



LAPORAN

KAJIAN
PENATAAN KELEMBAGAAN
PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG
BERDASARKAN PP 41/2007

KERJASAMA
PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG
DENGAN
PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR I LAN
BANDUNG

2007



LAPORAN

**KAJIAN
PENATAAN KELEMBAGAAN
PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG
BERDASARKAN PP 41/2007**

**KERJASAMA
PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG
DENGAN
PUSAT KAJIAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR I LAN
BANDUNG
2007**

Kata Pengantar

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Alloh 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 Kabupaten Bandung".

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 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 narasumber yang telah memberikan bahan-bahan masukan yang sangat bermanfaat. Kepada kepala Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I LAN, pimpinan dan staf di Pemerintah Kabupaten Bandung, kami sampaikan terima kasih yang tiada terhingga pula.

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

Bandung, November 2007

DAFTAR ISI

| | halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR | |
| DAFTAR ISI | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Maksud dan Tujuan | 4 |
| 1.3 Sasaran yang Diinginkan | 4 |
| 1.4 Dasar Hukum Penataan Kelembagaan | 5 |
| | |
| BAB II ASPEK, PRINSIP DAN PENDEKATAN PENATAAN KELEMBAGAAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG ... | 7 |
| 2.1 Dasar Pertimbangan Penataan Kelembagaan Pemerintah Daerah (Aspek Yuridis, Aspek Kebutuhan Empiris, Aspek Akademis) | 1 |
| 2.2 Aspek-aspek Yang Dipertimbangkan dalam Penataan Kelembagaan (Aspek Kewenangan, Aspek Sumber Daya Manusia, Aspek Keuangan, Aspek Teknologi, Aspek Kebutuhan Pelayanan, Aspek Nilai Strategis Daerah) | 14 |
| 2.3 Prinsip-Prinsip Penataan Kelembagaan..... | 22 |
| 2.4 Pendekatan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan | 26 |
| | |
| BAB III METODOLOGI KAJIAN | 29 |
| 3.1 Metode, Pendekatan dan Lokus | 29 |
| 3.2 Tahapan Kajian | 29 |
| | |
| BAB IV ANALISIS BEBAN KERJA URUSAN PEMERINTAHAN DI KABUPATEN BANDUNG | 32 |
| 4.1 Urusan Bidang Pendidikan dan Kebudayaan | 33 |
| 4.2 Urusan Bidang Pemuda dan Olahraga..... | 38 |
| 4.3 Urusan Bidang Kesehatan | 41 |
| 4.4 Urusan Bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi | 46 |
| 4.5 Urusan Bidang Perhubungan, Pariwisata, Komunikasi dan Informatika | 49 |
| 4.6 Urusan Bidang Kependudukan dan Catatan Sipil | 52 |

| | | |
|----------------|---|----|
| 4.7 | Urusan Bidang Binamarga dan Pertambangan | 60 |
| 4.8 | Urusan Bidang Perumahan dan Penataan Ruang | 68 |
| 4.9 | Urusan Bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM | 70 |
| 4.10 | Urusan Bidang Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan | 72 |
| 4.11 | Urusan Bidang Peternakan dan Perikanan | 76 |
| 4.12 | Urusan Bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset | 79 |
| 4.13 | Urusan Bidang Pengawasan | 81 |
| 4.14 | Urusan Bidang Perencanaan Pembangunan | 82 |
| 4.15 | Urusan Bidang Kepegawaian | 84 |
| 4.16 | Urusan Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa | 85 |
| 4.17 | Urusan Bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan | 87 |
| 4.18 | Urusan Bidang Pengendalian Lingkungan | 89 |
| 4.19 | Urusan Bidang Penanaman Modal | 91 |
| 4.20 | Urusan Bidang Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat | 92 |
| 4.21 | Urusan Bidang Perpustakaan | 93 |
| 4.22 | Urusan Bidang Kearsipan | 94 |
| 4.23 | Urusan Bidang Pendidikan dan Pelatihan | 95 |
| 4.24 | Kelembagaan Sekretariat Daerah | 96 |
| | | |
| BAB V | KESIMPULAN DAN REKOMENDASI | 97 |
| | 5.1 Kesimpulan | 97 |
| | 5.2 Rekomendasi | 99 |
| | | |
| DAFTAR PUSTAKA | | |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kebijakan otonomi daerah yang telah diluncurkan semenjak Tahun 1999 dengan lahirnya UU 22 Tahun 1999 yang kemudian direvisi dengan UU 32 Tahun 2004 menghendaki adanya peningkatan kesejahteraan masyarakat di daerah, peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan terjalinnya hubungan baik antara pusat dan daerah maupun antar daerah. Untuk mewujudkan tujuan atau cita-cita tersebut dibutuhkan langkah penataan penyelenggaraan pemerintahan di daerah yang lebih berorientasi kepada kepentingan dan kebutuhan masyarakat. Penataan penyelenggaraan pemerintahan seyogyanya bersifat menyeluruh (*holistic*) dengan didasarkan *blue print / grand design* yang jelas dengan pelaksanaan yang konsisten dan berkesinambungan.

Salah satu aspek yang ditata dalam penyelenggaraan pemerintahan yaitu aspek Kelembagaan/organisasi pemerintah daerah. Kelembagaan pemerintah daerah perlu mendapatkan perhatian yang serius untuk ditata ulang karena kelembagaan pemerintahan pada umumnya dan pemerintah daerah pada khususnya dianggap terlalu besar yang menimbulkan inefisiensi dalam pembiayaan. Besarnya kelembagaan pemerintah daerah juga lebih memperhatikan kepentingan dan kebutuhan dari birokrasi itu sendiri yaitu ingin memperbanyak jabatan agar mendapat kesempatan untuk mendudukinya, bukan kepentingan dan kebutuhan dari masyarakat. Akibat Besarnya kelembagaan pemerintah daerah menimbulkan APBD banyak tersedot untuk biaya operasionalisasi birokrasi sedangkan biaya untuk pembangunan masyarakat daerah relatif terbatas. Akibat besaran birokrasi yang *oversize* menimbulkan birokratisme dalam penyelenggaraan pelayanan sehingga pelayanan yang cepat, tepat dan akurat sulit untuk bisa diwujudkan.

Sesuai dengan pasal 128 ayat (1) UU. No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, mengatakan bahwa susunan organisasi perangkat daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dalam Peraturan Daerah dengan memperhatikan faktor-faktor tertentu dan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Atas

pertimbangan itu pula pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. PP ini, PP yang sangat ditunggu-tunggu disamping PP tentang kewenangan, karena PP sebelumnya yang mengatur organisasi perangkat daerah yaitu PP 8 Tahun 2003 secara yuridis sudah tidak mendapatkan kekuatan hukum lagi karena masih berdasarkan pada UU 22 Tahun 1999 dimana telah diganti dengan UU 32 Tahun 2004.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Peraturan Pemerintah ini, salah satunya adalah agar daerah dalam menentukan besaran organisasi perangkat daerahnya bisa sejalan dengan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Artinya pembentukan kelembagaan di daerah selayaknya sesuai dengan kebutuhan daerah yaitu kebutuhan masyarakat daerah dan sesuai dengan besaran beban kerja dari suatu urusan yang menjadi kewenangan daerah. Semakin banyak urusan yang dimiliki dan semakin besar beban kerja yang harus ditanggung karena kebutuhan masyarakat yang besar maka selayaknya diikuti dengan kesesuaian besaran kelembagaan untuk melaksanakan urusan tersebut. Begitu juga sebaliknya, jika kewenangan suatu bidang urusan tidak terlalu besar dan beban pekerjaan yang tidak besar, maka sangat wajar jika besaran kelembagaan bidang tersebut tidak terlalu besar pula.

Hal ini sejalan dengan semangat dan tuntutan otonomi yang berkembang dewasa ini, dimana otonomi harus dimaknai bukan sebagai penyerahan urusan/kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagai birokrasi lokal, yang lambat laun cenderung akan mementingkan dirinya sendiri, melainkan otonomi daerah yang menggambarkan hak masyarakat daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan berdasarkan pertimbangan yang rasional sesuai dengan kebutuhan daerah dan potensi yang dimilikinya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka organisasi perangkat daerah melalui fungsinya sebagai pengatur dan pemberi pelayanan masyarakat, diarahkan semaksimal mungkin berorientasi kepada tujuan dari pada otonomi daerah yaitu peningkatan kesejahteraan masyarakat, peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan peningkatan pemberdayaan masyarakat.

Dalam menangkap semangat tersebut, Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2004 ini telah menetapkan sejumlah pedoman dalam pembentukan perangkat daerah. Adapun pedoman tersebut meliputi:

- Pedoman dalam penentuan besaran organisasi perangkat daerah didasarkan pada variabel-variabel : pertimbangan jumlah penduduk, luas wilayah dan besaran APBD. Penilaian terhadap variabel-variabel tersebut akan menentukan besaran maksimal organisasi perangkat daerah yang bisa dibentuk. Penetapan maksimal besaran organisasi perangkat daerah tidak diartikan sebagai jatah tetapi boleh/memungkinkan akan tetapi apabila daerah didasarkan pada berbagai pertimbangan yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat, ingin menetapkan organisasi perangkat daerah di bawah jumlah maksimal yang ditetapkan maka hal tersebut alangkah lebih baik asalkan kebutuhan dan kepentingan masyarakat tetap terpenuhi.
- Pedoman tentang perumpunan urusan apabila suatu perangkat daerah melaksanakan beberapa urusan. Perumpunan ini didasarkan pada prinsip homogenitas dari sifat dan jenis urusan maupun dari kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan urusan yang bersangkutan.
- Pedoman tentang kedudukan, tugas dan fungsi dari masing-masing perangkat daerah tersebut.
- Pedoman tentang susunan organisasi dari masing-masing perangkat daerah tersebut.
- Pedoman dalam menentukan eselonisasi dari dari masing-masing perangkat daerah tersebut.

Dengan adanya pedoman tersebut, pada giliran berikutnya akan memberikan implikasi yang tidak sederhana bagi daerah. Salah satunya semua daerah harus melakukan penyesuaian dengan pedoman yang telah ditetapkan. Sebab bagi daerah yang memiliki perangkat kelembagaan daerah yang tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 ini, diberi kesempatan untuk melakukan penyesuaian selambat-lambatnya satu tahun dari sejak ditetapkannya peraturan ini. Artinya paling lambat

tanggal 23 Juli 2008 seluruh daerah harus sudah menyesuaikan dengan pedoman yang telah digariskan oleh peraturan pemerintah ini.

Untuk merespon dan memenuhi ketentuan tersebut, Pemerintah Kabupaten Bandung akan membuat Rancangan Peraturan Daerah tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bandung. Dalam menghasilkan draft Raperda tersebut perlu dilakukan suatu kegiatan penyusunan yang diawali dengan pengkajian dan penelaahan yang kritis dan analitis dengan mengacu kepada sejumlah ketentuan dan indikator serta kriteria yang ditetapkan oleh PP 41 Tahun 2007.

1.2. Maksud dan Tujuan

Kajian Penataan Kelembagaan Pemerintah Kabupaten Bandung dimaksudkan untuk memberikan saran kebijakan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi jalannya pemerintahan agar dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Kajian ini bertujuan mencari besaran organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bandung yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masyarakat sehingga dengan organisasi tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta mampu meningkatkan pemberdayaan masyarakat.

1.3. Sasaran yang Diinginkan

Adapun sasaran yang ingin dicapai melalui kegiatan ini adalah:

1. Mengetahui pertimbangan filosofis dan pertimbangan yuridis dalam penataan kelembagaan pemerintah daerah.
2. Menentukan jumlah dan bentuk kelembagaan daerah, sesuai dengan variable-variabel yang ditetapkan dan sesuai dengan beban kerja urusan tersebut.
3. Menentukan kedudukan, tugas dan fungsi dari masing-masing perangkat daerah tersebut.
4. Menentukan susunan organisasi dari masing-masing perangkat daerah tersebut.
5. Menentukan eselonisasi dari masing-masing perangkat daerah tersebut.

6. Membuat draft Rancangan Peraturan Daerah tentang Organisasi Perangkat Daerah

1.4. Dasar Hukum Penataan Kelembagaan

Penataan kelembagaan organisasi perangkat daerah Kabupaten Bandung didasarkan pada perundang-undangan sebagai berikut :

1. Undang-Undang nomor 14 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten dalam lingkungan Jawa barat (Berita Negara Tahun 1950);
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3893);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004, tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389);
6. Undang Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (lembaran Negara tahun 2004 Nomor 125 , Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara nomor 4438)
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 196 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4194) ;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara nomor 4737);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4741);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 20 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pembentukan dan Teknik Penyusunan Peraturan Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2000 Nomor 35 seri D);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 7 Tahun 2002 tentang Kewenangan Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Tahun 2002 Nomor 35 seri D);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 6 Tahun 2004 tentang Transparansi dan Partisipasi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Tahun 2004 Nomor 29 seri D) ;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 5 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2005 – 2010 (Lembaran daerah Tahun 2006 Nomor 5 seri D);

BAB II

ASPEK, PRINSIP DAN PENDEKATAN PENATAAN KELEMBAGAAN

PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG

Dinamisasi perubahan lingkungan, baik pada skala makro maupun mikro, menuntut suatu organisasi untuk juga melakukan perubahan apabila organisasi tersebut ingin mempertahankan eksistensinya. Di sini, organisasi harus mampu menguasai cara-cara baru yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi, yaitu melakukan penyesuaian pola organisasi yang cenderung kaku menjadi lebih fleksibel. Dalam lingkup organisasi pemerintahan daerah, keluarnya PP No. 41 Tahun 2007 menuntut penyesuaian atau perubahan pada pola penataan kelembagaannya. Oleh karenanya setiap daerah diberikan waktu maksimal 1 tahun untuk melakukan penataan kelembagaan yang disesuaikan dengan ketentuan baru tersebut.

Bab ini akan mengkaji mengenai pendekatan yang digunakan untuk melakukan penataan kelembagaan pemerintahan daerah, yaitu meliputi dasar pertimbangan dalam penataan kelembagaan, aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam penataan kelembagaan dan juga terkait dengan hambatan dan kendala dalam penataan kelembagaan.

2.1. Dasar Pertimbangan Penataan Kelembagaan Pemerintah Daerah

Pada dasarnya, penataan kelembagaan merupakan suatu proses yang tidak berkesudahan, dalam artian bahwa penataan kelembagaan dilakukan seiring dengan perubahan yang terjadi, baik di lingkungan makro maupun mikro. Penataan kelembagaan sendiri merupakan salah satu langkah untuk menata suatu sistem yaitu sistem pemerintahan daerah. Oleh karenanya, agar sistem tersebut berjalan dengan harmonis dalam mencapai visi dan misi yang diembannya, penataan kelembagaan harus diimbangi dengan penataan pada elemen-elemen lain dari sistem tersebut, seperti penataan SDM, penataan keuangan, penataan

kebutuhan sarana dan prasarana serta penataan mekanisme hubungan kerja antara unit-unit organisasi.

Selanjutnya terkait dengan penataan kelembagaan, terdapat beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan untuk melakukan penataan kelembagaan pemerintah daerah, yang meliputi 3 aspek yaitu : aspek yuridis, aspek kebutuhan empiris dan aspek akademis.

2.1.1 Aspek Yuridis

Secara yuridis, penataan kelembagaan pemda didasari oleh penerapan Otonomi Daerah yang saat ini berada dibawah naungan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Sejak awal terjadinya perubahan penyelenggaraan pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi melalui UU No. 22 Tahun 1999 yang kemudian diganti dengan UU No. 32 Tahun 2004, telah membawa konsekuensi perubahan yang cukup mendasar pada sistem pemerintahan di daerah.

Berbagai perubahan tersebut tentu saja membawa konsekuensi yang mendasar pula termasuk dalam hal perlunya penataan kewenangan dan penataan kelembagaan daerah. Dalam aspek kewenangan daerah, peraturan perundang-undangan tentang Kewenangan Daerah seperti PP No. 25 tahun 2000 dan Kepmendagri No. 130-67/2002 jelas perlu disesuaikan. Demikian juga halnya dalam aspek kelembagaan, PP No. 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Kelembagaan Perangkat Daerah juga memerlukan penyesuaian. Keluarnya PP No. 38 tahun 2007 dan PP No. 41 tahun 2007 baru-baru ini merupakan jawaban atas kedua hal tersebut. Selanjutnya berimplikasi pada perlunya penyesuaian terhadap Organisasi Perangkat Daerah sesuai PP No. 41 Tahun 2007 tersebut, paling lama setahun sejak PP tersebut diundangkan.

Sementara itu, adanya perubahan dalam kewenangan pemerintahan sebagaimana diatur dalam PP No. 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, pada gilirannya juga akan mempengaruhi perubahan pada kelembagaan di daerah. Hal ini karena dalam hal penataan kelembagaan daerah, besarnya kelembagaan salah satunya

ditentukan oleh beban kerja yang mana hal ini didasarkan atas besar kecilnya kewenangan yang dimiliki oleh suatu daerah. Namun demikian, di atas semuanya, keluarnya kedua PP ini dimaksudkan untuk mendorong daerah membuat organisasi perangkat daerah yang rasional dan objektif disesuaikan dengan dinamika dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing daerah.

2.1.2 Aspek Kebutuhan Empiris

Selain didasarkan atas aspek yuridis, penataan kelembagaan suatu daerah juga harus didasarkan pada kebutuhan empiris. Kebutuhan empiris ini merupakan suatu konsekuensi dari dinamisasi perkembangan yang terjadi di masyarakat seiring dengan berbagai tuntutan kebutuhan yang semakin meningkat. Kebutuhan yang dewasa ini menjadi bagian dari pola kehidupan masyarakat antara lain kebutuhan terhadap penyediaan pelayanan publik yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, kebutuhan terhadap informasi dan komunikasi, dan kebutuhan-kebutuhan lain yang semakin berkembang dari hari ke hari. Dengan munculnya berbagai kebutuhan baru dan berkembangnya kebutuhan yang telah ada, pemerintah perlu memfasilitasi dan mengatur penyediaan kebutuhan tersebut yang mana untuk menanganinya dibutuhkan suatu kelembagaan pemerintah.

Disamping berkembangnya berbagai kebutuhan tersebut yang selanjutnya berimplikasi terhadap kebutuhan kelembagaan perangkat daerah, dalam kenyataan empiris juga muncul permasalahan-permasalahan yang membutuhkan penanganan segera. Oleh karenanya, perlu adanya pola organisasi yang memberikan kemungkinan untuk melakukan penanganan secara cepat dan tepat.

Keluarnya PP No. 41 Tahun 2007 memberikan peluang bagi daerah untuk menciptakan kelembagaan yang lebih kreatif dan variatif, sehingga dinamisasi perubahan kebutuhan sebagaimana dijelaskan di atas lebih dapat ditangani dan dipecahkan oleh kelembagaan yang ada. Hal ini sejalan dengan karakteristik kelembagaan modern yang dijelaskan oleh Ron Ashkenas dkk yang menyebutkan bahwa kelembagaan modern memiliki karakteristik: *Speed, Flexibility, Integration*, dan *Innovation* (Ron Ashkenas dkk, 2002 ; 5 - 7).

Diharapkan dengan keluarnya PP baru ini, kelembagaan/organisasi perangkat daerah di masa depan akan lebih mampu mengatasi masalah yang ada dan masalah yang mungkin timbul. Idealnya kelembagaan pemerintah daerah juga menganut pada karakteristik tersebut sehingga efektifitas organisasi akan semakin meningkat.

