lingkungan Hidup termasuk kategori STRATEGIS.				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, walaupun dalam penilaiannya hanya melibatkan penilaian dari peneliti saja (penilaian dari pejabat terkait tidak diperoleh) maka kewenangan Bidang Lingkungan Hidup Kota Cimahi secara umum dapat dikategorikan memiliki nilai **strategis**. Nilai strategis bidang lingkungan hidup ini ditopang oleh dua hal yaitu keterkaitannya kewenangannya dengan Visi Kota Cimahi dan Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.

I. KEWENANGAN BIDANG PENDIDIKAN

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang pendidikan, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;

- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan pendidikan dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.9
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
PENDIDIKAN KOTA CIMAHI

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang pendidikan merupakan kewenangan wajib. Kewenangan ini menjadi pendukung dalam pencapaian visi dan misi kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang pendidikan mempunyai nilai strategis.	4	3	3.5
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Kewenangan bidang pendidikan merupakan kewenangan yang menopang dan mendorong peningkatan kompetensi daerah kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang pendidikan mempunyai nilai strategis.	4	3	3.5
Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Kewenangan bidang Pendidikan perlu mendapat dukungan dari bidang kewenangan lainnya, Pendidikan merupakan investasi jangka panjang bagi suatu bangsa untuk itu pendidikan mempunyai nilai strategis	4	3	3.5

Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Pendidikan merupakan kewenangan yang harus dependen dalam artian perlu mendapat dukungan dari kewenangan lain, namun dalam penyelenggaraan pendidikan perlu independensi. Dengan demikian dilihat dari kriteria ini Pendidikan mempunyai nilai cukup strategis.	4	2	3
Rata-rata Nilai				3.8
Kesimpulan: Dengan demikian Bidang Pendidikan dapat dikelompokkan dalam katagori STRATEGIS.				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, dimana penilaiannya merupakan gabungan penilaian dari peneliti dan dari pejabat terkait di Kota Cimahi, maka kewenangan Bidang Pendidikan Kota Cimahi dapat dikategorikan dalam katagori **Strategis**.

Walaupun perlu di catat, bahwa munculnya kesimpulan di atas sedikit memiliki ketidak sempurnaan, terutama adanya perbedaan persepsi yang relatif tidak sama antara penilaian peneliti dengan penilaian pejabat. Hal ini bisa dilihat pada penilaian aspek-aspek yang dinilai. Dari keempat aspek yang dinilai, semuanya memiliki perbedaan penilaian yang relatif tidak sama antara kedua penilaian tersebut.

J. KEWENANGAN BIDANG PERHUBUNGAN DAN PEKERJAAN UMUM

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang perubungan dan pekerjaan umum, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan bidang perhubungan dan pekerjaan umum dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.10
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
PERHUBUNGAN DAN PEKERJAAN UMUM
KOTA CIMAHI

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang perhubungan dan pekerjaan umum secara substantif tidak memiliki hubungan secara langsung dengan visi Kota Cimahi. Namun jika dilihat dari kepentingan bidang ini dalam mengembangkan visi Pemerintah Daerah Kota Cimahi untuk mencapai keberhasilan misinya adalah termasuk sangat penting. Atas dasar hal tersebut, kewenangan ini dilihat dari sisi ini termasuk mempunyai nilai strategis yang tinggi.	4	4	4
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Demikian juga dikaitkan dengan karakteristik dan kompetensi Daerah, kewenangan Bidang perhubungan dan pekerjaan umum ini tidak terkait langsung, namun dilihat dari dukungan bidang ini dalam pengembangan karakteristik dan kompetensi Daerah Kota Cimahi bidang ini termasuk memiliki nilai strategis yang tinggi.	4	4	4

Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Keterkaitan kewenangan bidang perhubungan dan pekerjaan umum dengan kewenangan bidang lainnya tidak termasuk tinggi. Sehingga dalam kriteria ketiga ini kewenangan bidang ini termasuk mempunyai nilai cukup strategis.	4	2	3
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Institusi yang menangani masalah perhubungan dan pekerjaan umum tidak harus bersifat independen. Dengan demikian, dilihat dari kriteria ini, kewenangan bidang ini memiliki nilai cukup strategis.	2	2	2
Rata-rata Nilai				3.25
Kesimpulan: <i>Beban kerja Bidang Perhubungan secara umum dapat dinilai STRATEGIS.</i>				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, dimana sudah merupakan gabungan antara penilaian dari peneliti dan penilaian dari pejabat terkait, maka kewenangan Bidang Perhubungan Kota Cimahi secara umum dapat dikategorikan memiliki **nilai strategis**. Nilai strategis penilaiannya cukup merata untuk setiap aspek yang dinilai, baik dalam visi Kota Cimahi; karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi; Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain; serta Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan: ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan). Selain itu penilaian strategis tidaknya bidang kewenangan ini dapat dibuktikan oleh penilaian antara peneliti dan pihak pejabat yang terkait nilainya memiliki penilaian yang relatif tidak banyak berbeda.

K. KEWENANGAN BIDANG PERINDAG

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang perindag, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan perindag dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.11
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
PERINDAG KOTA CIMAH

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Perindustrian dan perdagangan merupakan kewenangan yang bersifat substantif dan mempunyai keterkaitan dengan visi Kota Cimahi. Atas dasar hal tersebut, kewenangan bidang perindag mempunyai nilai strategis.	-	3	3
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Cimahi, selain sebagai Daerah Militer, juga mempunyai potensi yang baik untuk perkembangan industri dan perdagangan. Dengan demikian, dilihat dari kriteria ini kewenangan Bidang Perindagnaker mempunyai nilai strategis tinggi.	-	4	4

Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Kewenangan bidang perindag-naker mempunyai keterkaitan dengan kewenangan bidang lain, namun bersifat tidak langsung. Dengan demikian, dilihat dari kriteria ini kewenangan bidang perindag-naker kurang mempunyai nilai strategis.	-	2	2
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya.	Institusi yang menangani masalah perindustrian, perdagangan, dan ketenagakerjaan tidak harus bersifat independen, namun justru harus terbuka. Dengan demikian, dilihat dari kriteria ini, kewenangan bidang kesehatan tidak memiliki nilai strategis.	-	1	1
Rata-rata Nilai				2.5
Kesimpulan: <i>Beban kerja Bidang Perindagnaker secara umum dapat dinilai CUKUP STRATEGIS.</i>				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, walaupun dalam penilaiannya hanya melibatkan penilaian dari peneliti saja (penilaian dari pejabat terkait tidak diperoleh) maka kewenangan Bidang Perindag naker Kota Cimahi secara umum dapat dikategorikan memiliki nilai **Cukup Strategis**. Nilai strategis bidang lingkungan hidup ini ditopang oleh dua hal yaitu keterkaitannya kewenangannya dengan Visi Kota Cimahi dan Keterkaitan dengan karakteristik daerah.

L. KEWENANGAN BIDANG PEMUKIMAN

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang pemukiman, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan pemukiman dapat dianalisis sebagai berikut:

TABEL 4.12
ANALISIS STRATEGIS KEWENANGAN BIDANG
PERIMBANGAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN
DAERAH KOTA CIMAHI

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang Pemukiman merupakan kewenangan wajib. Kewenangan ini menjadi pendukung dalam pencapaian visi dan misi kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang pengawasan mempunyai nilai strategis.	4	3	3.5
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Kewenangan bidang Pemukiman merupakan kewenangan dasar yang dibutuhkan dalam peningkatan kompetensi daerah kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang pemukiman mempunyai nilai strategis.	4	3	3.5

Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Kewenangan bidang pemukiman yang begitu luas tentu saja membutuhkan dukungan dari bidang kewenangan lainnya, pemukiman merupakan yang sangat dibutuhkan masyarakat untuk itu mempunyai nilai cukup strategis	3	2	2.5
Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	Pemukiman merupakan kewenangan yang harus dependen dalam artian perlu mendapat dukungan dari kewenangan lain, namun dalam pengaturan pemukiman dibutuhkan independensi. Dengan demikian dilihat dari kriteria ini pemukiman mempunyai nilai cukup strategis.	3	2	2.5
Rata-rata Nilai				3
Kesimpulan: <i>Beban kerja Bidang Pemukiman secara umum dapat dinilai STRATEGIS.</i>				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, dimana penilaiannya merupakan gabungan penilaian dari peneliti dan dari pejabat terkait, maka kewenangan Bidang Pemukiman Kota Cimahi dapat dikategorikan dalam kategori **Strategis**.