2.1.3 Aspek Akademis

Semakin maraknya tuntutan berbagai pihak untuk melakukan reformasi birokrasi juga berdampak pada penataan kelembagaan yang cenderung efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan perkembangan paradigma pemerintahan di negara-negara maju yang dewasa ini telah meninggalkan konsep pemerintahan/birokrasi yang dikembangkan Max Weber, yang menekankan pada konsep administrasi pemerintahan yang mekanistik dan kaku yang dikenal dengan tipe ideal (Peter M. Blau & Marshall W. Meyer, 2000 ; 23). Konsep tersebut kemudian dikenal pula dengan sebutan birokrasi feodal atau tradisional yaitu birokrasi yang lebih cenderung menerapkan sentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam bentuk birokrasi semacam ini perkembangan kebutuhan masyarakat cenderung kurang dapat terlayani. Hal ini karena penerapan sentralisasi pemerintahan dapat menimbulkan "*public sector as too big, overstaffed and too expensive* (The British Council, 2002: 1). Disamping itu, birokrasi feodal juga menimbulkan inefisiensi dan produktivitas yang rendah, sementara yang menonjol justru formalisme dan rigiditas sehingga efektifitas dalam melaksanakan pelayanan dan pembangunan tidak bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan adanya kekecewaan terhadap hasil yang didapatkan dari birokrasi feodal tersebut, timbul dorongan untuk menciptakan inovasi baru dalam praktek penyelenggaraan birokrasi. Konsep inovasi birokrasi antara lain dihasilkan Ted Gabler dan David Osborn yang mengemukakan 10 prinsip dalam melaksanakan perubahan-perubahan dalam pemerintahan yang diberi istilah *Reinventing Government*. Kesepuluh prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Catalytic Government: Steering Rather Rowing*; Pemerintah lebih mengkonsentrasikan diri pada aspek pengaturan/regulasi dengan membuat

- kebijaksanaan daripada sebagai pelaksana kebijakan atau pelaksana penyelenggaraan pelayanan umum bagi masyarakat;
2. *Community-owned Government: Empowering Rather Than Serving*; Pemerintah lebih bertujuan kepada memberdayakan masyarakat (*empowering citizens*) tidak hanya melayani yang membuat masyarakat terlena dan tergantung kepada pemerintah tetapi pemberian layanan dan penyediaan fasilitas dilakukan dalam rangka pendewasaan dan pemandirian masyarakat;
 3. *Competitive Government: Injecting Competition into service Delivery*; Menciptakan kompetisi dalam pemerintahan dengan mendorong terjadinya kompetisi dalam pemberian layanan di antara penyelenggara pelayanan umum;
 4. *Mission-Driven Government: Transforming Rule-Driven Organizations*; Pemerintah atau birokrasi Max weber mengemukakan bahwa jalannya birokrasi dikendalikan atau diarahkan oleh aturan, konsepsi tersebut dirasakan kurang tepat lagi tetapi sebaiknya Pemerintah atau birokrasi berjalan diarahkan oleh tujuan dan misi (*mission*) yang telah ditetapkan yakni untuk kepentingan masyarakat;
 5. *Results-Oriented Government: Funding Outcomes, Not Input*; Pemerintah yang berorientasi pada hasil dengan penekanan atau pokok perhatian bukan pada aspek "inputs", melainkan pada aspek hasilnya (*outcomes*);
 6. *Customer-Driven Government: Meeting the Needs of the Customer, Not the Bureaucracy*; Pemerintah yang diarahkan oleh kebutuhan dari konsumen yaitu masyarakat bukan diarahkan oleh kebutuhan dari pada Birokrasi;
 7. *Enterprising Government: Earning Rather Than Spending*; penanaman semangat entrepreneur dalam pemerintah, yakni bersemangat untuk menghasilkan atau mendapatkan keuntungan untuk penerimaan keuangan (*earning money*), daripada memikirkan bagaimana menghabiskan anggaran yang dialokasikan (*spending money*);
 8. *Anticipatory Government: Prevention Rather Than Cure*; Pemerintah yang antisipatif, yakni melakukan antisipasi baik berupa pencegahan terjadinya

sesuatu permasalahan, antisipasi terhadap perubahan yang mungkin akan terjadi, daripada mengatasi masalah setelah permasalahan tersebut muncul atau menyesuaikan setelah perubahan terjadi.

9. *Decentralized Government: From Hierarchy to Participation and Teamwork*; Pemerintah yang melaksanakan desentralisasi atau mendelegasikan kewenangan kepada unsur-unsur bawahannya antara lain dengan menerapkan pola manajemen partisipatif serta kerjasama kelompok (*teamwork*) dalam pencapaian sasaran organisasi.
10. *Market-Oriented Government: Leveraging Change Through the Market*; Pemerintah yang mendorong berlakunya "mekanisme pasar" secara sehat dan menyesuaikan tuntutan perubahan berdasarkan tuntutan dan mekanisme pasar.

Sejalan dengan konsepsi tersebut negara-negara yang tergabung dalam OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*) melakukan Langkah-langkah serupa untuk mengadakan perubahan dalam birokrasinya dengan melakukan perubahan-perubahan sebagai berikut (Public Management Service OECD , 1996):

1. Melaksanakan desentralisasi kewenangan diantara organ-organ pemerintahan baik di antara pemerintah pusat maupun antara pusat dan daerah dan melaksanakan devolusi tanggung jawab ke pemerintahan di bawahnya.
2. Mengadakan pengkajian ulang terhadap apa yang seharusnya pemerintah lakukan dan yang pemerintah biayai, apa yang seharusnya pemerintah biayai tapi mereka tidak lakukan dan apa yang seharusnya pemerintah kerjakan tetapi tidak dikerjakan dan apa yang seharusnya pemerintah tidak kerjakan tetapi pemerintah kerjakan.
3. Mengadakan perampingan organisasi "downsizing" dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengadakan privatisasi dan korporatisasi kegiatan-kegiatan pemerintahan.

4. Mempertimbangkan cara-cara yang lebih efektif dalam pembiayaan pemberian layanan seperti dengan mengadakan *contracting out*, menyerahkan pada mekanisme pasar dan pengenaan retribusi;
5. Orientasi pada konsumen dengan menerapkan standar kualitas untuk pelayanan kepada masyarakat.
6. Melakukan *benchmarking* dan pengukuran kinerja
7. Mengadakan reformasi dengan mendisain pengaturan secara mudah atau sederhana dan mengurangi komponen-komponen pembiayaan.

Inggris tidak ketinggalan dalam melakukan pembaharuan birokrasinya, mereka mengistilahkan "New Public Management". Inggris ingin menampilkan wajah baru pemerintahannya yang lebih memberikan kepuasan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tujuannya tersebut, Pemerintah Inggris mengadakan langkah-langkah yang menurut Minogue adalah sebagai berikut (The British Council, 2002):

1. Mengadakan restrukturisasi sektor publik khususnya dengan mengadakan privatisasi.
2. Memperkenalkan prinsip-prinsip kompetisi melalui privatisasi, *market testing* pada pelayanan internal pemerintahan dan meningkatkan efisiensi dalam pengawasan.
3. Mengatasi keterbatasan dana yang dimiliki, pembiayaan pemerintahan dan pelayanan.
4. Berorientasi kepada konsumen melalui menjalin hubungan yang serasi dengan pelaksana pelayanan dibandingkan hanya memperhatikan kebutuhan yang mendasari pelayanan.
5. Memfokuskan pada *outcomes* dan *outputs* dibandingkan pada *inputs* dan *processes*.
6. Meningkatkan akuntabilitas kepada konsumen atau pelanggan yakni masyarakat.

7. Mengadakan penataan terhadap aturan yang ada dengan menerapkan desentralisasi dengan menciptakan badan usaha negara yang otonom.
8. Meningkatkan efisiensi, memperbaiki manajemen yang mendasarkan pada pengukuran kinerja dan insentif.

Langkah-langkah *public sector reform* tersebut di atas antara lain bermuara kepada pembenahan atau menata kembali besaran organisasi pemerintah menyesuaikan dengan kebutuhan dan peran serta fungsi pemerintahan.

2.2 Aspek-Aspek yang dipertimbangkan dalam Penataan Kelembagaan

Pada dasarnya, ada 2 macam sifat dari aspek-aspek yang perlu dipertimbangkan dalam penataan kelembagaan daerah yaitu:

- a. *Aspek yang bersifat kualitatif*; disini, aspek-aspek tersebut sulit dihitung karena terkait dengan nilai (*value*) yang notabene sulit untuk diukur karena aspek ini memiliki unsur subyektifitas yang relatif besar. Namun demikian, kekurangan ini dapat diatasi dengan melakukan penilaian yang didasarkan atas pengalaman dan kebutuhan di masa yang akan datang, bukan didasarkan pada kebutuhan individual. Aspek-aspek tersebut misalnya adalah nilai strategis daerah ataupun teknologi yang terkait dengan visi dan misi suatu daerah.
- b. *Aspek yang bersifat kuantitatif*; yakni aspek yang dapat dihitung dan diukur, misalnya potensi dan kebutuhan daerah/masyarakat, jumlah SDM Aparatur, aspek keuangan, dan aspek kewenangan.

Walaupun demikian terdapat pula aspek yang bersifat *semi kualitatif* dan *kuantitatif* antara lain kualitas kewenangan dan kualitas SDM. Aspek-aspek baik yang bersifat kuantitatif, kualitatif maupun semi kualitatif dan semi kuantitatif inilah yang akan menentukan beban tugas atau beban pekerjaan suatu kelembagaan daerah. Untuk lebih jelasnya dijelaskan berikut ini.

2.2.1 Aspek Kewenangan

Desentralisasi dapat diartikan sebagai pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Daerah Otonom (suatu kesatuan masyarakat), dengan demikian kewenangan yang dilimpahkan kepada daerah dapat dilakukan oleh Sektor Publik (Pemerintahan), Sektor Swasta dan Masyarakat Daerah. Oleh karenanya, dalam menata kelembagaan daerah, perlu diawali terlebih dahulu dengan melakukan analisis terhadap kewenangan daerah. Adapun penyelenggaraan kewenangan daerah dapat dipilah menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

- Kewenangan yang perlu diselenggarakan sepenuhnya atau secara mandiri oleh pemerintah daerah atau kewenangan yang sepenuhnya dimonopoli oleh Pemerintah. Kewenangan-kewenangan yang semacam ini lebih banyak adalah kewenangan dalam hal pembuatan kebijakan untuk pengaturan (*steering*);
- Kewenangan yang perlu diselenggarakan secara kerjasama antara Pemerintah Daerah dan Sektor Swasta atau Masyarakat. Kewenangan semacam ini lebih banyak adalah kewenangan dalam hal pelaksanaan kegiatan (pembangunan dan pelayanan).
- Kewenangan yang seyogyanya diserahkan kepada sektor swasta atau masyarakat, pemerintah hanya membuat pengaturan atau standar-standar untuk menjaga kualitas.
- Kewenangan juga perlu dipilah, mana yang seyogyanya dibiayai oleh pemerintah walaupun pelaksanaannya dilakukan sektor swasta atau masyarakat dan mana yang menjadi beban atau tanggungjawab masyarakat. Dengan pemilahan tersebut, penyelenggaraan kewenangan tidak seharusnya dimonopoli (diatur dan diselenggarakan) oleh pemerintahan, namun demikian dalam kondisi dewasa ini dimana sektor swasta dan masyarakat yang relatif belum berdaya maka peran pemerintah di negara berkembang seperti di Indonesia masih sangat dibutuhkan.

Keluarnya PP No. 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, memiliki implikasi terhadap kewenangan yang dimiliki setiap daerah, baik provinsi

maupun kabupaten/kota. Hal ini penting untuk diperhatikan mengingat pengkajian mengenai urusan pemerintahan selalu berkaitan dengan fungsi-fungsi pemerintahan yang menjadi hak dan kewajiban dari setiap tingkatan dan/atau susunan pemerintahan dalam mengatur dan mengurus fungsi-fungsi yang menjadi kewenangannya tersebut. Besar kecilnya kewenangan ini selanjutnya berimplikasi pada besar kecilnya beban kerja yang dimiliki oleh daerah untuk kemudian diakomodasi dalam kelembagaan pemerintah daerah tersebut. Oleh karenanya untuk melakukan penataan kelembagaan daerah, PP baru ini harus diperhatikan kaitannya untuk memahami kewenangan yang dimiliki oleh suatu daerah.

2.2.2 Aspek Sumber Daya Manusia (SDM)

Baik dalam organisasi maupun dalam proses manajemen, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan sangat determinan. SDM dengan kualifikasi baik akan mendorong perwujudan tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Didasarkan pada kenyataan tersebut maka Sumber Daya Manusia (*human resource*) dalam konteks ini, didefinisikan sebagai *"the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals"* (William B Werther, Jr & Keith Davis, 1996; 596).

Dengan semakin berkembangnya kehidupan manusia dan semakin meningkatnya tuntutan dan kebutuhan organisasi maka kebutuhan akan SDM dalam suatu organisasi pun akan mengalami perubahan dan pergeseran. Sejalan dengan adanya perubahan tersebut, peran dan fungsi SDM dalam organisasi pun menjadi semakin penting dan strategis. SDM pada masa yang akan datang akan menjadi solusi dalam meningkatkan pembangunan, hal tersebut telah dikemukakan antara lain oleh Foulkes (1975) yaitu:

"For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don't think this any longer holds true. I think it's the work force and the company's inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production, I think this will hold true even more in the future"

Dalam perspektif keilmuan yang telah menggunakan pendekatan manajemen strategik, SDM tidak hanya dianggap sebagai *tool of management* tapi juga sebagai sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Perspektif tersebutlah yang menjadi dasar filosofis manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Dessler (2000) adalah bahwa:

“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic roles and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”.

Dalam lingkup yang lebih luas, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini tidak hanya mencakup aspek hubungan (relasi) antara karyawan dan organisasi saja, tetapi juga menyangkut fungsi-fungsi yang lain seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, training, pengembangan dan penilaian hasil kerja (Syafuruddin Alwi, 2001 ; vi). Rekrutmen merupakan langkah kedua atau ketiga dalam MSDM yang sebelumnya diawali dengan perencanaan kepegawaian yang didahului dengan menetapkan struktur organisasi beserta struktur pekerjaan dan profil yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut. Walaupun demikian rekrutmen merupakan aspek yang sangat kritis dan menentukan dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam artian proses manajemen SDM selanjutnya sangat ditentukan oleh kualitas dari proses rekrutmen ini. Proses rekrutmen merupakan "pintu gerbang" untuk memasuki "kawasan organisasi". Kalau langkah awal ini sudah berjalan dengan baik, maka selanjutnya sumber daya manusia akan lebih mudah dikembangkan. Kelemahan atau kesalahan yang mungkin akan timbul dalam proses pengembangan selanjutnya sudah dapat dieliminasi sedemikian rupa.

Dalam konteks penataan kelembagaan, SDM baik secara individual maupun manajemen SDM yang diterapkan akan berpengaruh terhadap kelembagaan yang dibentuk. SDM yang berkualitas akan mengurangi besaran organisasi yang akan diterapkan begitu halnya dengan pola manajemen SDM yang profesional, dimulai dari proses rekrutmen, pengembangan pegawai sampai dengan berhenti (pensiun) akan berpengaruh terhadap organisasi yang ada.

Besar kecilnya kewenangan yang dimiliki oleh suatu daerah, selain berimplikasi pada besar kecilnya beban kerja yang harus diemban oleh kelembagaan pemerintah daerah tersebut, juga berdampak pada besar kecilnya kebutuhan sumber daya manusia dan manajemennya. Oleh karenanya, untuk melakukan penataan kelembagaan daerah, ketersediaan sumber daya manusia dan sistem manajemennya harus diperhatikan kaitannya dengan kesiapan daerah untuk melaksanakan berbagai kewenangan yang dimilikinya.

2.2.3 Aspek Keuangan

Selain aspek kewenangan dan aspek sumber daya manusia, dalam penataan kelembagaan perlu juga memperhatikan aspek keuangan, maksudnya perlu untuk mempertimbangkan kemampuan daerah dalam membiayai kelembagaan yang dihasilkannya. Semakin besar organisasi yang dibuat semakin besar dana yang harus dialokasikan untuk membiayai kelembagaan/organisasi tersebut. Dalam hal ini, penataan kelembagaan yang dilakukan diharapkan dapat melakukan perubahan-perubahan sebagai berikut:

- *Organisasi yang dibentuk dapat mengurangi pemborosan dan inefisiensi yang terjadi*
Dengan mempertimbangkan aspek keuangan, baik pengeluaran, pendapatan atau manfaat yang dihasilkan oleh kelembagaan yang terbentuk maka pemborosan dan inefisiensi dapat dikurangi. Di sini, kelembagaan besar belum tentu menjadikan pemborosan tetapi dapat pula menghasilkan manfaat yang besar, tentu saja manfaat yang dimaksudkan adalah manfaat untuk masyarakat. Kelembagaan kecil belum tentu menghasilkan efisiensi tapi dapat pula menimbulkan ketidakefektifan potensi yang dimilikinya atau terdapat pekerjaan yang tidak dapat terlaksana padahal pekerjaan tersebut manfaatnya sangat besar bagi masyarakat.
- *Pembentukan organisasi baik secara horizontal maupun secara vertikal perlu juga mempertimbangkan pengalokasian sumber dana secara efisien.*
Keterbatasan dana yang tersedia menuntut perlunya pendistribusian secara adil, baik keadilan secara distributif maupun keadilan secara alokatif sehingga

tidak menimbulkan kecemburuan dan ketidakharmonisan antar unit organisasi. Unit organisasi yang memiliki beban tugas yang besar seyogyanya mendapat alokasi dana yang cukup untuk menjalankan tugas-tugasnya.

- *Penataan Kelembagaan Daerah diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan kreativitas, kewiraswastaan dan inisiatif di sektor publik.*

Semangat entrepreneur dalam birokrasi perlu ditanamkan sehingga tidak hanya mengetahui dan memahami bagaimana membelanjakan tetapi juga mencari peluang atau kesempatan untuk meningkatkan pendapatan.

- *Penataan Kelembagaan daerah juga diharapkan dapat meningkatkan transparansi keuangan publik.*

Hal ini dimaksudkan agar masyarakat dapat memahami apakah yang telah dibelanjakan pemerintah memberikan manfaat atau nilai tambah bagi masyarakat atau justru sebaliknya. Dengan adanya transparansi, pemerintah daerah juga akan lebih meningkatkan kualitas program-program yang dilaksanakan dan akan meningkatkan akuntabilitasnya karena masyarakat akan menyoroti apa yang telah, sedang dan akan dilakukannya.

2.2.4 Aspek Teknologi

Perkembangan teknologi dewasa ini sangat pesat, termasuk di dalamnya teknologi menyangkut sarana dan prasarana kerja. Akibatnya, proses penyelesaian pekerjaan menjadi semakin mudah, cepat dan berkualitas. Salah satu teknologi yang saat ini banyak diperbincangkan adalah *Electronic Government (E-Government)*. Terkait dengan teknologi tersebut, berikut ini disampaikan beberapa peluang dan keuntungan dari penerapan e-government (Microsoft E-Government Strategy, 2001):

- *Deliver electronic and integrated public services*
Penerapan e-government akan memberikan nilai tambah dalam peningkatan pelayanan dimana pelayanan akan menjasi semakin cepat, akurat dan terpadu.
- *Bridge the digital divide*

Pemerintah dapat menjadi jembatan penghubung dengan masyarakat dalam memperkenalkan teknologi baru.

- *Achieve lifelong learning*
Dapat menjadi sarana proses pembelajaran masyarakat.
- *Rebuild their customer relationship*
Membangun hubungan dengan konsumen untuk meningkatkan kepercayaan terhadap pemerintah.
- *Foster economic development*
Untuk mendukung peningkatan pembangunan perekonomian.
- *Establish sensible policies and regulations*
Dengan semakin berkembangnya informasi memunculkan berbagai isu aktual antara lain berkaitan dengan *e-commerce*, *cyber-crime*, *cyber-terrorism*, dll yang memunculkan tuntutan untuk membuat kebijakan dan pengaturannya.
- *Create a more participative form of government*
Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam mendukung demokrasi.

Sehubungan dengan peluang dan keuntungan yang akan diperoleh dari penerapan E-Government tersebut. Maka teknologi ini menjadi salah satu kebutuhan mendesak untuk diaplikasikan. Pemerintah Malaysia telah mengantisipasinya dengan menetapkan E-Government sebagai salah satu prioritas dalam pembangunan di negaranya. Menyadari ketertinggalan dan kebutuhan serta keuntungan penerapan teknologi e-government, dalam penataan kelembagaan daerah di Indonesia harus juga dipertimbangkan. Dalam menerapkan teknologi informasi (e-government) harus mempertimbangkan sebagai berikut :

- *Hardware* yakni perangkat keras yang akan digunakan, kebutuhan perangkat keras disesuaikan dengan sejauhmana tingkat teknologi yang dibutuhkan.

- *Software* yakni perangkat lunak berupa program-program aplikasi yang tepat cepat dan sederhana sehingga dapat mendukung dan mempermudah penyelesaian pekerjaan;
- *Humanware* yakni faktor manusianya, kemampuan dari SDM menjalankan teknologi yang dimiliki baik *hardware* maupun *softwrenya*. Dalam birokrasi biasanya faktor *humanware* terkadang menjadi kendala dalam mengaplikasikan teknologi yang dimiliki. Kendala yang menghadangnya baik berupa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki maupun terkait dengan budaya atau kebiasaan yang ada.

Dengan teknologi yang digunakan baik *hardware*, *software* dan *humanware*, semakin tinggi tingkatannya maka akan semakin ramping organisasi yang dibutuhkannya.

2.2.5 Aspek Kebutuhan Pelayanan

Menyadari berbagai perbedaan dalam hal potensi yang dimiliki oleh setiap daerah, UU No. 32 Tahun 2004 memberikan keleluasaan pada daerah untuk menyusun kelembagaannya disesuaikan dengan kebutuhan dari daerah yang bersangkutan. Dalam penataan kelembagaan pemerintah daerah, kebutuhan atau potensi yang dimiliki harus diperhatikan pula. Untuk itu faktor-faktor kebutuhan atau potensi daerah yang perlu diperhatikan antara lain sebagai berikut :

- Luas wilayah kerja atau besarnya objek kewenangan yang ditangani.
- Jumlah penduduk yang mendapatkan Layanan.
- Potensi pemerintah daerah.
- Kebutuhan masyarakat.
- Kompleksitas pekerjaan yang dilakukan.
- Potensi masyarakat dan swasta.

Dengan memahami berbagai potensi dan kebutuhan yang dimiliki tersebut, beban pekerjaan yang dipikul oleh suatu daerah dapat diprediksi. Karena potensi dan kebutuhan suatu daerah bersifat unik, maka beban pekerjaannya tidak dapat digeneralisir atau disamaratakan. Artinya, daerah yang memiliki potensi pertanian yang besar maka kelembagaan yang mengelola urusan pertanian merupakan suatu hal yang urgent untuk

dibentuk, lain halnya bagi kawasan perkotaan yang relatif tidak memiliki areal pertanian maka kelembagaan yang menangani hal pertanian tidak dibutuhkan. Kalaupun masih dibutuhkan juga, fungsinya dapat dilekatkan pada fungsi lain yang relatif sejenis.