Walaupun perlu di catat, bahwa munculnya kesimpulan di atas sedikit memiliki ketidak sempurnaan, terutama adanya perbedaan persepsi yang relatif tidak sama antara penilaian peneliti dengan penilaian pejabat. Hal ini bisa dilihat pada penilaian aspek-aspek yang dinilai. Dari keempat aspek yang dinilai, semuanya memiliki perbedaan penilaian yang relatif berbeda antara kedua penilaian tersebut.

M. KEWENANGAN BIDANG KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN

Untuk melihat derajat strategis dari kewenangan bidang Ketentraman dan ketertiban, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal di bawah ini, yaitu:

- Visi Kota Cimahi.
- Karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan).

Atas dasar 4 (empat) kriteria tersebut, kewenangan ketentraman dan ketertiban dapat dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.13
Analisis Strategis Kewenangan Bidang Ketentraman dan Ketertiban Kota Cimahi

Kriteria	Analisis	Nilai		
		A	B	C
Keterkaitan dengan visi Kota Cimahi	Kewenangan bidang ketentraman bukan merupakan kewenangan yang bersifat substansif, sehingga tidak mempunyai keterkaitan langsung dengan visi Kota Cimahi. Atas dasar hal ini, kewenangan bidang ketentraman dan ketertiban mempunyai nilai kurang strategis dilihat dari keterkaitannya dengan visi Kota.	1	1	1
Keterkaitan dengan karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi;	Cimahi merupakan Daerah Militer. Dengan demikian dikaitkan dengan kompetensi dan karakteristik Daerah, kewenangan Bidang Tramtib mempunyai nilai cukup strategis .	2	2	2
Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain.	Tramtib merupakan kewenangan yang bersifat lintas kewenangan dan lintas Instansional, sehingga dilihat dari kriteria ini, tramtib	3	2	2,5

Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya).	mempunyai nilai cukup strategis Tramtib merupakan kewenangan yang tidak harus independen, tapi justru harus bersifat terbuka dan memberikan iklim yang kondusif bagi terselenggaranya kewenangan lain oleh instansi lain. Dengan demikian dilihat dari kriteria ini tramtib mempunyai nilai kurang strategis.	1	1	1
Rata-rataNilai				1,7
Kesimpulan: Sesuai dengan analisis pada bagian ini, maka beban kerja Bidang Ketentraman dan Ketertiban secara umum dapat dinilai CUKUP STRATEGIS.				

Catatan:

- A. Penilaian Pejabat Terkait
- B. Penilaian Tim Peneliti
- C. Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil analisis di atas, dimana penilaiannya merupakan gabungan penilaian dari peneliti dan dari pejabat terkait, maka kewenangan Bidang Ketentraman dan Kota Cimahi dapat dikategorikan dalam kategori **Cukup Strategis**.

Nilai cukup strategis penilaiannya cukup merata untuk setiap aspek yang dinilai, baik dalam visi Kota Cimahi; karakteristik atau kompetensi Daerah Kota Cimahi; Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain; serta Keharusan atau ketidakharusan institusi yang akan menangani kewenangan ini untuk bersifat independen terhadap institusi lainnya (Tingkat Independensi Kelembagaan). Selain itu penilaian strategis tidaknya bidang kewenangan ini dapat dibuktikan oleh penilaian antara peneliti dan pihak pejabat yang terkait nilainya memiliki penilaian yang relatif sama.

BAB V
KESIMPULAN:
FORMULASI KELEMBAGAAN DAERAH

TABEL 5.1
FORMULASI KELEMBAGAAN DAERAH ATAS PERTIMBANGAN
KESESUAIAN KEWENANGAN, BEBAN KERJA, DAN NILAI STRATEGIS
KEWENANGAN