2.2.6 Aspek Nilai Strategis Daerah

Dalam rangka melakukan penataan kelembagaan daerah, nilai strategis daerah juga harus menjadi pertimbangan. Nilai strategis daerah ini biasanya tertuang dalam visi dan misi pemerintah daerah. Dengan menentukan sektor-sektor tertentu yang menjadi unggulan (*core competency*) maka kelembagaan yang menanganinya pun perlu diperhatikan.

Sebagai kesimpulan, perlu dipahami bahwa penataan kelembagaan bukan suatu proses yang berdiri sendiri, artinya kelembagaan pemerintahan daerah hanya merupakan suatu subsistem dari suatu sistem yang lebih besar lagi yaitu Sistem Pemerintahan Daerah. Oleh karenanya, perubahan dalam kelembagaan akan berpengaruh dan dipengaruhi oleh sistem dan subsistem lainnya. Penataan Kelembagaan juga merupakan suatu proses kontinyu tidak bisa dilakukan hanya sekali jadi tetapi harus dilakukan secara bertahap, terus menerus dan terpadu. Untuk itulah Penataan kelembagaan pemerintah daerah perlu dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor lain. Selain itu juga harus mempertimbangkan jauh ke depan bagaimana kelembagaan hasil penataan kelembagaan dilaksanakan di lapangan dan tentu saja perlu diiringi oleh perubahan aspek-aspek lain atau subsistem-subsistem lain yang erat keterkaitannya.

2.3. Prinsip-Prinsip Penataan Kelembagaan

Dalam menata kelembagaan Pemerintahan Kabupaten Bandung dalam menjawab kebutuhan dan tantangan yang dihadapi saat ini dan ke depan maka penataan kelembagaan harus memiliki semangat **reformasi** dan **kewirausahaan** dan memenuhi prinsip-prinsip *Reinventing Government* (Osborne dan Gaebler, 1992) sebagai mana telah disebutkan sebelumnya.

Dalam mewujudkan semangat reform pembentukan kelembagaan Pemerintah Kabupaten Bandung diorientasikan pada peningkatan kemampuan kelembagaan. (Pemberdayaan organisasi/kelembagaan). Pemberdayaan kelembagaan menurut Devrye, yang terkenal dengan *Seven Key Points of Empowerment*, dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengurangi hambatan-hambatan birokrasi yang tidak perlu untuk membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan memiliki daya tanggap (*Eliminate unnecessary bureaucracy to make employees more responsible and response-able*).
2. Membiasakan karyawan untuk menanggapi permasalahan pelanggan dengan berkata "ya" dari pada menolaknya (*Look at reactive ways to say "yes" to customer problems, rather than simple justification to say "no"*).
3. Memberikan keberanian kepada karyawan untuk mengambil resiko dan belajar dari kesalahan (*Encourage sensible risk-taking and learning from mistakes*).
4. Memberikan dukungan kepada karyawan untuk bekerja dengan benar (*Support employees and catch people doing things right*).
5. Memperkenalkan teknik bekerja dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang bekerja dengan baik (*Recognise and reward employees for a job well done. Say "thank you" more often*).
6. Menciptakan kondisi atau perasaan dibutuhkan diantara karyawan, baik dalam pelayanan intern maupun pelayanan kepada masyarakat luar (*Make everyone feel an important part of the overall customer team, whether serving internal or external customers*).
7. Dalam organisasi saya sendiri, akan ditempuh peningkatan pelayanan melalui (*In my own organization, I will improve service through empowerment by.....*). (Devrye, 1994: 159).

Dengan semangat *reinventing* dan semangat pemberdayaan organisasi atau kelembagaan, maka kelembagaan Pemerintah Kabupaten Bandung yang dibentuk perlu memiliki prinsip-prinsip atau ciri-ciri organisasi yang ideal yakni :

- 1) Kelembagaan yang terbentuk memiliki tujuan yang jelas untuk apa lembaga ini dibentuk.
- 2) Kelembagaan yang dibentuk harus memiliki kewenangan yang jelas dan tegas. Tidak membentuk kelembagaan tanpa diberi kewenangan.
- 3) Terdapat pembagian tugas yang merata pada setiap satuan unit organisasi
- 4) Kelembagaan yang ramping struktur tetapi kaya fungsi. Kelembagaan Pengendalian Kawasan Hutan Lindung Cipamatum lebih cenderung organisasi matriks yang diisi oleh orang-orang profesional.
- 5) Berorientasi pada organisasi jejaring (*Network Organization*), dalam era globalisasi saat ini harus ditumbuhkan organisasi jejaring, karena organisasi seperti inilah yang mampu melakukan aktivitas organisasi secara cepat dan efisien. Organisasi yang tidak memanfaatkan *networking*, cepat atau lambat akan ditinggalkan pelanggan atau tertinggal karena kalah bersaing. Untuk itu berbagai kalangan menilai bahwa organisasi yang sukses adalah "*small organization but large networking*".
- 6) Kelembagaan yang dibentuk menjunjung transparansi dan akuntabilitas pengendalian kawasan hutan lindung.
- 7) Peran dan partisipasi masyarakat sangat dibutuhkan untuk membangkitkan kepercayaan publik, dan mewujudkan demokratisasi.

Untuk dapat mencapai tujuannya secara optimal, maka penataan kelembagaan Pemerintah Kabupaten Bandung perlu didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Pemberdayaan Organisasi : penataan organisasi perlu diarahkan pada *penataan kembali struktur kewenangan, tugas, fungsi, kegiatan pokok organisasi, serta hubungan-hubungan*

kerja

2. Rasional : penataan kewenangan daerah perlu diarahkan pada *rasionalisasi kewenangan-kewenangan* yang 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 sehingga memungkinkan peningkatan daya guna dan hasil guna penyelenggaraannya.*
3. 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.
4. Harus selalu bertumpu pada prinsip pengembangan organisasi (*organization development*), yaitu :
 - 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 ketatalaksanaan pemerintahan di daerah yang paling tepat dan terbaik.

Dalam proses penataan organisasi ini perlu diingat bahwa *tidak ada satu cara terbaik untuk menata organisasi*, sementara pendekatan-pendekatan alternatif pun belum tentu sama efektivitasnya. Untuk itu, pendekatan yang bersifat *situasional (kontingensial)* cenderung relevan digunakan dalam upaya penataan organisasi dengan tingkat permasalahan yang dihadapi dewasa ini oleh berbagai organisasi, khususnya Pemerintah Kabupaten Bandung.

2.4. Pendekatan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Penataan Kelembagaan terlebih dahulu seyogyanya diawali dengan adanya *kejelasan dan ketegasan pendekatan penyelenggaraan pemerintahan* yang digunakan, apakah menggunakan :

1. *Pendekatan Sentralisasi* yakni penitikberatan (sebagian besar) kewenangan, tugas dan fungsi pemerintahan, pembangunan dan pelayanan ditempatkan di pemerintahan level pemerintah kabupaten (Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Sekretariat Daerah). Bila pendekatan ini digunakan maka kelembagaan di level kabupaten akan kuat dan besar guna melaksanakan tugas strategis yakni perumusan dan pembuatan kebijakan yang sekaligus juga melaksanakan kebijakan tersebut (melaksanakan tugas teknis operasional). Kelembagaan di level bawah atau wilayah yakni kecamatan, kelurahan serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) hanya pelengkap sehingga kelembagaannya sederhana saja.
2. *Pendekatan Desentralisasi* yakni adanya distribusi dan pendelegasian kewenangan, tugas dan fungsi ke kelembagaan di level bawah atau wilayah. Kelembagaan level pemerintah kabupaten lebih menekankan penyelenggaraan kewenangan, tugas dan fungsi yang bersifat strategis sedangkan yang bersifat teknis operasional didelegasikan kepada kelembagaan di level bawah dan wilayah. Konsekuensi pendekatan ini kelembagaan level pemerintah kabupaten (Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Sekretariat Daerah) relatif tidak perlu besar tetapi lebih ramping. Sedangkan kelembagaan kecamatan, kelurahan dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) perlu diperkuat.

Kedua Pendekatan tersebut apabila dipertimbangkan :

- *Secara yuridis* didasarkan pada UU 22 Tahun 1999 dan UU 32 Tahun 2004 serta peraturan pelaksanaannya memiliki semangat pemberdayaan pemerintahan kecamatan dimana diadakan perubahan-perubahan terhadap pemerintahan kecamatan. Hal tersebut terlihat dalam pasal-pasal sebagai berikut :

Pasal 120 ayat (2) UU 32 Tahun 2004 bahwa "Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan.

Pasal 126 Ayat (2) : "Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah

Hal tersebut dipertegas lagi oleh Peraturan Pemerintah 84 Tahun 2000 dan PP 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Dimana eselonisasi kecamatan terus mengalami penguatan camat yang tadinya eselon IV ditingkatkan menjadi eselon III b kemudian ditingkatkan lagi menjadi III a dan PP 41 Tahun 2007 memperkuat lagi dimana sekretaris kecamatan ditingkatkan eselonisasinya menjadi III b. Dengan demikian secara yuridis ada suatu semangat ingin memberdayakan kecamatan dengan meningkatkan peran dan fungsi pemerintahan, pembangunan dan pelayanan di pemerintahan kecamatan.

- **Secara Empiris**, Kondisi empiris menunjukkan bahwa masyarakat ingin mendapatkan pelayanan yang lebih dekat. Alangkah kurang pasnya apabila masyarakat yang di pelosok daerah apabila ingin mendapat layanan dari pemerintah harus datang ke pusat pemerintahan yang cukup jauh tentu saja membutuhkan waktu, biaya dan tenaga yang tidak sedikit. Di samping itu masyarakat menghendaki pelayanan yang diberikan pemerintah lebih cepat dan tepat, birokratisme yang menimbulkan *high cost* dan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dapat dieliminasi (dikurangi) dengan semakin dekatnya pemerintahan dengan masyarakat, permasalahan tersebut diharapkan dapat lebih tertangani. Konsepsi memperkuat pemerintahan kecamatan dengan kewenangan yang cukup memadai diharapkan menjadi solusi dalam mengatasi ketidakpuasaan wilayah-wilayah terpencil yang menuntut untuk pemekaran wilayah.

➤ **Secara Akademik**, Secara teoritik yang menyandarkan pada konsep Reinventing Government, Public Sector Reform atau New Public Management bahwa pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang terdesentralistik. Penyelenggaraan pemerintahan terdesentralistik memiliki keuntungan sebagai berikut ;

- Pemerintah lebih mengetahui dan memahami keinginan masyarakat di wilayahnya.
- Masyarakat akan mendapatkan pelayanan yang lebih baik.
- Pengambilan keputusan tidak akan berbelit-belit.
- Masyarakat lebih mudah mengawasi jalannya pemerintahan.

Didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tersebut maka pendekatan penyelenggaraan pemerintahan ke depan di Pemerintah Kabupaten Bandung, alangkah lebih baik menggunakan pendekatan desentralisasi.

BAB III

METODOLOGI KAJIAN

3.1. Metode, Pendekatan dan Lokus

Metode yang digunakan dalam Kajian ini adalah *metode deskriptif*, yaitu suatu metode untuk menggambarkan kondisi yang ada berupa data, fakta dan informasi sebagai landasan empiris yang kemudian akan dipadukan dengan landasan teoritis atau konsepsi untuk menghasilkan kesimpulan mengenai kelembagaan pemerintah daerah di Kabupaten Bandung.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah *pendekatan kualitatif*, yaitu suatu pendekatan kajian yang didasarkan kepada data-data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif yang kemudian dianalisis secara kualitatif dengan mendeskripsikan dengan mempertimbangkan pandangan teoritis dan judgment para ahli (*expert Judgement*) serta mempertimbangkan kondisi empiris yang dimiliki Kabupaten Bandung mengenai urusan yang menjadi kewenangan dari kabupaten Bandung.

Lokus dari kajian Penataan Kelembagaan ini dilakukan di Pemerintah Kabupaten Bandung berdasarkan data-data sekunder pada tahun 2006 dan 2007

3.2. Tahapan Kajian

Secara garis besar kajian ini dibagi ke dalam 3 tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap penyusunan hasil kajian. Secara rinci, kegiatan dan teknik yang digunakan dalam setiap tahapan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tahap persiapan, yang meliputi:

- a. *Penyusunan Desain Kajian*; Desain kajian disusun dengan maksud untuk memberikan arah mengenai berbagai hal yang terkait dengan kajian ini, termasuk di dalamnya mengenai maksud dan tujuan kajian, lokus, teknik pengumpulan data

yang dilakukan, teknik analisis yang digunakan, hingga output yang diharapkan dari Kajian ini.

- b. *Studi kepustakaan*, dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran teoritis mengenai Kelembagaan Pemerintah Daerah. Dalam hal ini, studi pustaka diarahkan untuk mencari berbagai referensi yang berkaitan dengan Kelembagaan Pemerintah Daerah serta mengkajinya, sehingga pada tahap ini didapatkan suatu kesimpulan teoritis mengenai Kelembagaan Pemerintah Daerah yang ideal.
- c. *Penyusunan instrumen Kajian*; sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam Kajian. Dalam hal ini, instrumen kajian dibuat dalam bentuk rincian data-data sekunder yang dibutuhkan untuk menganalisis kebutuhan kelembagaan di Kabupaten Bandung.

2. Tahap pelaksanaan, yang meliputi:

- a. *Pengumpulan data*; Sesuai dengan metode dan pendekatan kajian sebagaimana disebutkan di atas maka data dan informasi yang dibutuhkan dalam kajian ini seluruhnya berupa data kualitatif dan kuantitatif baik yang bersifat data sekunder, yang digali dari laporan-laporan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan di Pemerintah Kabupaten Bandung.
- b. *Pengolahan data*, merupakan tahapan lebih lanjut setelah data dan informasi yang diperlukan terkumpul. Pengolahan merupakan kegiatan mensistematisir dan mengkategorisasi data sesuai dengan keperluan analisis.
- c. *Analisis data*, merupakan kegiatan menginterpretasi data dan informasi yang sudah diolah.

3. Tahap penyusunan laporan hasil Kajian;

- a. *Penyusunan Draft Awal Laporan Akhir*; Setelah data diolah dan dianalisis, selanjutnya disusun laporan Kajian. Laporan Kajian ini masih dimungkinkan untuk dilakukan penyempurnaan.
- b. *Revisi Draft Laporan Akhir*; Berdasarkan masukan dari berbagai pihak, selanjutnya dilakukan revisi (penyempurnaan).

- c. *Finalisasi Laporan Akhir*; Setelah dilakukan revisi, selanjutnya disusun laporan akhir kajian, yang merupakan produk akhir dari kajian ini yang diharapkan sudah mampu menjawab pertanyaan kajian yang diajukan, serta dapat dijadikan masukan bagi perumusan kebijakan Pemerintah Kabupaten Bandung.

BAB IV

ANALISIS BEBAN KERJA URUSAN PEMERINTAHAN DI KABUPATEN BANDUNG

Pembentukan kelembagaan organisasi perangkat daerah haruslah dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh suatu desain kelembagaan yang efektif, efisien, dan responsif, dimana selanjutnya dapat berdampak pada pencapaian visi dan misi Kabupaten Bandung. Beberapa hal yang akan dikaji terkait dengan penentuan beban kerja urusan pemerintahan dalam rangka penataan kelembagaan ini didasarkan atas 4 faktor yang mempengaruhi, yaitu: 1). *Besaran Urusan*; 2). *Potensi Daerah*; 3) *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*; dan 4) *Nilai Strategis*.

Pada dasarnya, kelembagaan dibentuk dalam rangka memwadahi pelaksanaan berbagai urusan pemerintahan yang diamanatkan untuk dilaksanakan oleh daerah, oleh karenanya, dalam penataan kelembagaan suatu daerah harus disesuaikan dengan urusan yang dimilikinya. Selain itu, berbagai urusan pemerintahan tersebut harus terbagi habis pelaksanaannya oleh kelembagaan yang terbentuk, dan pembagian urusan tersebut harus merata dan proporsional antar lembaga perangkat daerah. Pengkajian mengenai urusan pemerintahan yang akan dijadikan dasar penentuan besaran urusan ini perlu didasarkan kepada Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Pembentukan kelembagaan daerah juga harus didasarkan pada pertimbangan potensi yang dimiliki oleh daerah yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan potensi daerah ini akan menentukan kemampuan daerah untuk melaksanakan urusan pemerintahan selain juga menentukan besaran urusan pemerintahan yang akan ditangani oleh suatu daerah. Potensi daerah ini juga akan menentukan kompleksitas permasalahan yang ada di daerah. Pengkajian mengenai potensi daerah ini akan menyambungkan antara pendekatan teoritis dan kenyataan riil di lapangan dalam melaksanakan kewenangan daerah. Sedangkan faktor terakhir lebih banyak akan melihat nilai strategis pelaksanaan urusan yang didasarkan atas urgensi, kompleksitas dan fungsi strategis yang lainnya.

Keempat hal ini akan dikaji secara mendalam pada setiap urusan pemerintahan yang diamanatkan untuk dilaksanakan oleh daerah. Hal ini dilakukan untuk selanjutnya dijadikan sebagai dasar justifikasi mengenai kelayakan pembentukan kelembagaan yang menangani berbagai urusan pemerintahan tersebut.

4.1 URUSAN BIDANG PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Dalam menentukan beban kerja kelembagaan daerah yang akan menangani urusan bidang Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Bandung, berikut ini dilakukan analisis terhadap keempat faktor dominan yang menjadi dasar analisis bagi penentuan beban kerja urusan pemerintahan, yaitu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Untuk melihat besaran urusan yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung dapat didasarkan atas PP No. 38 Tahun 2007. Pada bagian pasal 7 maupun lampiran dinyatakan bahwa urusan pemerintahan baik bidang pendidikan maupun bidang kebudayaan merupakan bagian dari urusan wajib.

Bila dilihat dari bagian lampiran PP No. 38 Tahun 2007, terlihat bahwa setiap Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota mengembangkan beberapa urusan baik terkait dengan kebijakan dan standar, pembiayaan kurikulum, sarana dan prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan, dan pengendalian mutu pendidikan. Dilihat dari besaran urusan untuk bidang pendidikan terlihat bahwa setiap kabupaten/kota di Indonesia, termasuk di dalamnya Kabupaten Bandung memiliki besaran urusan yang tergolong Tinggi.

Sementara untuk urusan bidang kebudayaan, sebenarnya merupakan sub bagian dari urusan kebudayaan dan pariwisata. Sub bidang kebudayaan sendiri mencakup penanganan kebijakan maupun penyelenggaraan acara kebudayaa. Dari uraian rinci yang dijabarkan pada lampiran PP No. 38 Tahun 2007 terlihat bahwa besaran urusan untuk urusan ini masuk pada kategori Sedang.

2. *Potensi Daerah*

Yang dimaksudkan dengan potensi di sini adalah kondisi riil yang dimiliki oleh Kabupaten Bandung terkait dengan bidang pendidikan dan kebudayaan, seperti jumlah sekolah, jumlah murid dan jumlah guru. Lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- Secara umum, jumlah sekolah dari jenjang TK sampai dengan SMU, baik negeri maupun swasta cukup banyak dan tersebar merata di berbagai kecamatan di wilayah Kabupaten Bandung

Tabel 4.1
Jumlah Sekolah Negeri dan Swasta di Kabupaten Bandung

| No. | Jenjang | Jumlah | | Jumlah Total |
|-----|---------|--------|--------|--------------|
| | | Negeri | Swasta | |
| 1 | TK | 1 | 275 | 276 |
| 2 | SD | 1440 | 34 | 1474 |
| 3 | SLTP | 50 | 155 | 205 |
| 4 | SMU | 16 | 81 | 97 |
| 5 | SMK | 4 | 81 | 85 |
| | Total | 1511 | 626 | 2137 |

Sumber: Biro Organisasi, 2007

- Dilihat dari jumlah murid sekolah di Kabupaten Bandung yang menempati berbagai jenjang pendidikan sudah cukup banyak, sebagaimana tergambar pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Jumlah Murid Sekolah di Kabupaten Bandung

| No. | Jenjang | Jumlah |
|-----|---------|---------|
| 1 | SD | 347.464 |
| 2 | SLTP | 93.913 |
| 3 | SMU | 33.054 |
| 4 | SMK | 13.054 |
| | Total | 487.485 |

Sumber: Biro Organisasi, 2007

- Kabupaten Bandung memiliki potensi kebudayaan berupa 2 buah rumah adat Sunda, situs budaya dan sejarah di 17 lokasi, monumen bersejarah di 5 lokasi, peninggalan sejarah lainnya dan beragam jenis kesenian.