Bidang Kewenangan	Analisis Kesesuaian	Analisis Beban Kerja	Analisis Nilai Strategis	ALTERNATIF KELEMBAGAAN
Perencanaan	Kewenangan melekat pada setiap daerah otonom dan dilaksanakan oleh suatu lembaga perencanaan yang berbentuk Badan (lembaga Teknis Daerah)	Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan bidang perencanaan masuk kategori DIBAWAH TINGGI (2,6)	Kewenangan bidang ini dikategorikan STRATEGIS , dengan bobot (3,00)	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Perencanaan Direkomendasikan berbentuk BADAN
Pengawasan	Kewenangan melekat pada setiap daerah	Berdasarkan hasil analisis beban kerja,	Kewenangan bidang ini dikategorikan	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut,

	otonom dan dilaksanakan oleh suatu lembaga Pengawasan yang berbentuk Badan (lembaga Teknis Daerah)	kewenangan bidang pengawasan masuk kategori DIATAS SEDANG (2,125)	STRATEGIS (3,00)	kelembagaan Bidang Pengawasan Direkomendasikan berbentuk BADAN
Pekerjaan Umum	Bidang Pengairan belum memiliki kejelasan lembaga yang menanganinya untuk itu perlu adanya lembaga yang menangani kewenangan tersebut	Ketika digabungkan dengan perhubungan, nilai beban kerja sebesar 3,8 (dibawah SANGAT TINGGI). Artinya, memungkirkan dipisah dari kelembagaan yang ada. Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan	Setelah digabungkan antara kewenangan Perhubungan dan Pekerjaan Umum, maka kedua kewenangan ini termasuk kategori STRATEGIS (3,25) Serta ditambah dengan kewenangan permukiman	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Pekerjaan Umum Direkomendasikan dua alternatif, yaitu: 1. Status Quo 2. Berbentuk DINAS (penggabungan antara PU dengan Permukiman)

Kesehatan	Perlu dibentuk lembaga yang menangani kewenangan yang belum dilampung dalam kelembagaan lama yaitu lembaga yang menangani kewenangan pengawasan dan pemberian perizinan yang terkait dengan bidang kesehatan, Pengadaan, pengolahan dan pengawasan obat makanan dan farmasi lainnya, penyelenggaraan pendidikan dan pen dayagunaan	bidang permukiman masuk kategori DIBAWAH TINGGI (2,75) Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan Bidang Kesehatan masuk kategori DIBAWAH TINGGI (2,8)	dengan kategori STRATEGIS (3,0) Kewenangan ini termasuk kategori STRATEGIS (2,9)	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Kesehatan direkomendasikan tetap berbentuk DINAS
-----------	--	---	---	--

	tenaga kesehatan serta penelitian dan pengembangan bidang kesehatan				
Pendidikan dan Kebudayaan	Perlu adanya kejelasan lingkup kewenangan pendidikan supaya tidak menimbulkan duplikasi kewenangan dengan pemerintah propinsi dan pemerintah pusat	Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan Bidang Pendidikan dan Kebudayaan masuk kategori Diatas SEDANG (2,37)	Untuk kewenangan ini termasuk SANGAT STRATEGIS (3,8)	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Pendidikan dan Kebudayaan direkomendasikan tetap berbentuk DINAS , ditambah kewenangan Bidang Kebudayaan	
Pertanian	Perlu adanya lembaga yang menangani kewenangan ini	Tidak dianalisis	Tidak dianalisis	Atas dasar analisis kewenangan, nampaknya belum ada kelembagaan yang menangani ini. Oleh karena itu perlu ada satu unit (SEKSI) di	

Perhubungan	Kewenangan perhubungan perlu diperluas tidak hanya menanganai bidang angkutan jalan saja	Ketika digabungkan dengan Pekerjaan Umum, nilai beban kerja sebesar 3,8 (dibawah SANGAT TINGGI). Artinya, memungkinkan dipisah dari kelembagaan yang ada.	Setelah digabungkan antara kewenangan Perhubungan dan Pekerjaan Umum, maka kedua kewenangan ini termasuk kategori STRATEGIS (3,25)	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Perhubungan direkomendasikan dua alternatif, yaitu: 1. Status Quo 2. Berbentuk DINAS (Dipisahkan dari kelembagaan yang ada saat ini)
Industri dan Perdagangan	Dibutuhkan kejelasan kewenangan perindustrian dan perdagangan serta dapat ditambahkan di kewenangan di bidang	Ketika digabungkan dengan Ketenagakerjaan, kewenangan Bidang ini masuk kategori TINGGI (3)	Kewenangan setelah digabung tenaga kerja dikategorikan CUKUP STRATEGIS (2,5)	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Perindustrian dan Perdagangan direkomendasikan berbentuk DINAS

Penanaman Modal	perkoperasian Kewenangan ini sebaiknya ditangani oleh Lembaga Teknis Daerah atau Dinas bukan diselenggarakan oleh Sekretariat Daerah	Tidak dianalisis	Tidak dianalisis	Karena kewenangan dalam bidang ini ada, maka direkomendasikan dua alternatif: 1. Berbentuk KANTOR 2. Salah satu seksi di Dinas PERINDAG
Lingkungan Hidup	Kewenangan ini sudah ditangani oleh suatu kantor	Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan Bidang Lingkungan Hidup masuk kategori TINGGI (3)	Kewenangan ini dikategorikan STRATEGIS (2,75)	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Lingkungan Hidup direkomendasikan berbentuk BADAN , ditambah kewenangan bidang pertanahan
Pertanahan	Kewenangan ini belum bisa	Tidak dianalisis	Tidak dianalisis	Karena terdapat kewenangan ini,

	dilaksanakan karena masih ditangani Pemerintah pusat			direkomendasikan digabung dengan Lingkungan Hidup
Korporasi	Kewenangan ini dapat dilimpahkan ke Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan tidak ditempatkan di Sekretariat Daerah	Tidak dianalisis	Tidak dianalisis	Karena terdapat kewenangan ini, direkomendasikan ditangani oleh satu SEKSI di Dinas Perindag
Tenaga Kerja	Kewenangan ini saat ini ditangani oleh Dinas Indag dan Naker sebaiknya dapat disatukan dengan Bidang Kependudukan	Ketika digabung dengan Perindag, kewenangan Bidang ini masuk kategori TINGGI (3)	Kewenangan setelah digabung Perindag dikategorikan CUKUP STRATEGIS (2,5)	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Ketenagakerjaan direkomendasikan berbentuk KANTOR digabung dengan sebagian kewenangan

Politik Dalam Negeri dan Adm. Publik	Kewenangan ini merupakan kewenangan yang melekat pada Daerah Otonom yang pelaksanaannya dapat dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah	Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan Bidang KESBANGLINMAS masuk kategori Diatas Sedang (2,37) Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan Bidang TRAMTIB masuk kategori dibawah sedang (1,8)	Kewenangan bidang ini terbagi dalam dua kewenangan yaitu 1. Kesbang Linmas dengan kategori CUKUP STATEGIS (2,6) 2. Tramtib dengan kategori CUKUP STRATEGIS (1,7)	Bidang Kependudukan Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang KESBANGLINMAS dan TRAMTIB direkomendasikan dua alternatif: 1. Masing-masing berbentuk KANTOR 2. Dua bidang ini digabung dalam satu BADAN
Pengembangan Otonomi Daerah	Kewenangan ini merupakan kewenangan yang melekat pada Daerah Otonom yang dapat dilaksanakan	Tidak dianalisis	Tidak dianalisis	Direkomendasikan ditangani oleh SETDA

Perimbangan Keuangan	Sekretariat Daerah Kewenangan ini merupakan kewenangan yang melekat pada Daerah Otonom yang dapat dilaksanakan Sekretariat Daerah dan atau oleh Dinas Pendapatn Daerah	Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan Bidang Perimbangan Keuangan masuk kategori Tinggi (3)	Kewenangan Perimbangan Keuangan setelah di gabungkan dengan pendapatan daerah dikategorikan dengan nilai STRATEGIS (3,20)	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Perimbangan Keuangan (Pendapatan Daerah) direkomendasikan berbentuk DINAS
Kependudukan	Kewenangan ini dapat digabungkan dengan kewenangan Tenaga Kerja	Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan Bidang Kependudukan masuk kategori diatas Sedang (2,08)	Kewenangan ini dikategorikan dengan nilai CUKUP STRATEGIS (2,3)	Atas dasar pertimbangan tiga faktor tersebut, kelembagaan Bidang Kependudukan digabungkan dengan sebagian kewenangan dari BKKBN, dan tenaga kerja, direkomendasikan berbentuk