Dari gambaran data empiris terkait dengan urusan bidang pendidikan dan kebudayaan sebagaimana disebutkan di atas, selanjutnya dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Bandung dipandang memiliki potensi yang cukup **Besar** untuk bidang pendidikan dan berpotensi **Sedang** untuk bidang kebudayaan.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Berbagai potensi yang dimiliki Kabupaten Bandung untuk kedua bidang urusan ini tentunya berdampak pada kompleksitas pekerjaan dan permasalahan yang dimungkinkan muncul di bidang urusan ini. Berbagai kompleksitas pekerjaan dan permasalahan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Kemajuan pendidikan di Kabupaten Bandung cukup menggembirakan, pelaksanaan program pengembangan pendidikan di daerah ini telah menyebabkan maraknya suasana belajar di berbagai jenjang pendidikan dengan dilaksanakannya program-program pembangunan dan pelayanan pendidikan sudah mulai menjangkau daerah terpencil dan bahkan penduduk.
- Terbatasnya partisipasi orang tua murid, masyarakat dalam pembiayaan pendidikan, biaya operasional yang masih rendah.
- Kondisi perekonomian masyarakat serta kadar gizi masyarakat yang terbatas dapat mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia.
- Permasalahan perluasan daya tampung khususnya pada sekolah negeri, pemerataan guru dan fasilitas pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan masih sangat terbatas.
- Permasalahan dengan mutu masukan dan keluaran, kualifikasi guru, kondisi sekolah, buku dan fasilitas serta alat pelajaran yang menunjang kurikulum belum terpenuhi.
- Permasalahan masih kurangnya fasilitas sarana pendidikan di SMK dan muatan lokal serta skill belum ditunjang oleh alat dan sarana yang memadai.
- Permasalahan pengelolaan pendidikan pada semua jenjang dan jenis pendidikan efektif.
- Permasalahan dalam mengembangkan kebudayaan lokal dan mempromosikannya ke berbagai daerah termasuk manca negara.

Dari gambaran mengenai kompleksitas pekerjaan dan permasalahan yang terjadi pada urusan bidang pendidikan dan kebudayaan dapat dinyatakan bahwa untuk bidang pendidikan, kompleksitas yang muncul dapat dikategorikan Tinggi, sedangkan untuk bidang kebudayaan, dapat dikategorikan Sedang.

4. Nilai Strategis

Untuk melihat tingkat kestrategisan dari urusan pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan ini, dilakukan dengan cara membandingkan keterkaitan hubungannya dengan hal-hal sebagai berikut:

- Visi dan Misi Kabupaten Bandung
- Karakteristik atau kompetensi daerah Kabupaten Bandung
- Keterkaitan dengan kewenangan pada bidang lain;
- Keharusan atau ketidakharusan kelembagaan yang menangani urusan ini untuk bersifat independen terhadap kelembagaan lain.

Urusan bidang pendidikan merupakan urusan wajib dan bila ditinjau lebih mendalam, urusan ini merupakan urusan bagi pendukung dalam pencapaian visi dan misi Kabupaten Bandung. Di samping itu, urusan bidang pendidikan merupakan urusan yang menopang dan mendorong peningkatan kompetensi daerah Kabupaten Bandung. Bidang Pendidikan sendiri merupakan investasi jangka panjang bagi suatu bangsa, sehingga atas dasar hal-hal tersebut, urusan bidang pendidikan dipandang mempunyai nilai Strategis, sedangkan untuk bidang kebudayaan, tingkat kestrategisannya tergolong Sedang.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu dilakukan penilaian dengan memberikan rating antara 1 sampai 4 dimana 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 4.3
Analisis Beban Kerja Bidang Pendidikan Dan Kebudayaan

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai Pendidikan | Nilai Kebudayaan |
|----------------------------|--|------------------|------------------|
| • Besaran Urusan | Kewenangan bidang pendidikan yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung sangat banyak. Dilihat dari jumlah kewenangan tersebut, nampak bahwa beban kerja bidang pendidikan dapat dikategorikan | 3 | 2 |

| | | | |
|---|---|----------|----------|
| | Tinggi , sementara untuk urusan kebudayaan masuk kategori Sedang . | | |
| • Potensi daerah | Dari berbagai data empirik yang ada, Kabupaten Bandung dinilai memiliki potensi daerah yang Besar kaitannya dengan urusan pendidikan. Sementara potensi kebudayaan di Kabupaten Bandung masuk kategori Sedang . | 3 | 2 |
| • Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang pendidikan yang dihadapi dapat dikategorikan Tinggi . Tidak demikian halnya dengan urusan kebudayaan yang memiliki kompleksitas permasalahan pada level Sedang . | 3 | 2 |
| • Nilai Strategis | Urusan bidang pendidikan dinilai memiliki nilai strategis yang Tinggi dilihat dari keterkaitannya dengan Visi dan Misi Kabupaten Bandung, keterkaitannya dengan urusan bidang lain serta posisinya dalam pembangunan SDM daerah. Sedangkan bidang kebudayaan dinilai memiliki nilai strategis pada level Sedang . | 3 | 2 |
| Rata-rata | | 3 | 2 |

Dari hasil analisis beban kerja tersebut di atas menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Pendidikan dan Bidang Kebudayaan masuk dalam kategori **Berat**, khususnya untuk penanganan urusan pendidikan, sementara untuk urusan kebudayaan berada pada kategori **Sedang**, sehingga fungsi kebudayaan penanganannya dapat "ditempelkan" pada kelembagaan yang mengelola dan melaksanakan fungsi pendidikan. Selanjutnya berdasarkan PP. 38 Tahun 2007, Pasal 7 disebutkan bahwa baik bidang pendidikan maupun kebudayaan merupakan bidang wajib yang harus dikerjakan oleh daerah dan dengan mempertimbangkan hasil analisis beban kerja untuk penanganan kedua urusan ini, maka kelembagaan yang menanganinya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

1.1 URUSAN BIDANG PEMUDA DAN OLAH RAGA

Dalam rangka menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang pemuda dan olahraga berikut ini dikaji mengenai 4 faktor dominan yang mempengaruhi analisis penentuan beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Untuk melihat besaran urusan yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung di bidang kepemudaan dan olah raga, uraian mengenai urusan yang diemban oleh setiap Kabupaten/Kota dapat dilihat pada bagian Lampiran PP No. 38 Tahun 2007. Dilihat dari jenis urusannya sendiri, urusan ini tergolong urusan wajib, sehingga diharapkan Kabupaten/kota dapat melaksanakan urusan ini di wilayahnya. Hal tersebut sesuai dengan yang diamanatkan oleh Undang-Undang tentang keolahragaan. Bila dilihat dari besaran urusan untuk bidang kepemudaan dan olahraga terlihat bahwa Kabupaten Bandung memiliki besaran urusan yang tergolong Sedang.

1. *Potensi Daerah Kabupaten Bandung*

Yang dimaksudkan dengan potensi daerah di sini adalah merupakan kondisi riil atau kondisi empirik di Kabupaten Bandung terkait dengan jumlah pemuda atau penduduk usia muda, bentuk-bentuk pembinaan generasi muda, serta pembinaan keolahragaan yang dapat digambarkan sebagai berikut:

- Dilihat dari struktur atau komposisi penduduk di Kabupaten Bandung, prosentase penduduk usia muda memang lebih banyak daripada kelompok umur lainnya, salah satunya tergambar dari jumlah remaja masjid sebanyak 305 orang dan jumlah karang taruna 419 buah. Hal ini penting untuk diperhatikan agar para pemuda memperoleh penanganan yang lebih baik dalam setiap perencanaan pembangunan.
- Pembinaan generasi muda di Kabupaten Bandung dilaksanakan melalui kegiatan Pasukan Pengibar Bendera (Paskibra), penyelenggaraan aubade, penyelenggaraan upacara bendera, penyelenggaraan pemuda produktif, dan kegiatan pemuda pelopor.
- Tahun 2003 dilaksanakan kegiatan penanggulangan narkoba bagi pelajar SD, SMP, SMA/SMK, sementara tahun 2004 dilaksanakan kegiatan pemuda pelopor.

- Pembinaan olahraga dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan olahraga pelajar dan pembinaan olahraga masyarakat yang meliputi pengadaan sarana dan prasarana olahraga, penyelenggaraan Pekan olahraga SD, SMP, POPDA, lomba gerak jalan, senam kesegaran jasmani dan lain sebagainya.

Dari gambaran data empiris terkait dengan jumlah penduduk usia produktif sebagaimana disebutkan di atas, selanjutnya dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Bandung dipandang memiliki potensi yang cukup **Besar** di bidang kepemudaan. Demikian pula halnya dengan bidang olahraga, meskipun hanya pada kategori **Sedang**, atau tidak terlalu besar potensinya, namun kedepannya, urusan keolahragaan ini diharapkan akan terus berkembang.

1. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Berikut ini diuraikan mengenai beberapa fakta yang menunjukkan kompleksitas pekerjaan dan permasalahan terkait dengan urusan bidang kepemudaan dan olahraga di Kabupaten Bandung:

- Kemajuan bidang kepemudaan dan keolahragaan di Kabupaten Bandung cukup menggembirakan, pelaksanaan program pengembangan kepemudaan di daerah ini telah menyebabkan maraknya berbagai aktivitas kepemudaan dan keolahragaan.
- Terbatasnya fasilitas dalam rangka pengembangan kegiatan kepemudaan dan keolahragaan.
- Dipandang masih perlunya peningkatan kegiatan pembinaan di semua tingkatan dalam rangka mendorong meningkatnya pengetahuan dan pemahaman serta skill.
- Masih diperlukan partisipasi segenap lapisan masyarakat dalam rangka pengembangan kegiatan bidang ini.

Dari sini terlihat bahwa urusan bidang kepemudaan dan olahraga dapat dikategorikan **Sedang** bila dikaitkan dengan kompleksitas pekerjaan dan permasalahan yang dimungkinkan muncul.

2. *Nilai Strategis*

Selanjutnya bila ditinjau dari nilai kestrategisan, urusan pemerintahan bidang ini dapat digolongkan kedalam kategori **Strategis**, terutama untuk sub bidang

kepemudaan. Hal ini didasarkan atas fakta bahwa para pemudalah yang kedepannya diharapkan mampu berkontribusi banyak terhadap berbagai proses pembangunan.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu dilakukan penilaian dengan memberikan rating antara 1 sampai 4 dimana 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 4.4
Analisis Beban Kerja Bidang Pemuda dan Olahraga

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai Pemuda & Olahraga |
|---|---|------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Banyaknya kewenangan sesuai dengan PP 38 Tahun 2007 | Kewenangan bidang kepemudaan dan olahraga yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung berada pada level cukup dan dapat dikategorikan <u>Sedang</u> . | 2 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Potensi daerah | Dari berbagai data empirik yang ada, dinilai memiliki potensi daerah yang cukup besar kaitannya dengan urusan kepemudaan dan olahraga dan dapat masuk kategori <u>Tinggi</u> . | 3 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang kepemudaan yang dihadapi dapat dikategorikan <u>Sedang</u> . | 2 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nilai Strategis | Dilihat dari nilai kestrategisannya, urusan bidang ini dapat dikategorikan pada level <u>Tinggi</u> . | 3 |
| Rata-rata | | 2.5 |

Dari hasil analisis beban kerja tersebut di atas menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang kepemudaan dan olahraga masuk dalam kategori Diatas Sedang, dan dengan ditunjang nilai kestrategisan kedua urusan ini penanganannya dapat digabungkan dalam satu kelembagaan. Selain didasarkan atas beban kerja, nilai kestrategisan, juga didasarkan atas ketentuan yang terdapat pada PP. 38 Tahun 2007,

yaitu Pasal 7 yang disebutkan bahwa baik bidang pemuda dan olahraga merupakan bidang wajib yang harus dikerjakan oleh daerah. Ini mengindikasikan bahwa kelembagaan daerah yang mengurus penggabungan kedua urusan ini haruslah berbentuk **Dinas**, selain juga kelembagaan bidang olahraga memang diamanatkan oleh Undang-Undang.

2.1 URUSAN BIDANG KESEHATAN

Dalam rangka menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang pemuda dan olahraga berikut ini dikaji mengenai 3 faktor dominan yang mempengaruhi analisis penentuan beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Sesuai dengan PP No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, urusan yang dimiliki oleh Kabupaten di bidang Kesehatan meliputi :

1. Penyelenggaraan survailans epidemiologi, penyelidikan kejadian luar biasa skala kabupaten.
2. Penyelenggaraan pencegahan dan penanggulangan penyakit menular skala kabupaten.
3. Penyelenggaraan pencegahan dan penanggulangan penyakit tidak menular tertentu skala kabupaten.
4. Penyelenggaraan operasional penanggulangan masalah kesehatan akibat bencana dan wabah skala kabupaten.
5. Penyelenggaraan pencegahan dan penanggulangan pencemaran lingkungan skala kabupaten.
6. Penyehatan lingkungan.
7. Penyelenggaraan survailans gizi buruk skala kabupaten.
8. Penyelenggaraan penanggulangan gizi buruk skala kabupaten.
9. Perbaikan gizi keluarga dan masyarakat.
10. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan haji skala kabupaten.
11. Pengelolaan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan sekunder skala kabupaten.
12. Penyelenggaraan upaya kesehatan pada daerah perbatasan, terpencil, rawan dan kepulauan skala kabupaten.

13. Registrasi, akreditasi, sertifikasi sarana kesehatan sesuai peraturan perundang-undangan.
14. Pemberian rekomendasi izin sarana kesehatan tertentu yang diberikan oleh pemerintah dan provinsi.
15. Pemberian izin sarana kesehatan meliputi rumah sakit pemerintah Kelas C, Kelas D, rumah sakit swasta yang setara, praktik berkelompok, klinik umum/spesialis, rumah bersalin, klinik dokter keluarga/dokter gigi keluarga, kedokteran komplementer, dan pengobatan tradisional, serta sarana penunjang yang setara.
16. Pengelolaan/penyelenggaraan, jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai kondisi lokal.
17. Penyelenggaraan jaminan pemeliharaan kesehatan nasional (Tugas Pembantuan).
18. Pemanfaatan tenaga kesehatan strategis.
19. Pendayagunaan tenaga kesehatan skala kabupaten.
20. Pelatihan teknis skala kabupaten.
21. Registrasi, akreditasi, sertifikasi tenaga kesehatan tertentu skala kabupaten sesuai peraturan perundang-undangan.
22. Pemberian izin praktik tenaga kesehatan tertentu.
23. Penyediaan dan pengelolaan obat pelayanan kesehatan dasar, alat kesehatan, reagensia dan vaksin skala kabupaten;
24. Pengambilan sampling/contoh sediaan farmasi di lapangan.
25. Pemeriksaan setempat sarana produksi dan distribusi sediaan farmasi.
26. Pengawasan dan registrasi makanan minuman produksi rumah tangga.
27. Sertifikasi alat kesehatan dan PKRT Kelas I.
28. Pemberian rekomendasi izin PBF Cabang, PBAK dan Industri Kecil Obat Tradisional (IKOT).
29. Pemberian izin apotik, toko obat.
30. Penyelenggaraan promosi kesehatan skala kabupaten/kota.
31. Penyelenggaraan, bimbingan dan pengendalian operasionalisasi bidang kesehatan.
32. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan kesehatan yang mendukung perumusan kebijakan kabupaten.

33. Pengelolaan surkesda skala kabupaten.
34. Implementasi penapisan Iptek di bidang pelayanan kesehatan skala kabupaten.
35. Penyelenggaraan kerjasama luar negeri skala kabupaten.
36. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pengawasan skala kabupaten.
37. Pengelolaan SIK skala kabupaten
38. Dan lain sebagainya.

Dari uraian tersebut di atas selanjutnya dapat disimpulkan bahwa besaran urusan untuk bidang kesehatan dapat dikategorikan Tinggi. Hal ini dikarenakan selain memang merupakan urusan wajib berdasarkan PP No. 38 Tahun 2007, juga karena tingkat kesehatan memang salah satu indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sehingga memerlukan perhatian serius.

1. *Potensi Daerah Kabupaten Bandung*

Yang dimaksudkan dengan potensi di sini adalah berbagai kondisi empirik yang meliputi jumlah sarana kesehatan, jumlah paramedia, peserta KB dan lain sebagainya, dimana kondisi ini merupakan kondisi riil terkait dengan bidang kesehatan di Kabupaten Bandung. Berbagai data empirik tersebut yang dapat digambarkan sebagai berikut:

- Sarana dan prasarana kesehatan merupakan hal terpenting dalam pelayanan kesehatan. Berikut ini adalah data sarana kesehatan yang ada di Kabupaten Bandung berupa Puskesmas.

Tabel 4.5
Jumlah Puskesmas di Kabupaten Bandung

| No. | Jenis Puskesmas | Jumlah |
|-----|-----------------|--------|
| 1. | DTP | 5 |
| 2. | TTP | 56 |
| 3. | Pustu | 71 |
| 4. | Keliling | 26 |

Sumber: Biro Organisasi, 2007

- Sementara jumlah rumah sakit adalah 1 buah.
- Selain sarana dan prasarana kesehatan, jumlah tenaga paramedis juga menentukan kualitas kesehatan di suatu daerah.

Tabel 4.6
Jumlah Tenaga Kesehatan di Kabupaten Bandung

| No. | Jenis Puskesmas | Jumlah |
|-----|-----------------|--------|
| 1. | Dokter | 458 |
| 2. | Sanitarian | 42 |
| 3. | Farmasi | 31 |
| 4. | Perawat | 221 |
| 5. | Bidan | 336 |

Sumber: Biro Organisasi, 2007

Dari gambaran data empiris tersebut di atas, terlihat bahwa potensi bidang kesehatan di Kabupaten Bandung terlihat **Tinggi** sehingga bidang ini perlu ditangani oleh kelembagaan daerah yang besar dengan kewenangan yang cukup luas. Di samping itu, berdasarkan PP. 38 Tahun 2007, Pasal 7 disebutkan bahwa bidang kesehatan merupakan bidang wajib yang harus dikerjakan oleh daerah.

1. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Dilihat dari sisi kompleksitas pekerjaan dan permasalahan di bidang kesehatan, Kabupaten Bandung secara umum dapat dikatakan memiliki tingkat kompleksitas yang **Tinggi**. Hal ini selain disebabkan oleh karena ruang lingkup pekerjaan bidang kesehatan yang mencakup seluruh wilayah, juga karena beberapa daerah terpencil cukup sulit dijangkau karena permasalahan aksesibilitas.

- Program/kegiatan pemberantasan penyakit masih harus ditingkatkan terutama pada masyarakat yang berada pada lingkungan yang fasilitas kesehatannya kurang
- Partisipasi masyarakat dalam bidang kesehatan masih harus didorong atau ditingkatkan melalui suatu kegiatan pembinaan/penyuluhan kesehatan.
- Peningkatan status gizi Balita dan cakupan imunisasinya masih perlu ditingkatkan.
- Kuantitas dan kualitas fasilitas kesehatan masih harus terus ditingkatkan.
- Cakupan ketersediaan obat masih belum memenuhi kebutuhan.
- Masih diperlukannya upaya peningkatan status Pustu menjadi Puskesmas dan peningkatan status Puskesmas menjadi Rumah Sakit Daerah, di samping perlu adanya optimalisasi perangkat medis.

- Masih terdapatnya penduduk yang menggunakan sumber air minum yang belum memenuhi standar kesehatan, maka program/kegiatan penanggulangan air bersih masih dipandang perlu terus ditingkatkan.
- Kondisi perekonomian masyarakat serta kadar gizi masyarakat yang terbatas dapat mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia.

2. Nilai Strategis

Selanjutnya, bila dilihat dari nilai kestrategisannya, bidang ini terlihat memiliki nilai strategis yang **tinggi**. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa bidang ini berkontribusi signifikan dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan handal, selain juga ruang lingkup pekerjaan dari bidang kesehatan mencakup seluruh penduduk di suatu wilayah.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu dilakukan penilaian dengan memberikan rating antara 1 sampai 4 dimana 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 4.7
Analisis Beban Kerja Bidang Kesehatan

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai |
|----------------------------|--|-------|
| • Besaran Urusan | Urusan bidang kesehatan yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung sangat banyak. Dilihat dari jumlah urusan tersebut, terlihat bahwa beban kerja bidang kesehatan dapat dikategorikan Tinggi | 3 |
| • Potensi Daerah | Jumlah prasarana kesehatan yang ada di Kabupaten Bandung yang menjadi tanggungjawab pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kabupaten Bandung termasuk kategori Tinggi | 3 |
| • Kompleksitas | Melihat kompleksitas dan | 3 |

| | | |
|----------------------------|---|------------|
| pekerjaan dan permasalahan | permasalahan bidang kesehatan yang dihadapi dapat dikategorikan Tinggi . | |
| • Nilai Strategis | Bidang kesehatan dinilai memiliki tingkat kestrategisan yang Tinggi . Hal ini didasarkan atas fakta bahwa bidang kesehatan baik secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi positif terhadap pembentukan kualitas SDM. | 3 |
| Rata-rata | | 3,0 |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Kesehatan masuk dalam kategori **Tinggi**, sehingga kelembagaannya yang menanganinya dapat diwadahi dalam kelembagaan yang mandiri, berbentuk Dinas.

2.2 URUSAN BIDANG SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Dalam menentukan beban kerja urusan bidang Sosial, bidang Tenaga Kerja dan bidang ketransmigrasian di Kabupaten Bandung didasarkan atas beberapa justifikasi sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Sesuai dengan PP No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, urusan bidang sosial dan bidang ketenagakerjaan termasuk dalam bidang urusan wajib, sementara untuk urusan bidang ketransmigrasian termasuk dalam urusan pilihan.

Bila dirinci satu per satu, dengan di dasarkan atas uraian urusan pada setiap bidang yang bersangkutan, yaitu bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka besaran urusan bidang sosial di Kabupaten Bandung termasuk kategori **Tinggi**, demikian juga untuk urusan bidang ketenagakerjaan, hanya untuk urusan bidang ketransmigrasian dapat dikategorikan **Sedang**.

2. *Potensi Kabupaten Bandung*

Bila dilihat dari potensi daerahnya, secara umum Kabupaten Bandung memiliki potensi yang **Sedang** untuk bidang sosial, ketenagakerjaan maupun ketransmigrasian.

- Jumlah penduduk secara keseluruhan di Kabupaten Bandung adalah sebanyak 2.859.995 orang.
- Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kabupaten Bandung tergolong cukup, hanya masalah pengangguran masih harus diperhatikan lebih.

Dari gambaran data empiris tersebut di atas, terlihat bahwa potensi bidang sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi di Kabupaten Bandung terlihat cukup sehingga bidang ini perlu ditangani oleh kelembagaan daerah yang besar dengan kewenangan yang cukup luas. Disamping itu, berdasarkan PP. 38 Tahun 2007, Pasal 7 disebutkan bahwa bidang sosial dan ketenagakerjaan merupakan bidang wajib yang harus dikerjakan oleh daerah, sedangkan bidang transmigrasi merupakan urusan pilihan, yang mana fungsi ini dapat dilekatkan pada kelembagaan ini.

2. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Dilihat dari kompleksitasnya, bidang sosial dan ketenagakerjaan dinilai memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi, hal ini didasarkan atas luasnya ruang lingkup kedua bidang ini mencakup seluruh wilayah kabupaten dan juga seluruh penduduk. Sementara untuk bidang ketransmigrasian termasuk memiliki kompleksitas pekerjaan dan permasalahan yang termasuk kategori Sedang.

- Apabila dilihat dari jumlah penduduknya, jumlah penduduk Kabupaten Bandung cukup besar. Hal tersebut bisa menjadi suatu potensi, namun di sisi lain dapat pula menjadi permasalahan bilamana penduduk usia produktif tersebut tidak terserap oleh pasar tenaga kerja.
- Di bidang ketenagakerjaan, tingkat pengangguran di Kabupaten Bandung masih cukup tinggi, hal ini dikarenakan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia masih sangat minim, sehingga tidak semua tenaga kerja dapat diserap. Di samping itu, perlindungan terhadap tenaga kerja melalui Jamsostek masih rendah.
- Di bidang sosial, permasalahan yang terjadi dapat dikatakan cukup kompleks, hal ini ditandai dengan masih cukup banyaknya jumlah keluarga prasejahtera.

3. Nilai Strategis

Berdasarkan nilai strategisnya, bidang sosial dan ketenagakerjaan dinilai memiliki nilai strategis yang **Tinggi**. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa bidang ini memiliki dipengaruhi dan mempengaruhi banyak aspek kehidupan, selain juga berbagai permasalahan pada bidang ini dapat menimbulkan gejolak sosial yang tinggi apabila pemerintah tidak serius melakukan penanganan. Sementara untuk bidang ketransmigrasian termasuk dalam bidang dengan nilai strategis pada kategori **Sedang**.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu dilakukan penilaian dengan memberikan rating antara 1 sampai 4 dimana 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 4.8
Analisis Beban Kerja Bidang Sosial, Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai bidang Sosial | Nilai Bidang Ketenagakerjaan | Nilai bidang ketransmigrasian |
|----------------------------|---|---------------------|------------------------------|-------------------------------|
| Besaran urusan | Urusan bidang sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung sangat banyak. Dilihat dari jumlah urusan tersebut, terlihat bahwa beban kerja bidang sosial dan ketenagakerjaan masing-masing dapat dikategorikan Tinggi , sedangkan untuk bidang ketransmigrasian termasuk Sedang . | 3 | 3 | 2 |
| Potensi daerah | Potensi daerah terkait dengan urusan bidang sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi di Kabupaten Bandung | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|---|--|------|------|---|--|
| | termasuk sedang, sehingga beban kerja dapat dikategorikan Sedang | | | | |
| Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang sosial dan ketenagakerjaan dapat dikategorikan Tinggi , sedangkan bidang ketransmigrasian dapat dikategorikan Sedang . | 3 | 3 | 2 | |
| Nilai Strategis | Bidang sosial dan ketenagakerjaan, keduanya dinilai Strategis dalam pembangunan daerah, sementara bidang ketransmigrasian tingkat kestrategisannya termasuk Sedang . | 3 | 3 | 2 | |
| Rata-rata | | 2,75 | 2,75 | 2 | |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi masuk dalam kategori **Diatas Sedang**, sehingga kelembagaannya yang menanganinya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

2.3 URUSAN BIDANG PERHUBUNGAN, PARIWISATA, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Dalam menentukan beban kerja bidang Perhubungan, Pariwisata, Komunikasi dan Informasi di Kabupaten Bandung didasarkan atas beberapa justifikasi sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Sesuai dengan PP No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, kewenangan yang dimiliki oleh Kabupaten di bidang perhubungan, pariwisata, komunikasi dan informatika. Disebutkan pada Pasal 7 dari PP tersebut bahwa kewenangan untuk melakukan urusan bidang perhubungan, komunikasi dan

informatika merupakan urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh daerah, sedangkan urusan bidang pariwisata merupakan urusan pilihan yang pelaksanaan fungsinya dapat dilekatkan pada kelembagaan lain.

Dilihat dari besaran urusannya, ketiga jenis bidang urusan ini baik untuk bidang perhubungan, komunikasi dan informatika, serta pariwisata memiliki besaran urusan yang berada pada kategori **Sedang**.

2. *Potensi Daerah*

Berbagai urusan kewenangan bidang perhubungan, pariwisata, komunikasi dan informatika sebagaimana telah disebutkan di atas selanjutnya dicroscheck dengan melihat dan menganalisis potensi yang dimiliki oleh kabupaten Bandung. Hal tersebut selain untuk melihat tingkat urgenitas penanganan berbagai permasalahan yang ada berkaitan dengan bidang ini, juga untuk menilai ketrategisan bidang ini dalam skala pembangunan yang ada di Kabupaten Bandung.

Dilihat dari potensi yang dimiliki daerah Kabupaten Bandung, untuk ketiga bidang urusan dimaksud dapat dikategorikan **Sedang**. Hal ini terlihat pada panjang jalan menurut jenis permukaan, kondisi dan kelas jalan, jumlah kendaraan menurut jenis kendaraan, realisasi kinerja angkutan penumpang, jumlah hotel berbintang dan non bintang, jumlah obyek wisata, jumlah kunjungan wisatawan ke obyek wisata yang ada di Kabupaten Bandung, dan lain sebagainya.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Berikut ini diuraikan beberapa kompleksitas pekerjaan dan permasalahan untuk bidang perhubungan, komunikasi, informatika dan pariwisata yang terdapat di Kabupaten Bandung:

- Ruang lingkup pekerjaan untuk ketiga bidang ini adalah meliputi seluruh wilayah kabupaten, permasalahannya adalah bagaimana mengoptimalkan kinerja bidang ini agar hasilnya dapat dinikmati oleh seluruh penduduk, di tempat terpencil sekalipun.
- Di bidang perhubungan, pariwisata, komunikasi dan informatika, Kabupaten Bandung bermasalah dengan tingkat partisipasi masyarakat, selain juga fasilitas belum terlalu memadai.
- Fasilitas sarana dan prasarana perhubungan yang belum memadai.

- Terdapat beberapa ruas jalan dengan kinerja jalan yang rendah, sehingga menimbulkan kemacetan.
- Terjadinya penumpukan aktivitas pada sepanjang koridor jalan menyebabkan ruas jalan yang dapat digunakan hanya sedikit. Hal ini terjadi terutama pada jam-jam sibuk (*peak hours*).

Dari sini kemudian dapat ditentukan bahwa kompleksitas pekerjaan dan permasalahan pada bidang ini tergolong **Sedang**, kecuali untuk bidang perhubungan yang termasuk kategori **Tinggi**. Hal ini mengingat bidang perhubungan merupakan bidang yang menjadi urat nadi pergerakan barang dan orang dari satu tempat ke tempat lain baik untuk melakukan aktivitas maupun untuk meningkatkan nilai tambah (*value added*) suatu barang.

4. Nilai Strategis

Dilihat dari nilai strategisnya, ketiga bidang urusan tersebut tergolong **Strategis**. Hal ini didasarkan atas pemahaman bahwa baik bidang perhubungan maupun komunikasi dan informatika memiliki kontribusi terhadap pencapaian tingkat kehidupan yang lebih baik, sementara untuk bidang pariwisata berkontribusi pada pelestarian berbagai potensi kesenian maupun obyek wisata daerah, selain juga aktivitas pariwisata berdampak pada *multiplier effect* karena mampu meng-generate munculnya berbagai aktivitas ekonomi baru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu dilakukan penilaian dengan memberikan rating antara 1 sampai 4 dimana 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 4.9
Analisis Beban Kerja Bidang Perhubungan, Pariwisata,
Komunikasi Dan Informatika

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai bidang Perhubungan | Nilai Bidang Kom & Informatika | Nilai bidang pariwisata |
|---|---|---------------------------------|---|--------------------------------|
| Besaran urusan | Urusan bidang perhubungan, pariwisata, komunikasi dan informatika yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung dapat dikategorikan <u>Sedang</u> . | 2 | 2 | 2 |
| Potensi Daerah | Potensi daerah yang ada di Kabupaten Bandung yang menjadi tanggungjawab pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kabupaten Bandung termasuk kategori <u>Sedang</u> . | 2 | 2 | 2 |
| Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang perhubungan yang dihadapi dapat dikategorikan <u>Tinggi</u> , sedangkan kedua bidang lainnya tergolong <u>Sedang</u> . | 3 | 2 | 2 |
| Nilai Strategis | Nilai strategis untuk ketiga bidang ini tergolong <u>Tinggi</u> . | 3 | 3 | 3 |
| Rata-rata | | 2,5 | 2,25 | 2,25 |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Perhubungan, Pariwisata, Komunikasi dan Informatika masuk dalam kategori Diatas Sedang, sehingga kelembagaannya yang menanganinya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

2.4 URUSAN BIDANG KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL

Dalam menentukan beban kerja bidang Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung didasarkan atas beberapa justifikasi sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Sesuai dengan PP No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, urusan yang dimiliki oleh Kabupaten di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil. Disebutkan pada Pasal 7 dari PP tersebut bahwa urusan bidang kependudukan dan catatan sipil merupakan urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh daerah. Dilihat dari banyaknya urusan bidang kependudukan dan catatan sipil berdasarkan PP No. 38 Tahun 2007, disebutkan bahwa setiap kabupaten/kota memiliki kewenangan untuk:

1. Penetapan kebijakan pendaftaran penduduk skala kabupaten/kota.
2. Fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi, dan konsultasi pelaksanaan pendaftaran penduduk skala kabupaten/kota.
3. Koordinasi penyelenggaraan pendaftaran penduduk skala kabupaten/kota.
4. Penyelenggaraan pelayanan pendaftaran penduduk dalam sistem administrasi kependudukan skala kabupaten/kota, meliputi:
 - a. Pencatatan dan pemutakhiran biodata penduduk serta penerbitan Nomor Induk Kependudukan (NIK);
 - b. Pendaftaran perubahan alamat;
 - c. Pendaftaran pindah datang penduduk dalam wilayah Republik Indonesia;
 - d. Pendaftaran Warga Negara Indonesia tinggal sementara;
 - e. Pendaftaran pindah datang Antarnegara;
 - f. Pendaftaran penduduk yang tinggal di perbatasan Antarnegara;
 - g. Pendataan penduduk rentan Administrasi Kependudukan;
 - h. Penerbitan dokumen kependudukan hasil pendaftaran penduduk;
 - i. Penatausahaan pendaftaran penduduk.
1. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendaftaran penduduk skala kabupaten/kota.
2. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pendaftaran penduduk skala kabupaten/kota.
3. Pengawasan atas penyelenggaraan pendaftaran penduduk skala kabupaten/kota.
4. Penetapan kebijakan pencatatan sipil skala kabupaten/kota.

5. Fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi, dan konsultasi pelaksanaan pencatatan sipil skala kabupaten/kota.
6. Koordinasi penyelenggaraan pencatatan sipil skala kabupaten/kota.
7. Penyelenggaraan pelayanan pencatatan sipil dalam sistem administrasi kependudukan skala kabupaten/kota meliputi :
 - a. Pencatatan kelahiran;
 - b. Pencatatan lahir mati;
 - c. Pencatatan perkawinan;
 - d. Pencatatan perceraian;
 - e. Pencatatan kematian;
 - f. Pencatatan pengangkatan anak, pengakuan anak dan pengesahan anak;
 - g. Pencatatan perubahan nama;
 - h. Pencatatan perubahan status kewarganegaraan;
 - i. Pencatatan peristiwa penting lainnya;
 - j. Pencatatan perubahan dan pembatalan akta;
 - k. Penerbitan dokumen kependudukan hasil pencatatan sipil;
8. Penatausahaan dokumen pencatatan sipil.
9. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pencatatan sipil skala kabupaten/kota.
10. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pencatatan sipil skala kabupaten/kota.
11. Pengawasan atas penyelenggaraan pencatatan sipil skala kabupaten/kota.
12. Penetapan kebijakan pengelolaan informasi administrasi kependudukan skala kabupaten/kota.
13. Fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi, dan konsultasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan skala kabupaten/kota.
14. Koordinasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan skala kabupaten/kota.
15. Pembangunan dan pengembangan jaringan komunikasi data skala kabupaten/kota.
16. Penyediaan perangkat keras dan perlengkapan lainnya serta jaringan komunikasi data sampai dengan tingkat kecamatan atau kelurahan sebagai tempat pelayanan dokumen penduduk.

17. Pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan.
18. Pembangunan replikasi data kependudukan di kabupaten/kota.
19. Pembangunan bank data kependudukan kabupaten/kota.
20. Pembangunan tempat perekaman data kependudukan di kecamatan.
21. Perekaman data hasil pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil serta pemutakhiran data penduduk menggunakan sistem informasi administrasi kependudukan.
22. Penyajian dan diseminasi informasi penduduk.
23. Perlindungan data pribadi penduduk pada bank data kependudukan kabupaten/ kota.
24. Perlindungan data pribadi penduduk dalam proses dan hasil pendaftaran penduduk serta pencatatan sipil.
25. Pemantauan dan evaluasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan skala kabupaten/kota.
26. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola informasi administrasi kependudukan skala kabupaten/kota.
27. Pengawasan atas pengelolaan informasi administrasi kependudukan skala kabupaten/kota.
28. Penetapan kebijakan perkembangan kependudukan skala kabupaten/kota.
29. Penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria penyelenggaraan pengendalian kuantitas, pengembangan kualitas, pengarahannya mobilitas dan persebaran penduduk serta perlindungan penduduk skala kabupaten/ kota.
30. Pelaksanaan kebijakan pengendalian kuantitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk, pengarahannya mobilitas/ penataan persebaran penduduk, perlindungan penduduk dalam konteks pembangunan berwawasan kependudukan skala kabupaten/kota.
31. Pembuatan analisis pengendalian kuantitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk, pengarahannya mobilitas/ penataan persebaran penduduk dan perlindungan penduduk serta pembangunan berwawasan kependudukan.
32. Koordinasi dan kerjasama antar daerah dalam pelaksanaan kebijakan pengendalian kuantitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk, pengarahannya mobilitas/penataan

- persebaran penduduk, perlindungan penduduk serta pembangunan berwawasan kependudukan.
33. Pelaporan pelaksanaan pengendalian kuantitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk, pengarahannya mobilitas/penataan persebaran penduduk, dan perlindungan penduduk dalam konteks pembangunan berwawasan kependudukan skala kabupaten/kota.
 34. Pemantauan dan evaluasi kebijakan pengendalian kuantitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk, pengarahannya mobilitas/penataan persebaran penduduk, perlindungan penduduk serta pembangunan berwawasan kependudukan skala kabupaten/kota.
 35. Pengawasan kebijakan pengendalian kuantitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk, pengarahannya mobilitas/penataan persebaran penduduk, perlindungan penduduk, dan pembangunan berwawasan kependudukan skala kabupaten/kota.
 36. Penetapan kebijakan perencanaan kependudukan skala kabupaten/kota.
 37. Penyerasian dan harmonisasi kebijakan kependudukan antar dan dengan lembaga pemerintah dan non pemerintah pada skala kabupaten/kota.
 38. Penyelenggaraan kerjasama dengan organisasi kemasyarakatan dalam rangka tertib administrasi kependudukan.
 39. Penetapan indikator kependudukan, proyeksi penduduk, dan analisis dampak kependudukan skala kabupaten/kota.
 40. Koordinasi dan sosialisasi hasil penyusunan indikator, proyeksi, dan analisis dampak kependudukan serta kebijakan kependudukan kepada khalayak sasaran.
 41. Penilaian dan pelaporan kinerja pembangunan kependudukan secara periodik.
 42. Pendayagunaan informasi atas indikator kependudukan dan analisis dampak kependudukan untuk perencanaan pembangunan berbasis penduduk skala kabupaten/kota.
 43. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan indikator kependudukan, proyeksi penduduk dan analisis dampak kependudukan, serta penyerasian kebijakan kependudukan skala kabupaten/kota.

44. Pengawasan indikator kependudukan, proyeksi penduduk dan analisis dampak kependudukan, serta penyerasian kebijakan kependudukan skala kabupaten/kota.

Dari sejumlah urusan yang telah diuraikan di atas, dapat dilihat bahwa besaran urusan bidang kependudukan dan catatan sipil termasuk kategori **Tinggi**.

2. *Potensi Daerah*

Berbagai urusan kewenangan bidang kependudukan dan catatan sipil sebagaimana telah disebutkan di atas selanjutnya dicroscheck dengan melihat dan menganalisis potensi yang dimiliki oleh kabupaten Bandung. Hal tersebut selain untuk melihat tingkat urgensi penanganan berbagai permasalahan yang ada berkaitan dengan bidang ini, juga untuk menilai ketrategisan bidang ini dalam skala pembangunan yang ada di Kabupaten Bandung.

Potensi dimaksud akan meliputi data luas wilayah dan kepadatan penduduk, data penduduk dan rasio jenis kelamin, dan lain sebagainya. Secara rinci, gambaran data riil terkait dengan kondisi tersebut dapat berikut ini.

- Dengan jumlah penduduk sebanyak 2.859.995 orang, merupakan potensi yang besar dan memerlukan penanganan serius.
- Luas wilayah Kabupaten Bandung adalah 1.767,9274 km², sehingga tingkat kepadatan penduduk adalah 87.811 jiwa/km². Sementara untuk rata-rata kepadatan penduduk setiap kecamatan adalah 2.927 jiwa/km².
- Untuk tingkat kelahiran dan kematian di Kabupaten Bandung adalah sebanyak 13.810 jiwa untuk jumlah kelahiran, dan 4.788 jiwa untuk jumlah kematian. Pada level kecamatan, rata-rata jumlah kelahiran adalah 460 jiwa dan untuk jumlah kematian adalah 160 jiwa.

Dari kondisi potensi tersebut, selanjutnya dapat dinyatakan bahwa tingkat potensi Kabupaten Bandung untuk bidang kependudukan dan catatan sipil dapat dikategorikan **Sedang**.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Secara umum, kompleksitas pekerjaan dan permasalahan bidang kependudukan dan catatan sipil dikategorikan **Sedang**. Berikut ini disampaikan

tentang berbagai tantangan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Bandung, terkait dengan bidang kependudukan dan catatan sipil:

- 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;
- Menurunnya angka kematian bayi dan angka kelahiran menjadikan semakin meningkatnya angka harapan hidup penduduk yang mengakibatkan semakin besarnya penambahan 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.
- 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 adalah bagaimana meningkatkan upaya pendidikan kependudukan melalui jalur sekolah dan masyarakat.
- Selama ini kemiskinan merupakan akar utama ketidakpedulian dan partisipasi penduduk untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitasnya. Oleh karenanya tantangan yang dihadapi dalam pembangunan kependudukan adalah mempercepat pengentasan kemiskinan agar mereka lebih berdaya meningkatkan harkat, kesejahteraan dan produktivitas diri dan keluarganya.
- Meningkatkan derajat kesehatan, gizi dan kesegaran jasmani untuk kesejahteraan fisik. Selain itu tantangan yang dihadapi untuk meningkatkan kesejahteraan non fisik adalah meningkatkan keimanan dan ketaqwaan, keteguhan, etika 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.

- 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.