Hukum dan Perundang-undangan	Kewenangan ini merupakan kewenangan yang melekat pada Daerah Otonom yang dapat dilaksanakan Sekretariat Daerah	Tidak dianalisis	Tidak analisis	KANTOR Dilaksanakan oleh SETDA
Olah Raga	Kewenangan ini sebaiknya digabungkan dengan kewenangan pendidikan bukan ditempatkan di Sekretariat Daerah	Tidak dianalisis	Tidak dianalisis	Dilaksanakan oleh SETDA
BKKBN	Tidak dianalisis	Berdasarkan hasil analisis beban kerja, kewenangan Bidang Koordinasi Keluarga	Kewenangan yang merupakan limpahan baru dari Pusat ini dikategorikan CUKUP	Sebagian dimasukkan ke dalam kelembagaan yang menangani kependudukan, dan sebagian lagi

		Berencana masuk kategori Diatas Sedang (2,5)	STRATEGIS (2,0)	dimasukkan ke kelembagaan yang menangani kesehatan (DINKES)
--	--	---	--------------------	---

CONFIDENTIAL

1. The following information was obtained from the files of the [redacted] and is being furnished to you for your information.

2. [redacted] was born on [redacted] at [redacted] and is currently residing at [redacted].

3. [redacted] has been employed by [redacted] since [redacted] and is currently working as a [redacted].

4. [redacted] has been married to [redacted] since [redacted] and they have two children, [redacted] and [redacted].

5. [redacted] has been a member of the [redacted] since [redacted] and is currently active in the [redacted].

6. [redacted] has been a member of the [redacted] since [redacted] and is currently active in the [redacted].

7. [redacted] has been a member of the [redacted] since [redacted] and is currently active in the [redacted].

8. [redacted] has been a member of the [redacted] since [redacted] and is currently active in the [redacted].

9. [redacted] has been a member of the [redacted] since [redacted] and is currently active in the [redacted].

DAFTAR PUSTAKA

- Albrow, Martin, *Bureaucracy* (diterjemahkan oleh M. Rusli Karim dan Totok Daryanto, *Birokrasi*), PT. Tiara Wacana Yogya, Yogyakarta, 1989.
- Bryant, Coralie & Louise G. White, *Managing Development in The Third World* (diterjemahkan oleh Rusyanto L. Simatupang, *Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang*), LP3ES, Jakarta, 1989.
- Bidang KKSDA Lembaga Administrasi Negara, *Hasil Kajian Penataan Kelembagaan Daerah Kabupaten Sukabumi*, Lembaga Administrasi Negara, 2000.
- Bidang KKSDA Lembaga Administrasi Negara, *Hasil Kajian Penataan Kelembagaan Daerah Kota Bekasi*, Lembaga Administrasi Negara, 2000.
- Bidang KKSDA Lembaga Administrasi Negara, *Hasil Kajian Penataan Kelembagaan Daerah Propinsi Jawa Barat*, Lembaga Administrasi Negara, 2000.
- Fernandha, Desi, *Deregulasi dan Debirokratisasi Dalam Pelayanan Umum* (dalam Miftah Thoha, *Administrasi, Demokrasi dan Masyarakat Madani*), Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 1999.
- Lembaga Administrasi Negara Perwakilan Jawa Barat, *Menuju Format Baru Pelayanan Umum*, LAN, Bandung, 1994
- Lembaga Administrasi Negara RI, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Haji Masagung, Jakarta, 1993.
- Powell, Walter W, & Paul J. DiMaggio, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press, USA, 1991.

- Thoha, Miftah, *Netralisasi Birokrasi Pemerintah di Indonesia* (dalam *Birokrasi dan Administrasi Pembangunan*, yang disunting oleh Septa Nirwandar dan Ibrahim Tadju), Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1992.
- Thoha, Miftah, *Beberapa Aspek Kebijakan Birokrasi*, PT. Media Widya Mandala, Yogyakarta, 1991.
- Wignyosoebroto, Soetandyo, *Likuidasi Kekuasaan Birokrasi Publik* (dalam Miftah Toha dan Agus Dharma, *Menyoal Birokrasi Publik*), Balai Pustaka, Jakarta, 1999.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, *Pembangunan Administrasi Publik Dalam Pelita VII*, Makalah disampaikan pada Seminar Nasional "Pembangunan Administrasi dalam PELITA VII" yang diselenggarakan PERSADI, Bandung, 1997
- Von Glinow, Mary Ann Young, *The New Professionals; Managing Today's High-tech Employees*, Ballinger Publishing Company, USA, 1988
- Bryant, Coralie, & Louise G. White, *Desentralisasi dan Koordinasi*, dalam *"Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang*, LP3ES, Jakarta, 1989.