4. Nilai Strategis

Dilihat dari tingkat kestrategisannya, bidang urusan ini berada pada level Sedang.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu dilakukan penilaian dengan memberikan rating antara 1 sampai 4 dimana 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 4.10
Analisis Beban Kerja Bidang Kependudukan dan Catatan Sipil

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai |
|---|--|-------|
| Besaran Urusan | Kewenangan bidang kependudukan dan catatan sipil yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung sangat banyak. Dilihat dari jumlah kewenangan tersebut, terlihat bahwa beban kerja bidang kependudukan dan catatan sipil dapat dikategorikan Tinggi | 3 |
| Potensi daerah | Potensi daerah yang ada di Kabupaten Bandung yang menjadi tanggungjawab pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kabupaten Bandung termasuk kategori Sedang . | 2 |
| Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang kependudukan dan catatan sipil yang dihadapi dapat dikategorikan Sedang . | 2 |
| Nilai Strategis | Nilai strategis bidang ini tergolong Sedang . | 2 |
| Rata-rata | | 2,25 |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Kependudukan dan Catatan Sipil masuk dalam kategori **Di atas Sedang**, sehingga kelembagaannya yang menanganinya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

2.5 URUSAN BIDANG BINAMARGA DAN PERTAMBANGAN

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang binamarga dan pertambangan daerah Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Berdasarkan PP No. 38 Tahun 2007, urusan pemerintahan bidang binamarga tergabung dalam bidang urusan Pekerjaan Umum, sedangkan untuk bidang pertambangan adalah mencakup urusan energi dan Sumber Daya Mineral. Berikut ini dijabarkan secara rinci kedua bidang urusan tersebut:

Bidang Urusan Binamarga, meliputi:

1. Pengaturan jalan kabupaten/kota:
 - a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan jalan kabupaten/desa dan jalan kota berdasarkan kebijakan nasional di bidang jalan dengan memperhatikan keserasian antar daerah dan antar kawasan.
 - b. Penyusunan pedoman operasional penyelenggaraan jalan kabupaten/desa dan jalan kota.
 - c. Penetapan status jalan kabupaten/desa dan jalan kota.
 - d. Penyusunan perencanaan umum dan pembiayaan jaringan jalan kabupaten/desa dan jalan kota.
2. Pembinaan jalan kabupaten/kota:
 - a. Pemberian bimbingan penyuluhan serta pendidikan dan pelatihan para aparatur penyelenggara jalan kabupaten/desa dan jalan kota.
 - b. Pemberian izin, rekomendasi, dispensasi dan pertimbangan pemanfaatan ruang manfaat jalan, ruang milik jalan, dan ruang pengawasan jalan.
 - c. Pengembangan teknologi terapan di bidang jalan untuk jalan kabupaten/desa dan jalan kota.
3. Pembangunan jalan kabupaten/kota:
 - a. Pembiayaan pembangunan jalan kabupaten/desa dan jalan kota.

- b. Perencanaan teknis, pemrograman dan penganggaran, pengadaan lahan, serta pelaksanaan konstruksi jalan kabupaten/desa dan jalan kota.
 - c. Pengoperasian dan pemeliharaan jalan kabupaten/desa dan jalan kota.
 - d. Pengembangan dan pengelolaan manajemen jalan kabupaten desa dan jalan kota.
4. Pengawasan jalan kabupaten/kota:
- a. Evaluasi kinerja penyelenggaraan jalan kabupaten/desa dan jalan kota.
 - b. Pengendalian fungsi dan manfaat hasil pembangunan jalan kabupaten/desa dan jalan kota.
5. dan lain sebagainya.

Bidang Urusan Pertambangan, meliputi:

1. Pembuatan peraturan perundang-undangan daerah kabupaten/kota di bidang mineral, batubara, panas bumi, dan air tanah.
2. Penyusunan data dan informasi wilayah kerja usaha pertambangan mineral dan batubara serta panas bumi skala kabupaten/kota.
3. Penyusunan data dan informasi cekungan air tanah skala kabupaten/kota.
4. Pemberian rekomendasi teknis untuk izin pengeboran, izin penggalian dan izin penurapan mata air pada cekungan air tanah pada wilayah kabupaten/kota.
5. Pemberian izin usaha pertambangan mineral, batubara dan panas bumi pada wilayah kabupaten/kota dan 1/3 (sepertiga) dari wilayah kewenangan provinsi.
6. Pemberian izin usaha pertambangan mineral, dan batubara untuk operasi produksi, yang berdampak lingkungan langsung pada wilayah kabupaten/kota dan 1/3 (sepertiga) dari wilayah kewenangan provinsi.
7. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan izin usaha pertambangan mineral, batubara dan panas bumi, pada wilayah kabupaten/kota dan 1/3 (sepertiga) dari wilayah kewenangan provinsi.
8. Pemberian izin badan usaha jasa pertambangan mineral, batubara, dan panas bumi dalam rangka PMA dan PMDN di wilayah kabupaten/kota.
9. Pengelolaan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan izin usaha jasa pertambangan mineral, batubara, dan panas bumi dalam rangka penanaman modal di wilayah kabupaten/kota.

10. Pembinaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan pertambangan termasuk reklamasi lahan pasca tambang, konservasi dan peningkatan nilai tambah terhadap usaha pertambangan mineral, batubara dan panas bumi, pada wilayah kabupaten/kota.
11. Pembinaan dan pengawasan perusahaan KP dalam wilayah kabupaten/kota.
12. Pembinaan dan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, lingkungan pertambangan termasuk reklamasi lahan pasca tambang, konservasi dan peningkatan nilai tambah terhadap KP dalam wilayah kabupaten/kota.
13. Penetapan wilayah konservasi air tanah dalam wilayah kabupaten/kota.
14. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan izin usaha pertambangan mineral, dan batubara untuk operasi produksi, serta panas bumi yang berdampak lingkungan langsung dalam wilayah kabupaten/kota.
15. Penetapan nilai perolehan air tanah pada cekungan air tanah dalam wilayah kabupaten/ kota.
16. Pengelolaan data dan informasi mineral, batubara, panas bumi dan air tanah serta perusahaan dan SIG wilayah kerja pertambangan di wilayah kabupaten/kota.
17. Penetapan potensi panas bumi dan air tanah serta neraca sumber daya dan cadangan mineral dan batubara di wilayah kabupaten/kota.
18. Pengangkatan dan pembinaan inspektur tambang serta pembinaan jabatan fungsional kabupaten/kota.
19. Pelaksanaan inventarisasi geologi dan sumber daya mineral, batubara, panas bumi, migas dan air tanah pada wilayah kabupaten/kota.
20. Pelaksanaan inventarisasi kawasan karst dan kawasan lindung geologi pada wilayah kabupaten/kota.
21. Penetapan zonasi pemanfaatan kawasan karst dan kawasan lindung geologi pada wilayah kabupaten/kota.
22. Penetapan pengelolaan lingkungan geologi, geologi teknik, kawasan rawan bencana dan kawasan lingkungan geologi di wilayah kabupaten/kota.
23. Pelaksanaan inventarisasi lingkungan geologi, geologi teknik, kawasan rawan bencana dan kawasan lingkungan geologi pada wilayah kabupaten/kota.
24. Pelaksanaan kebijakan mitigasi bencana geologi pada wilayah kabupaten/kota.

25. Inventarisasi dan pengelolaan, kawasan rawan bencana geologi, pada wilayah kabupaten/kota.
26. Pelaksanaan koordinasi mitigasi bencana geologi pada wilayah kabupaten/kota.
27. Pengelolaan informasi bencana geologi pada wilayah kabupaten/kota.
28. Pelaksanaan pembinaan fungsional penyelidik bumi nasional pada wilayah kabupaten/kota.
29. Pengelolaan data dan informasi geologi pada wilayah kabupaten/kota.
30. Penetapan peraturan daerah kabupaten/kota di bidang energi dan ketenagalistrikan.
31. Penetapan Rencana Umum Ketenagalistrikan Daerah (RUKD) kabupaten/kota.
32. Pemberian IUKU yang sarana maupun energi listriknya dalam kabupaten/kota.
33. Pengaturan harga jual tenaga listrik untuk konsumen pemegang IUKU yang izin usahanya dikeluarkan oleh kabupaten/kota.
34. Pengaturan harga jual tenaga listrik kepada pemegang IUKU yang izinnya dikeluarkan oleh kabupaten/kota.
35. Pemberian IUKS yang sarana instalasinya dalam kabupaten/kota.
36. Pemberian persetujuan penjualan kelebihan tenaga listrik oleh pemegang IUKS kepada pemegang IUKU yang izinnya dikeluarkan oleh kabupaten/kota.
37. Pemberian izin usaha jasa penunjang tenaga listrik bagi badan usaha dalam negeri/mayoritas sahamnya dimiliki oleh penanam modal dalam negeri.
38. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan izin usaha pertambangan mineral, batubara dan panas bumi, pada wilayah kabupaten/kota dan 1/3 (sepertiga) dari wilayah kewenangan provinsi.
39. Pemberian izin badan usaha jasa pertambangan mineral, batubara, dan panas bumi dalam rangka PMA dan PMDN di wilayah kabupaten/kota.
40. Pengelolaan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan izin usaha jasa pertambangan mineral, batubara, dan panas bumi dalam rangka penanaman modal di wilayah kabupaten/kota.
41. Pembinaan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan pertambangan termasuk reklamasi lahan pasca tambang, konservasi dan peningkatan nilai tambah terhadap usaha pertambangan mineral, batubara dan panas bumi, pada wilayah kabupaten/kota.
42. Pembinaan dan pengawasan perusahaan KP dalam wilayah kabupaten/kota.

43. Pembinaan dan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, lingkungan pertambangan termasuk reklamasi lahan pasca tambang, konservasi dan peningkatan nilai tambah terhadap KP dalam wilayah kabupaten/kota.
44. Penetapan wilayah konservasi air tanah dalam wilayah kabupaten/kota.
45. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan izin usaha pertambangan mineral, dan batubara untuk operasi produksi, serta panas bumi yang berdampak lingkungan langsung dalam wilayah kabupaten/kota.
46. Penetapan nilai perolehan air tanah pada cekungan air tanah dalam wilayah kabupaten/ kota.
47. Pengelolaan data dan informasi mineral, batubara, panas bumi dan air tanah serta perusahaan dan SIG wilayah kerja pertambangan di wilayah kabupaten/kota.
48. Penetapan potensi panas bumi dan air tanah serta neraca sumber daya dan cadangan mineral dan batubara di wilayah kabupaten/kota.
49. Pengangkatan dan pembinaan inspektur tambang serta pembinaan jabatan fungsional kabupaten/kota.
50. Pelaksanaan inventarisasi geologi dan sumber daya mineral, batubara, panas bumi, migas dan air tanah pada wilayah kabupaten/kota.
51. Pelaksanaan inventarisasi kawasan karst dan kawasan lindung geologi pada wilayah kabupaten/kota.
52. Pengelolaan informasi bencana geologi pada wilayah kabupaten/kota.
53. Pelaksanaan pembinaan fungsional penyelidik bumi nasional pada wilayah kabupaten/kota.
54. Pengelolaan data dan informasi geologi pada wilayah kabupaten/kota.
55. Penetapan peraturan daerah kabupaten/kota di bidang energi dan ketenagalistrikan.
56. Penetapan Rencana Umum Ketenagalistrikan Daerah (RUKD) kabupaten/kota.
57. Pemberian IUKU yang sarana maupun energi listriknya dalam kabupaten/kota.
58. Pengaturan harga jual tenaga listrik untuk konsumen pemegang IUKU yang izin usahanya dikeluarkan oleh kabupaten/kota.
59. Pengaturan harga jual tenaga listrik kepada pemegang IUKU yang izinnya dikeluarkan oleh kabupaten/kota.
60. Pemberian IUKS yang sarana instalasinya dalam kabupaten/kota.

61. Pemberian persetujuan penjualan kelebihan tenaga listrik oleh pemegang IUKS kepada pemegang IUKU yang izinnnya dikeluarkan oleh kabupaten/kota.
62. Pemberian izin usaha jasa penunjang tenaga listrik bagi badan usaha dalam negeri/mayoritas sahamnya dimiliki oleh penanam modal dalam negeri.
63. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan usaha ketenagalistrikan yang izinnnya diberikan oleh kabupaten/kota.
64. Penyediaan listrik pedesaan di wilayah kabupaten/kota.
65. Pengangkatan dan pembinaan inspektur ketenagalistrikan serta pembinaan jabatan fungsional kabupaten/kota.
66. Penghitungan produksi dan realisasi *lifting* minyak bumi dan gas bumi bersama pemerintah.
67. Pemberian rekomendasi penggunaan wilayah kerja kontrak kerja sama untuk kegiatan lain di luar kegiatan migas pada wilayah kabupaten/kota.
68. Pemberian izin pembukaan kantor perwakilan perusahaan di sub sektor migas.
69. Pengawasan pengendalian pendistribusian dan tata niaga bahan bakar minyak dari agen dan pangkalan dan sampai konsumen akhir di wilayah kabupaten/kota.
70. Pemantauan dan inventarisasi penyediaan, penyaluran dan kualitas harga BBM serta melakukan analisa dan evaluasi terhadap kebutuhan/penyediaan BBM di wilayah kabupaten/kota.
71. Pemberian rekomendasi lokasi pendirian kilang dan tempat penyimpanan migas.
72. Pemberian izin lokasi pendirian Stasiun Pengisian Bahan Bakar untuk Umum (SPBU).
73. Pemberian rekomendasi pendirian gudang bahan peledak dalam rangka kegiatan usaha migas di daerah operasi daratan dan di daerah operasi pada wilayah kabupaten/kota dan 1/3 (sepertiga) dari wilayah kewenangan provinsi.
74. Pengangkatan dan pembinaan inspektur migas serta pembinaan jabatan fungsional kabupaten/kota.
75. Penyertaan dan atau memfasilitasi penyelenggaraan *assessment* bekerjasama dengan lembaga *assessment* DESDM.
76. Penyusunan kebutuhan dan penyelenggaraan diklat teknis dan fungsional tertentu sektor energi dan sumber daya mineral dalam skala kabupaten/kota.

Dari uraian urusan tersebut di atas, selanjutnya dapat ditentukan bahwa besaran urusan untuk bidang binamarga dan pertambangan di Kabupaten Bandung masing-masing termasuk kategori **Tinggi**.

2. *Potensi Daerah*

Kaitannya dengan kedua urusan pemerintahan ini, Kabupaten Bandung memiliki potensi-potensi yang cukup **Tinggi** yang dapat digambarkan sebagai berikut:

- Kabupaten Bandung merupakan kabupaten yang tidak berdiri sendiri, tetapi saling berdekatan dengan kota lainnya yaitu Kota Bandung, Kabupaten Sumedang, Kabupaten Cimahi, Kabupaten Bandung Barat dan lain sebagainya, 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 penambahan 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, pedagang kaki lima (PKL), pasar, pangkalan becak/ojek, dll.
 - c. Adanya pemusatan kegiatan masyarakat di tempat-tempat tertentu yang menghambat jalur lalu lintas seperti pertokoan, pabrik, lintasan kereta api, sekolah dan lain-lain, yang terjadi pada jam-jam sibuk.
 - d. Kurangnya disiplin dan tanggungjawab 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.

- Terkait dengan bidang urusan pertambangan, Kabupaten Bandung dinilai memiliki cukup banyak sumber bahan tambang dan potensi energi yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan lebih lanjut.

1. **Kompleksitas Permasalahan**

Dilihat dari kompleksitasnya, urusan bidang binamarga dan pertambangan termasuk kategori **Sedang**.

2. **Nilai Strategis**

Bidang binamarga dan pertambangan masing-masing dinilai memiliki nilai strategis yang **tinggi**, karena baik jalan maupun energi merupakan salah satu penggerak perekonomian daerah.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja bidang binamarga dan pertambangan tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian 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 4. 11
Analisis Beban Kerja Bidang Binamarga dan Pertambangan

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai Bidang Binamarga | Nilai Bidang Pertambangan |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|----------------------------------|
| Besaran Urusan | Urusan bidang binamarga dan pertambangan yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung sangat banyak. Dilihat dari jumlah urusan tersebut, terlihat bahwa beban kerja bidang binamarga maupun bidang pertambangan dapat dikategorikan Tinggi | 3 | 3 |
| Potensi daerah | Potensi daerah yang ada di Kabupaten Bandung yang menjadi tanggungjawab | 3 | 3 |

| | | | |
|---|--|------|------|
| | pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kabupaten Bandung termasuk kategori tinggi | | |
| Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang binamarga dan pertambangan yang dihadapi dapat dikategorikan Sedang untuk keduanya. | 2 | 2 |
| Nilai Strategis | Kedua bidang memiliki nilai strategis yang Tinggi . | 3 | 3 |
| Rata-rata | | 2,75 | 2,75 |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Binamarga dan Pertambangan masuk dalam kategori **Di atas Sedang**, sehingga kelembagaannya yang menanganinya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

2.6 URUSAN BIDANG PERUMAHAN DAN PENATAAN RUANG

Dalam menentukan beban kerja kelembagaan daerah yang akan menangani urusan bidang perumahan dan penataan ruang di Kabupaten Bandung, berikut ini dilakukan analisis terhadap keempat faktor dominan yang menjadi dasar analisis bagi penentuan beban kerja urusan pemerintahan, yaitu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Sesuai dengan PP No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, urusan yang dimiliki oleh Kabupaten di bidang perumahan dan bidang penataan ruang dapat dikategorikan **Tinggi** untuk bidang urusan perumahan, sedangkan untuk penataan ruang tergolong **Sedang**.

2. *Potensi Daerah*

Dilihat dari potensi secara umum, Kabupaten Bandung memiliki potensi yang tergolong **Sedang** untuk kedua bidang urusan ini. Berikut ini beberapa data empiris terkait dengan kedua bidang urusan tersebut:

- Jumlah rumah di Kabupaten Bandung berdasarkan jenis dan kondisinya adalah: Rumah permanen sebanyak 258.630 unit, rumah semi permanen sebanyak

127.390 unit, rumah kayu/papan sebanyak 65.754 unit, rumah bambu/lainnya sebanyak 81.288 unit.

- Selanjutnya jumlah rumah yang dinilai kurang layak huni adalah sebanyak 6.457 unit.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Dilihat dari tingkat kompleksitas dan permasalahan yang muncul dan dimungkinkan timbul terkait dengan bidang urusan perumahan dan penataan ruang dapat dikategorikan Sedang.

4. *Nilai Strategis*

Selanjutnya bila dilihat dari nilai strategisnya, terlihat bahwa kedua bidang urusan ini cukup memiliki nilai strategis yang Tinggi. Hal ini mengingat, perumahan merupakan kebutuhan pokok masyarakat, sementara penataan ruang merupakan bagian dari upaya pembangunan untuk menghasilkan suatu lingkungan yang nyaman, indah dan humanis.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja bidang binamarga dan pertambangan tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian 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 4. 12
Analisis Beban Kerja Bidang Perumahan dan Tata Ruang

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai Bidang Perumahan | Nilai Bidang Tata Ruang |
|-----------------------------------|---|-------------------------------|--------------------------------|
| Besaran Urusan | Urusan bidang perumahan dan penataan ruang yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung sangat banyak. Dilihat dari jumlah urusan tersebut, terlihat bahwa beban kerja bidang | 3 | 2 |

| | | | |
|---|--|-----|-----|
| | perumahan dapat dikategorikan Tinggi , sedangkan untuk penataan ruang tergolong Sedang . | | |
| Potensi daerah | Potensi daerah yang ada di Kabupaten Bandung yang menjadi tanggungjawab pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kabupaten Bandung termasuk kategori Sedang | 2 | 2 |
| Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang perumahan dan penataan ruang yang dihadapi dapat dikategorikan Sedang untuk keduanya. | 2 | 2 |
| Nilai Strategis | Kedua bidang memiliki nilai strategis yang Tinggi . | 3 | 3 |
| Rata-rata | | 2,5 | 2,5 |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Perumahan dan Penataan Ruang masuk dalam kategori **Di atas Sedang**, sehingga kelembagaannya yang menanganinya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

2.7 URUSAN BIDANG PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UKM

Untuk menentukan beban kerja bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM, ditetapkan beberapa faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Besaran urusan untuk urusan bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM secara keseluruhan dapat dikategorikan **tinggi**. Hal ini didasarkan atas rincian urusan yang dijabarkan dalam lampiran PP No. 38 Tahun 2007.

2. *Potensi Daerah*

Kabupaten Bandung adalah kabupaten penghasil berbagai komoditas baik pertanian maupun peternakan, serta industri, oleh karenanya potensi yang dimiliki terkait dengan bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM dinilai **Tinggi**.

3. Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan

Secara umum, kompleksitas pekerjaan bidang urusan perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM cukup tinggi. Hal ini karena ruang lingkup wilayah untuk urusan ini mencakup seluruh wilayah kabupaten dari kota sampai ke desa terpencil. Demikian pula halnya dengan kompleksitas permasalahan yang muncul terkait dengan bidang tersebut.

- Adanya industri-industri besar maupun menengah dengan jenis-jenis produksi yang semakin besar yang sebagian besar adalah tekstil yang potensial, dengan pemasaran dalam negeri dan ekspor yang merupakan salah satu komoditas andalan dari sektor industri di Kabupaten Bandung.
- Bagi industri kecil dan kerajinan masih belum tersedianya sarana dan promosi usaha dalam rangka inovasi teknologi dan peningkatan volume pemasaran termasuk peluang-peluang pasar.
- Penyebaran pusat-pusat perdagangan yang tidak merata, masih terpusat di Cimahi tengah dan timur;
- Pasar modern yang telah ada, belum dilengkapi sarana rekreasi;

4. Nilai Strategis

Dilihat dari kestrategisannya, bidang ini merupakan bidang penggerak ekonomi wilayah, dan sangat berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat. Oleh karenanya, bidang ini termasuk memiliki nilai strategis yang Tinggi.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian 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 4. 13
Analisis Beban Kerja Bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai |
|----------------------------|------------------------------|-------|
| Besaran Urusan | Urusan bidang perindustrian, | 3 |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | perdagangan yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung sangat banyak. Dilihat dari jumlah urusan tersebut, terlihat bahwa beban kerja bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM dapat dikategorikan Tinggi | | |
| Potensi daerah | Potensi daerah yang ada di Kabupaten Bandung yang menjadi tanggungjawab pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kabupaten Bandung termasuk kategori tinggi | 3 | |
| Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM yang dihadapi dapat dikategorikan tinggi. | 3 | |
| Nilai Strategis | Bidang-bidang ini dinilai strategis karena merupakan bidang yang terkait dengan penggerak ekonomi rakyat | 3 | |
| Rata-rata | | 3 | |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM masuk dalam kategori Berat, sehingga kelembagaannya yang menanganinya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

2.8 URUSAN BIDANG PERTANIAN, PERKEBUNAN DAN KEHUTANAN

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang pertanian, perkebunan dan kehutanan daerah Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Untuk melihat besaran urusan yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung dapat didasarkan atas PP No. 38 Tahun 2007. Baik pada bagian pasal 7 maupun lampiran dari PP ini dinyatakan bahwa urusan pemerintahan bidang pertanian dan bidang kehutanan merupakan bagian dari urusan pilihan, sementara urusan bidang perkebunan merupakan sub bagian dari urusan bidang pertanian.

Selanjutnya, karena merupakan bidang urusan pilihan, berarti pengambilan pengurusannya oleh daerah selanjutnya lebih banyak didasarkan atas potensi yang

dimiliki daerah serta nilai strategis bidang urusan tersebut dilihat posisinya dalam konteks wilayah Kabupaten Bandung. Dari sini kemudian dapat ditarik kesimpulan mengenai besar kecilnya urusan bidang ini bagi Kabupaten Bandung.

Hanya memang bila didasarkan atas uraian pembagian urusan yang terdapat pada Lampiran PP 41 Tahun 2007, besaran urusan untuk penggabungan ketiga urusan dan sub urusan ini dapat dikategorikan **Tinggi** untuk Kabupaten Bandung. Hal ini erat kaitannya dengan besarnya potensi yang dimiliki Kabupaten ini di bidang pertanian, perkebunan dan kehutanan. Meskipun demikian, bila dirinci lebih lanjut, beban urusan untuk pertanian memang merupakan bidang yang paling berat kategori beban kerjanya, sedangkan untuk sub bidang perkebunan dan kehutanan dapat dikategorikan sedang.

2. *Potensi Daerah*

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa untuk urusan bidang pemerintahan yang merupakan urusan pilihan, penentuan diambil/tidaknya urusan bidang tersebut oleh daerah, salah satunya ditentukan oleh besaran potensi yang dimiliki oleh daerah yang bersangkutan. Untuk Kabupaten Bandung, potensi yang terkait dengan pertanian, perkebunan dan kehutanan termasuk pada kategori **Tinggi**, hal ini didasarkan atas beberapa kondisi empirik sebagai berikut:

- Beberapa data tentang potensi pertanian di Kabupaten Bandung menyebutkan bahwa untuk jumlah areal tanaman sayuran seluas 41.472 Ha, areal tanaman palawija seluas 22.446 Ha, areal pohon buah-buahan seluas 248.632 Ha dan areal sawah seluas 76.040 Ha.
- Penduduk di Kabupaten Bandung dengan mata pencaharian sebagai petani jumlahnya cukup besar yaitu sebanyak 210.850 orang. Jumlah ini merupakan kedua terbanyak setelah penduduk dengan mata pencaharian sebagai pekerja industri. Bila dikomparasikan dengan jumlah penduduk keseluruhan, prosentasenya adalah sebanyak 7,37%.
- Kabupaten Bandung memiliki potensi perkebunan yang cukup luas terutama perkebunan teh, hanya memang pengelolaannya dilakukan oleh PTP dan beberapa perusahaan swasta. Sementara untuk potensi kehutanan, sebagaimana daerah lain, potensi hutan lebih banyak dikelola oleh Perhutani, selaku BUMN yang berkewenangan mengurus bidang kehutanan.

3. *Kompleksitas Permasalahan*

Pengkajian mengenai kompleksitas permasalahan yang terjadi pada satu bidang tertentu di suatu wilayah akan berkaitan dengan besaran potensi yang dimiliki oleh wilayah tersebut, selain juga terkait dengan besaran permasalahan yang potensial muncul sebagai akibat dari adanya potensi tersebut. Untuk bidang pertanian, perkebunan dan kehutanan, berikut ini beberapa permasalahan yang mungkin muncul di Kabupaten Bandung:

- Berkembangnya sektor industri di Kabupaten Bandung kemungkinan dapat menimbulkan berbagai bentuk alih fungsi lahan pertanian menjadi industri. Hal ini perlu diperhatikan terutama terkait dengan kebijakan alih fungsi lahan pertanian.
- Besaran potensi bidang pertanian di Kabupaten Bandung perlu terus dikelola dan dikembangkan secara optimal dalam kerangka untuk mencapai visi ketahanan pangan nasional.
- Koordinasi penanganan bidang urusan perkebunan dan kehutanan perlu dilakukan secara sinergis dengan berbagai stakeholders yang menanganinya. Hal ini penting agar penanganan ketiga bidang ini dapat berjalan secara harmonis.

Selanjutnya, dengan memperhatikan hal-hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompleksitas permasalahan bidang urusan pertanian, perkebunan dan kehutanan yang ada di Kabupaten Bandung dapat dikategorikan Sedang.

4. *Nilai Strategis*

Dalam kerangka pencapaian ketahanan pangan nasional, sebagai salah satu lumbung padi di wilayah Propinsi Jawa Barat, Kabupaten Bandung diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tanaman pangan di wilayahnya sehingga diharapkan pada lingkup lokal dapat menjaga pasokan pangan di wilayahnya, sedangkan pada lingkup regional juga dapat berkontribusi pada pasokan pangan Jawa Barat, dan bahkan nasional. Hal ini mengindikasikan bahwa bidang urusan pertanian merupakan bidang yang memiliki nilai strategis yang Tinggi, sehingga diperlukan kelembagaan penanganan yang kuat.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja bidang pertanian, perkebunan dan kehutanan tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian 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 4. 14
Analisis Beban Kerja Bidang Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai Bidang Pertanian | Nilai Bidang Perkebunan | Nilai Bidang Kehutanan |
|-----------------------------------|---|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Besaran Urusan | Urusan bidang pertanian yang diemban oleh Pemerintah Kabupaten Bandung sangat banyak. Dilihat dari jumlah urusan tersebut, terlihat bahwa beban kerja bidang pertanian tergolong <u>Tinggi</u> , sementara untuk sub bidang perkebunan dan bidang kehutanan, karena keduanya dikelola oleh PTP dan swasta untuk perkebunan dan Perhutani untuk bidang kehutanan maka beban kerja untuk kedua urusan ini tergolong <u>Sedang</u> . | 3 | 2 | 2 |
| Potensi daerah | Potensi pertanian yang terdapat di Kabupaten Bandung yang menjadi tanggungjawab pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kabupaten Bandung termasuk kategori <u>Tinggi</u> . Demikian pula halnya dengan potensi perkebunan dan kehutanan yang ada tergolong <u>Tinggi</u> , hanya pengelolaannya tidak berada dibawah Pemerintah Kabupaten Bandung. | 3 | 3 | 3 |

| | | | | |
|---|--|---|-----|-----|
| Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang pertanian, dapat dikategorikan Tinggi , sedangkan untuk sub bidang urusan perkebunan dan kehutanan tergolong Sedang . | 3 | 2 | 2 |
| Nilai Strategis | Dilihat dari nilai strategisnya, ketiga bidang dan sub bidang ini termasuk memiliki nilai strategis yang Tinggi . | 3 | 3 | 3 |
| Rata-rata | | 3 | 2,5 | 2,5 |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Pertanian masuk dalam kategori **Berat**, sedangkan untuk sub bidang perkebunan dan kehutanan masuk dalam kategori **Sedang**, sehingga fungsi pengelolaan dan pembinaan bidang perkebunan dan kehutanan dapat dilekatkan pada kelembagaan yang menangani urusan bidang pertanian. Untuk penanganan ketiganya, kelembagaan yang menanganinya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

2.9 URUSAN BIDANG PETERNAKAN DAN PERIKANAN

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang peternakan dan perikanan Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Berdasarkan PP No. 38 Tahun 2007, urusan bidang peternakan merupakan salah satu sub bidang dari urusan bidang pertanian dengan penamaan sub bidang peternakan dan kesehatan hewan. Sementara untuk bidang perikanan juga termasuk dalam bidang kelautan dan perikanan. Keduanya tergolong urusan pilihan. Ini berarti bahwa penentuan kelembagaan penanganannya tergantung pada potensi dan kebutuhan daerah.

Namun demikian, bila ditinjau dari sisi ketentuan peraturan perundangan terkait dengan pembagian urusan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, maka besaran urusan untuk kedua sub bidang ini dapat dikategorikan **Sedang**.

2. *Potensi Daerah*

Sebagai salah satu kunci penentuan kebutuhan kelembagaan yang menangani urusan-urusan yang tergolong urusan pilihan, lebih banyak dilihat dari potensi yang dimiliki oleh daerah tersebut. Besaran potensi tersebut selanjutnya akan mengindikasikan tingkat kebutuhannya. Berikut ini disampaikan beberapa gambaran mengenai potensi untuk bidang peternakan dan perikanan di Kabupaten Bandung:

- Pada sub bidang peternakan dan perikanan, Kabupaten Bandung merupakan salah satu kontributor yang cukup penting bagi pemenuhan konsumsi protein hewani di Provinsi Jawa Barat.
- Selain memproduksi susu, daging juga ikan yang berasal dari kolam, sawah, kolam air deras, jaring apung dan perairan umum.

Dari data sebagaimana tersebut di atas, terlihat bahwa Kabupaten Bandung memiliki potensi terkait dengan bidang peternakan dan perikanan yang berada pada kategori Sedang.

3. *Kompleksitas Permasalahan*

Pengkajian tentang potensi daerah sebagaimana diuraikan tersebut di atas, selanjutnya akan berdampak pada kompleksitas permasalahan yang dimungkinkan timbul terkait dengan bidang peternakan dan perikanan di Kabupaten Bandung. Beberapa permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

- Berkembangnya beberapa jenis penyakit yang disebabkan oleh hewan ternak menuntut adanya penetapan dan pengawasan kawasan peternakan dengan lebih intensif.
- Masih rendahnya tingkat pendapatan masyarakat peternak yang disebabkan antara lain adalah nilai jual produk yang kurang dan keterbatasan modal.
- Berkembangnya beberapa industri skala kecil atau industri rumah tangga di wilayah Kabupaten Bandung yang mencoba mengolah hasil produksi peternakan. Ini berarti bahwa masyarakat sudah mulai memiliki kesadaran pentingnya upaya meningkatkan nilai tambah (*value added*) bagi produksi peternakan supaya memiliki daya jual yang lebih tinggi. Dalam kerangka ini, diperlukan kerjasama dari berbagai pihak baik pemerintah, swasta maupun masyarakat.

Selanjutnya, dengan memperhatikan hal-hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompleksitas permasalahan bidang urusan peternakan dan perikanan, yang ada di Kabupaten Bandung dapat dikategorikan **Sedang**.

4. Nilai Strategis

Dalam kerangka pencapaian pemenuhan konsumsi protein hewani, baik pada skala kabupaten, maupun pada skala provinsi dan nasional, Kabupaten Bandung diharapkan dapat meningkatkan produktivitas bidang peternakan dan perikanan di wilayahnya sehingga diharapkan pada lingkup lokal dapat menjaga pasokan pangan di wilayahnya. Ini berarti bahwa bidang urusan peternakan dan perikanan merupakan bidang yang memiliki nilai strategis yang **Tinggi**, sehingga kelembagaan yang menanganinya harus kuat.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja bidang peternakan dan perikanan tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian 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 4. 15
Analisis Beban Kerja Bidang Peternakan dan Perikanan

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai Bidang Peternakan | Nilai Bidang Perikanan |
|----------------------------|--|-------------------------|------------------------|
| Besaran Urusan | Bila dilihat dari jumlah urusan bidang peternakan, Kabupaten Bandung memiliki besaran urusan yang berada pada kategori Sedang . Demikian pula halnya untuk bidang perikanan. | 2 | 2 |
| Potensi daerah | Potensi bidang peternakan yang terdapat di Kabupaten Bandung yang menjadi tanggungjawab pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kabupaten Bandung termasuk kategori Tinggi . Sedangkan untuk bidang perikanan, potensi yang dimiliki tergolong Sedang . | 3 | 2 |
| Kompleksitas | Melihat kompleksitas dan | 3 | 2 |

| | | | |
|----------------------------|--|------|-----|
| pekerjaan dan permasalahan | permasalahan bidang peternakan, dapat dikategorikan Tinggi , sedangkan untuk sub bidang urusan perikanan tergolong Sedang . | | |
| Nilai Strategis | Dilihat dari nilai strategisnya, bidang peternakan dinilai memiliki nilai Strategis , sedangkan untuk bidang perikanan, kestrategisan bidang ini berada pada kategori Sedang . | 3 | 2 |
| Rata-rata | | 2,75 | 2,0 |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang Peternakan masuk dalam kategori **Diatas Sedang**, sedangkan untuk sub bidang perikanan masuk dalam kategori **Sedang**, sehingga fungsi pengelolaan dan pembinaan bidang perikanan dapat dilekatkan pada kelembagaan yang menangani urusan bidang peternakan. Untuk pengelolaan dan pembinaannya, kelembagaan yang menanganinya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

2.10 URUSAN BIDANG PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

3. *Besaran Urusan*

Bidang urusan yang terkait dengan pendapatan serta pengelolaan keuangan dan aset merupakan bagian dari bidang urusan otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian, dan persandian, yang merupakan urusan wajib sebagaimana dijelaskan pada Pasal 7 dari PP No 41 Tahun 2007.

Dilihat dari besarnya, urusan pemerintah daerah untuk bidang ini dinilai cukup **Tinggi**, hal ini mengingat adanya kenyataan bahwa pasca bergulirnya Otonomi Daerah dengan munculnya UU No. 22 Tahun 1999, yang kemudian direvisi dengan UU No. 32 Tahun 2004, daerah mulai diberi kebebasan untuk mengatur dan mengelola sendiri daerahnya, termasuk didalamnya dalam hal pengelolaan pendapatan daerah, serta pengelolaan keuangan dan aset daerah tersebut.

4. *Potensi Daerah*

Dilihat dari potensinya, Kabupaten Bandung memiliki potensi pada kategori **Tinggi** untuk bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah. Berikut ini diuraikan mengenai beberapa gambaran potensi Kabupaten Bandung terkait dengan potensi pendapatan dan aset daerah:

- Nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Bandung pada tahun 2004 atas dasar harga berlaku adalah sebesar Rp. 26,957 trilyun yang mengalami peningkatan sebesar 13,09% jika dibandingkan dengan PDRB tahun sebelumnya sebesar Rp. 23,836 trilyun. Sementara bila dilihat dari nilai PDRB berdasar harga konstan, terlihat bahwa pada tahun 2004 adalah Rp. 7.108 trilyun dan pada tahun 2003 tercatat sebesar Rp. 6,755 trilyun. Dengan demikian, laju pertumbuhan ekonomi (LPE) Kabupaten Bandung pada tahun 2004 adalah sebesar 5,23%.
- Pentingnya melakukan pemeliharaan terhadap berbagai bentuk aset daerah melalui upaya manajemen yang baik.

5. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Dilihat dari kompleksitasnya, bidang ini termasuk memiliki kompleksitas pada kategori **Sedang**.

6. *Nilai Strategis*

Sementara bila dilihat dari kestrategisannya, bidang ini termasuk memiliki kompleksitas pada kategori **Tinggi**.

Setelah faktor-faktor penentu beban kerja bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah tersebut ditetapkan, selanjutnya diukur besarnya beban kerja. Untuk itu, dilakukan penilaian 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 4.16
Analisis Beban Kerja Bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

| Faktor penentu Beban Kerja | Evaluasi/Analisis | Nilai |
|---|--|-------|
| Besaran Urusan | Bila dilihat dari jumlah urusan bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah, Kabupaten Bandung memiliki besaran urusan yang berada pada kategori Tinggi . | 3 |
| Potensi daerah | Potensi bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah yang terdapat di Kabupaten Bandung yang menjadi tanggungjawab pengelolaan dan pembinaan pemerintah Kabupaten Bandung termasuk kategori Tinggi . | 3 |
| Kompleksitas pekerjaan dan permasalahan | Melihat kompleksitas dan permasalahan bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah, dapat dikategorikan Sedang . | 2 |
| Nilai Strategis | Dilihat dari nilai strategisnya, bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah dinilai memiliki nilai Strategis . | 3 |
| Rata-rata | | 2,75 |

Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa bobot beban kerja Bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah masuk dalam kategori **Diatas Sedang**. Untuk pengelolaan dan pembinaannya, kelembagaan yang menangannya dapat diwadahi dalam bentuk Dinas.

4.13 URUSAN BIDANG PENGAWASAN

Untuk menentukan beban kerja urusan bidang pengawasan di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Dalam Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 kewenangan di bidang pengawasan tidak dijelaskan secara eksplisit, akan tetapi karena fungsi pengawasan melekat pada Pemerintah Daerah di Indonesia sebagai penyelenggara pemerintahan di daerah, maka fungsi tersebut harus dimiliki oleh Daerah. Pengawasan merupakan

salah satu fungsi yang harus diselenggarakan oleh setiap penyelenggara pemerintahan dalam rangka menjaga jalannya pemerintahan dan pembangunan agar tetap berada pada jalur yang benar dan akuntabel. Secara ideal, fungsi pengawasan ini harus diterapkan baik pada subjek-subjek penyelenggara pemerintahan dan pembangunan maupun pada subjek pelaksana pengawasan itu sendiri agar kinerja mereka dapat meningkat setiap tahunnya. Dengan demikian kewenangan pengawasan yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah terhitung cukup besar.

2. *Potensi Daerah*

Ruang lingkup pekerjaan lembaga yang berwenang melakukan pengawasan adalah seluruh Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Bandung, seperti Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, seluruh Dinas daerah, dan seluruh Lemtekda. Adapun lingkup pekerjaannya adalah melakukan pembinaan dan pengawasan untuk peningkatan kinerja, baik dalam aspek keuangan, aspek sumber daya, maupun aspek substansi pekerjaan.

3. *Kompeksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Dengan adanya tuntutan berbagai stakeholder pemerintahan akan bersih dan bebasnya birokrasi dari berbagai bentuk Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta tuntutan akan pelayanan publik yang prima, dengan diperkuat oleh adanya undang-undang yang dikeluarkan Pemerintah Pusat, maka pekerjaan lembaga pengawasan di daerah menjadi lebih berat dan kompleks. Tuntutan Undang-undang dan masyarakat tersebut harus dijawab dengan kinerja pengawasan yang tegas, teliti dan akurat, terutama mengingat bahwa praktek KKN sudah cenderung membudaya dan muncul dalam berbagai bentuk yang tidak dapat diperkirakan sehingga menjadi tantangan yang cukup berat dan kompleks bagi lembaga pengawasan.

4.14 URUSAN BIDANG PERENCANAAN PEMBANGUNAN

Untuk menentukan beban kerja urusan bidang perencanaan pembangunan di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Mengingat bahwa fungsi perencanaan ini melekat pada setiap daerah, maka untuk meningkatkan penyelenggaraan pembangunan yang terintegrasi di Daerah

Kabupaten, sebagian besar atau seluruh urusan/kewenangan Daerah Kabupaten yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 perlu diselenggarakan oleh setiap Pemerintah Daerah Kabupaten di Indonesia, khususnya Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007, kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten di bidang Perencanaan dapat dikatakan cukup besar, dimana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten meliputi:

- Sub Bidang Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Daerah, dengan 3 (tiga) sub bidang, yaitu:
 - 1.1. Sub Sub Bidang Perumusan Kebijakan
 - 1.2. Sub sub Bimbingan, Konsultasi dan Koordinasi
 - 1.3. Sub sub Bidang Monitoring dan Evaluasi (MONEV)

Masing-masing sub sub bidang meliputi sejumlah besar rincian/urusan pemerintahan yang harus diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten. Dengan demikian, berdasarkan besaran kewenangan di bidang perencanaan pembangunan, Pemerintah Daerah Kabupaten di Indonesia, khususnya Kabupaten Bandung, memiliki beban kerja yang tinggi.

2. *Potensi Daerah*

Urusan pemerintahan di bidang perencanaan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah mencakup 3 (tiga) jenis pekerjaan, yaitu:

1. Merumuskan kebijakan dibidang perencanaan dan pelaksanaan pembangunan;
2. Melaksanakan bimbingan, konsultasi dan koordinasi pelaksanaan pembangunan;
3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pembangunan.

Secara fungsional, ketiga jenis pekerjaan tersebut dapat dikelompokkan kedalam 3 (tiga) bidang, yaitu:

1. Bidang Perencanaan Pembangunan
2. Bidang Penelitian dan Pengembangan
3. Bidang Data dan Statistik.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Kelembagaan perencanaan daerah memiliki fungsi yang sangat penting dan strategis dalam upaya pencapaian tujuan penyelenggaraan pembangunan di daerah, karena selain melakukan perencanaan pembangunan, lembaga ini pula menyelenggarakan koordinasi dan monitoring serta evaluasi pelaksanaan pembangunan. Dengan demikian jelas bahwa fungsi lembaga ini sangat penting dan strategis karena terkait erat dengan upaya mensinergikan pelaksanaan pembangunan di daerah.

Melihat sifat pekerjaannya, tugas lembaga perencanaan pembangunan termasuk kedalam pekerjaan yang cukup kompleks, terutama dilihat dari kompleksitas hubungan kerja dan koordinasi yang melekat kedalam fungsi lembaga tersebut.

4.15 URUSAN BIDANG KEPEGAWAIAN

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang kepegawaian di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

a. *Besaran Urusan*

Kewenangan bidang kepegawaian yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah merupakan sebagian kecil dari kewenangan di bidang Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian dan Persandian. Kabupaten meliputi 19 (sembilan belas) urusan yang pada dasarnya termasuk kedalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang dimulai dari penetapan kebutuhan pegawai sampai dengan pemberhentian pegawai. Kewenangan bidang ini relatif sangat besar, karena seluruh fungsi manajemen kepegawaian sudah diserahkan oleh Pemerintah Pusat sehingga Pemerintah Daerah memiliki wewenang penuh dalam mengelola pegawainya, dengan kata lain Pemerintah Daerah memiliki kewajiban yang seutuhnya (100 %) untuk mengelola sumber daya manusianya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pembentukan pegawai yang unggul, yang mampu berkompetisi, sepenuhnya ada di tangan Pemerintah Daerah itu sendiri.

2. *Potensi Daerah*

Dilihat dari lingkup pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh lembaga yang menangani bidang kepegawaian, sudah dapat dipastikan bahwa tugas dan fungsi

lembaga tersebut sangat luas, yaitu meliputi 19 urusan pemerintahan yang diuraikan kedalam 40 (empat puluh) jenis pekerjaan, yang pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam 6 (enam) fungsi pokok, yaitu:

1. Penusunan Formasi Pegawai
2. Pengadaan Pegawai
3. Pengangkatan Calon Pegawai
4. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
5. Pemindahan dan Pemberhentian
6. Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian

Demikian pula apabila dilihat dari jumlah total PNSD yang harus dilayani oleh lembaga tersebut, yang jumlahnya relatif besar yaitu sekitar 28.924 orang (Kabupaten dalam Angka 2005/2006), maka menjadi lebih jelas bahwa ruang lingkup pekerjaan lembaga kepegawaian di kabupaten Bandung cukup besar dan luas.

3. *Kompeksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Tuntutan masyarakat akan peningkatan kinerja pemerintah daerah ditengah budaya kerja aparat pemerintah yang kurang mendukung merupakan suatu tantangan yang cukup berat bagi lembaga kepegawaian di daerah. Lembaga kepegawaian ini pada hakekatnya bertugas membantu Kepala Daerah menciptakan sumber daya manusia pemerintah daerah yang unggul, yang mau dan mampu memberikan komitmen dan dedikasinya untuk pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tugas dan fungsi lembaga kepegawaian yang kompleks ini harus didukung oleh adanya sistem kepegawaian yang mampu mengakomodasi terobosan dan inovasi yang perlu dilakukan untuk membentuk dan membina pegawai yang kompeten, bersih, dan berwibawa. Sistem seperti itupun tampaknya belum dapat disediakan oleh Pemerintah Pusat sehingga menjadi tantangan yang berat bagi lembaga kepegawaian daerah untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

1.1 URUSAN BIDANG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

3. *Besaran Urusan*

Dalam penjelasan PP 38 Th. 2007 dikemukakan bahwa urusan kewenangan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah adalah dalam aspek-aspek sebagai berikut:

- e. Pemerintah Desa dan Kelurahan;
- f. Penguatan Kelembagaan dan Pengembangan Partisipasi Masyarakat;
- g. Pemberdayaan Adat dan Pengembangan Kehidupan Sosial Budaya Masyarakat;
- h. Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat, dan
- i. Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Teknologi Tepat Guna.

Masing-masing aspek tersebut dirinci kedalam enam sub-sub-bidang yang seluruhnya mencakup 94 (sembilan puluh empat) urusan. Dengan demikian kewenangan bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah sangatlah besar.

2. *Potensi Daerah*

Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa merupakan bidang yang sangat strategis mengingat tingkat urbanisasi pada saat ini cenderung tidak dapat ditolerir lagi. Pemusatan penduduk di kota-kota besar mengakibatkan timbulnya berbagai masalah yang kompleks, baik dalam aspek sosial kemasyarakatan, aspek ekonomi, maupun aspek ketenagakerjaan. Permasalahan tersebut dapat diselesaikan melalui akselerasi pembangunan desa, yang hanya dapat terealisasi apabila masyarakat dan pemerintahan di desa berdaya guna. Dengan demikian penguatan dan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa harus menjadi prioritas utama.

Tugas dan wewenang lembaga pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa meliputi 94 urusan pemerintahan dimana ruang lingkup pekerjaan lembaga tersebut mencakup seluruh wilayah Kabupaten Bandung. Mempertimbangkan banyaknya kewenangan yang dimiliki dan nilai strategis dari tugas dan kewenangan itu sendiri, serta besarnya jumlah kecamatan yang ada (sebanyak 45 buah) dengan jumlah penduduk yang produktif (usia 15 – 64 tahun) sebanyak 2.816.170 orang (Kabupaten Bandung Dalam Angka Tahun 2005-2006), maka dapat dikatakan bahwa

ruang lingkup pekerjaan lembaga yang berwenang melakukan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa ini cukup luas.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Secara umum terdapat 5 (lima) sub-bidang kewenangan, 30 (tiga puluh) sub-sub bidang kewenangan, dan 94 (sembilapuluh empat) rincian urusan kewenangan yang harus diselenggarakan oleh lembaga Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa. Seluruh rincian kewenangan tersebut mencakup seluruh aspek kehidupan masyarakat, seperti sosial, ekonomi, budaya, dan teknologi. Berdasarkan hal tersebut dapat diukur sejauhmana kompleksitas pekerjaan lembaga yang berwenang memberdayakan masyarakat dan pemerintahan desa tersebut. Mengingat banyaknya aspek yang terlibat dalam pekerjaan lembaga, maka kompleksitas pekerjaannya akan cukup tinggi, terutama dalam hal pelaksanaan pekerjaan yang terkait dengan urusan penetapan kebijakan daerah.

1.2 URUSAN BIDANG PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

Untuk menentukan beban kerja urusan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Kewenangan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah, khususnya kepada Kabupaten Bandung, meliputi beberapa sub-bidang, yaitu:

1. Pengarusutamaan gender,
2. Kualitas hidup dan perlindungan perempuan,
3. Perlindungan anak,
4. Pemberdayaan lembaga masyarakat dan Dunia Usaha, dan
5. Data dan informasi gender dan anak.

Selain kewenangan dalam hal penyediaan dan penyebaran data dan informasi gender dan anak yang sepenuhnya diserahkan kepada daerah, pada umumnya kewenangan daerah yang terkait dengan sub-bidang lainnya hanya meliputi pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan akomodasi dalam kebijakan daerah saja. Dengan

demikian kewenangan Pemerintah Daerah di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dinilai masih sangat kecil, demikian pula dilihat dari ruang lingkup dan kompleksitas pekerjaannya pun sangat sempit. Berdasarkan hal tersebut maka pelaksanaan kewenangan di bidang ini perlu digabungkan dengan kewenangan lain yang relevan dan tidak terlalu besar, misalnya kewenangan di bidang keluarga berencana yang secara empiris di Kabupaten Bandung sudah dapat dilaksanakan secara optimal dalam beberapa periode waktu.

1.3 URUSAN BIDANG KELUARGA BERENCANA

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Kewenangan yang diserahkan kepada daerah di bidang keluarga berencana cenderung besar, mulai dari kewenangan penetapan kebijakan daerah dalam hal masing-masing sub-bidang sampai pada kewenangan pembinaan dalam sub-bidang Kebijakan. Bidang Keluarga Berencana meliputi 8 (delapan) sub-bidang, yaitu:

1. Pelayanan KB dan Kesehatan Reproduksi
2. Kesehatan reproduksi Remaja (KRR)
3. Ketahanan dan Pemberdayaan Keluarga
4. Penguatan Pelembagaan Keluarga Kecil Berkualitas
5. Advokasi dan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE)
6. Informasi dan Data Mikro Kependudukan dan Keluarga
7. Keserasian Kebijakan Kependudukan
8. Pembinaan

Masing-masing sub-bidang kewenangan terdiri dari 1 (satu) sub-sub bidang, yang dirinci kedalam 82 (delapan puluh dua) urusan kewenangan.

2. *Potensi Daerah*

Secara umum, ke 82 urusan kewenangan yang diselenggarakan oleh Kabupaten Bandung di bidang Keluarga Berencana menunjukkan beban kerja yang cukup besar dengan ruang lingkup yang cukup luas pula. Akan tetapi mengingat bahwa pelaksanaan kewenangan di bidang KB ini terbantu oleh adanya Unit Pelaksana

Teknis Daerah yang berwenang mengendalikan program KB di Daerah, maka penggabungan kewenangan di bidang KB dengan kewenangan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak tidak akan banyak berpengaruh terhadap efektifitas pekerjaan lembaga yang berwenang. Dengan demikian ruang lingkup pekerjaan lembaga tersebut menjadi relatif cukup besar dan luas, sehingga harus didukung oleh bentuk lembaga berwenang yang memadai agar efektifitas pekerjaan lembaga dapat dipertahankan.

3. Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan

Penggabungan antara dua jenis kewenangan tersebut di atas memang akan menambah kompleksitas pekerjaan lembaga berwenang, akan tetapi kompleksitas pekerjaan tersebut masih cukup proporsional untuk diserahkan kepada suatu lembaga berwenang. Hal ini dikarenakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak cukup sederhana sehingga tidak membutuhkan SDM yang banyak.

1.4 URUSAN BIDANG PENGENDALIAN LINGKUNGAN HIDUP

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang pengendalian lingkungan hidup di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. Besaran Urusan

Kewenangan di bidang lingkungan hidup yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah adalah berbagai urusan yang berkaitan dengan pengendalian dampak lingkungan dan konservasi sumber daya alam (SDA). Urusan-urusan tersebut terdiri dari 19 (sembilabelas) sub-sub bidang, yang dirinci menjadi 64 (enam puluh empat) urusan pemerintahan yang harus diselenggarakan oleh lembaga daerah yang berwenang. Kesembilanbelas sub-sub bidang tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)
2. Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL)
3. Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air
4. Pengelolaan Kualitas Udara dan Pengendalian Pencemaran Udara.
5. Pengendalian Pencemaran dan/atau Kerusakan Pesisir dan Laut

6. Pengendalian Pencemaran dan/atau Kerusakan Tanah Akibat Kebakaran Hutan dan/atau Lahan
7. Pengendalian Pencemaran dan/atau Kerusakan Tanah Untuk Kegiatan Produksi Biomassa
8. Penanggulangan Pencemaran dan kerusakan Lingkungan Akibat Bencana
9. Standar Nasional Indonesia (SNI) dan Standar Kompetensi Personil Bidang Lingkungan Hidup
10. Pengembangan Perangkat Ekonomi Lingkungan
11. Penerapan Sistem manajemen Lingkungan, Ekolabel, Produksi Bersih, dan teknologi Berwawasan Lingkungan
12. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
13. Pelayanan Bidang Lingkungan Hidup
14. Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Otonomi Daerah Bidang Lingkungan
15. Penegakan Hukum Lingkungan
16. Perjanjian Internasional di Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan
17. Perubahan Iklim dan Perlindungan Atmosfir
18. *Laboratorium Lingkungan*
19. Keanekaragaman Hayati

2. *Potensi Daerah*

Melihat sejumlah sub-bidang kewenangan yang dimiliki Pemerintah Daerah, khususnya Kabupaten Bandung, maka dapat dikatakan bahwa ruang lingkup pekerjaan di bidang lingkungan hidup cukup luas, mulai dari penetapan kebijakan, penanggulangan sampai pada pengawasan atas pengendalian yang keseluruhannya diarahkan pada pengendalian dampak lingkungan dan konservasi sumber daya alam (SDA).

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Pekerjaan yang ditimbulkan oleh diserahkannya kewenangan di bidang pengendalian dampak lingkungan kepada Pemerintah Daerah memiliki kompleksitas tertentu, dimana kepentingan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung untuk terus meningkatkan PDRBnya dari sumber terbesarnya, yaitu industri pengolahan yang

berkontribusi terhadap PDRB Kabupaten Bandung sebesar 53% berbenturan dengan kepentingan untuk mengendalikan dampak lingkungan dari industri pengolahan tersebut. Hal ini menunjukkan kompleksitas pekerjaan yang cukup menantang bagi lembaga yang berwenang mengendalikan dampak lingkungan dan melakukan konservasi sumber daya alam (SDA).

1.5 URUSAN BIDANG PENANAMAN MODAL

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang penanaman modal di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

2. *Besaran Urusan*

Kewenangan di bidang penanaman modal yang diserahkan kepada Kabupaten Bandung adalah yang terkait dengan perumusan dan penetapan kebijakan penanaman modal serta pelaksanaan kebijakan penanaman modal. Kedua sub bidang tersebut meliputi 7 (tujuh) sub-sub bidang yang kemudian dirinci menjadi 27 (duapuluhtujuh) urusan kewenangan yang harus dilaksanakan oleh lembaga berwenang di Kabupaten Bandung. Adapun ketujuh sub-sub bidang tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan Penanaman Modal
2. Kerjasama Penanaman Modal
3. Promosi Penanaman Modal
4. Pelayanan Penanaman Modal
5. Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal
6. Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Penanaman Modal
7. Penyebarluasan, Pendidikan dan Pelatihan Penanaman Modal

Melihat sifat dari ketujuh sub-sub bidang kewenangan di bidang penanaman modal diatas, dapat dikatakan bahwa besaran kewenangan yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bandung di bidang ini tidak cukup besar (sedang), kecuali yang terkait dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan penanaman modal.

2. *Potensi Daerah*

Sesuai dengan besar kewenangan yang dimiliki oleh lembaga di Pemerintah Kabupaten Bandung di bidang penanaman modal yang tidak begitu besar, maka dapat dipastikan bahwa jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh lembaga berwenang

ruang lingkupnya tidak cukup luas, hanya berkisar pada penyusunan aturan dan kebijakan, evaluasi kebijakan, serta sosialisasi aturan/kebijakan di bidang penanaman modal.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Besaran kewenangan dan ruang lingkup pekerjaan dari lembaga yang berwenang menyusun dan menetapkan kebijakan penanaman modal serta mengimplementasikannya turut menentukan kompleksitas pekerjaan yang harus dilakukan. Pekerjaan di bidang penanaman modal memang tidak begitu kompleks, bahkan cenderung cukup sederhana. Akan tetapi pekerjaan penyusunan kebijakan, evaluasi kebijakan dan kerjasama penanaman modal memberi nilai tambah kepada tingkat kompleksitas pekerjaan di bidang ini, terlebih adanya pekerjaan promosi, pelayanan, pengendalian dan pengelolaan data dan sistem informasi. Dengan demikian tingkat kompleksitas pekerjaan bidang ini adalah sedang/cukup.

1.6 URUSAN BIDANG KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Berdasarkan penjelasan PP 38 Tahun 2007, kewenangan yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri terdiri dari kewenangan-kewenangan dalam aspek:

- Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan
- Kewaspadaan Nasional
- Ketahanan Seni, Budaya, Agama, dan Kemasyarakatan
- Politik Dalam Negeri., dan
- Ketahanan Ekonomi

Kelima sub-bidang kewenangan tersebut diatas masing-masing meliputi 5 (lima) sub-sub`bidang yang terinci menjadi 25 (duapuluhlima) urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, melalui lembaga daerah yang diberi

kewenangan. Fungsi lembaga berwenang yang melekat dalam pelaksanaan seluruh urusan kewenangan tersebut diatas adalah sebagai:

- Perumus kebijakan operasional,
- Pelaksana kegiatan
- Pembina, penyelenggara, dan pengawas masing-masing sub-bidang kewenangan
- Koordinator perumusan kebijakan operasional, dan
- Pelaksana peningkatan kapasitas aparatur dalam setiap sub-bidang.

Melihat fungsi-fungsi tersebut di atas dapat dikatakan bahwa kewenangan Daerah masih dibatasi oleh kebijakan dari Pusat sebagai perumus kebijakan utama dalam kelima sub-bidang kewenangan.

2. *Potensi Daerah*

Sesuai dengan besaran kewenangan yang dimilikinya, lembaga daerah yang diberi kewenangan wajib melaksanakan pekerjaan dalam lingkup wilayah Kabupaten Bandung, khususnya terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan, kelurahan, dan desa yang ada di Kabupaten Bandung. Jumlah kecamatan, kelurahan dan desa yang menjadi wilayah kerja lembaga kesatuan bangsa relatif cukup besar, yaitu 35 Kecamatan, 8 Kelurahan, dan 432 Desa. Sedangkan secara substantif, lingkup pekerjaan lembaga tersebut bersifat manajerial yang memiliki fungsi-fungsi tertentu seperti yang tersebut di atas.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Pekerjaan di bidang kesatuan bangsa dan politik tidak terlalu kompleks sifatnya, karena dalam pelaksanaannya akan selalu diatur oleh dan mengacu pada kebijakan pusat, sehingga yang diharapkan dari Daerah adalah selalu melakukan koordinasi dengan Pusat.

1.7 URUSAN BIDANG PERPUSTAKAAN,

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang perpustakaan di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

3. *Besaran Urusan*

Kewenangan lain yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung adalah sub-bidang Perpustakaan yang dirinci kedalam beberapa sub-sub bidang kewenangan seperti:

1. Penetapan norma, standar dan pedoman yang berisi kebijakan kabupaten terkait perpustakaan yang mengacu pada kebijakan propinsi dan nasional.
2. Pembinaan teknis semua jenis perpustakaan di wilayah kabupaten
3. Penetapan kebijakan penyelamatan dan pelestarian dan koordinasi pelestarian koleksi daerah kabupaten berdasarkan kebijakan nasional.
4. Penetapan kebijakan pengembangan jabatan fungsional pustakawan di tingkat kabupaten sesuai kebijakan nasional.
5. Penilaian dan penetapan angka kredit pustakawan sampai tingkat pustakawan muda.
6. Penyelenggaraan diklat teknis dan fungsional perpustakaan.

2. *Potensi Daerah*

Lingkup tugas dibidang perpustakaan ini terlalu sedikit untuk dilaksanakan secara khusus oleh suatu lembaga tertentu.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Pekerjaan di bidang perpustakaan cenderung sederhana.

Berdasarkan hal tersebut maka akan menjadi sangat rasional dan wajar apabila pelaksanaan kewenangan di bidang perpustakaan dilakukan sekaligus dengan bidang lainnya, misalnya bidang kearsipan dan bidang dokumentasi, oleh suatu lembaga tertentu di daerah.

1.8 URUSAN BIDANG KEARSIPAN

Untuk menentukan beban kerja urusan pemerintahan bidang kearsipan di Kabupaten Bandung ditetapkan faktor-faktor penentu sebagai berikut:

1. *Besaran Urusan*

Kewenangan lain yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung adalah sub-bidang Kearsipan yang dirinci kedalam beberapa sub-sub bidang kewenangan seperti:

1. Penetapan norma, standar dan pedoman penyelenggaraan kearsipan di lingkungan kabupaten berdasarkan kebijakan kearsipan nasional.
2. Pembinaan kearsipan terhadap perangkat daerah kabupaten, badan usaha milik daerah kabupaten, kecamatan dan desa/kelurahan.
3. Pengelolaan arsip statis perangkat daerah kabupaten, badan usaha milik daerah kabupaten, kecamatan dan desa/kelurahan.
4. Pengawasan/supervisi terhadap penyelenggaraan kearsipan daerah kabupaten, kecamatan dan desa/kelurahan.

2. *Potensi Daerah*

Lingkup tugas dibidang kearsipan ini terlalu sedikit untuk dilaksanakan secara khusus oleh suatu lembaga tertentu.

3. *Kompleksitas Pekerjaan dan Permasalahan*

Pekerjaan di bidang kearsipan cenderung sederhana.

Berdasarkan hal tersebut maka akan menjadi sangat rasional dan wajar apabila pelaksanaan kewenangan di bidang kearsipan dilakukan sekaligus dengan bidang lainnya, misalnya bidang perpustakaan dan bidang dokumentasi, oleh suatu lembaga tertentu di daerah.

1.9 URUSAN BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR

Bidang pendidikan dan pelatihan aparatur merupakan urusan pemerintahan yang bersifat wajib bagi Kabupaten Bandung. Hal ini dikarenakan adanya fakta yang secara nyata menunjukkan bahwa bidang pendidikan dan pelatihan aparatur merupakan kebutuhan riil yang berpotensi meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur dalam menyelenggarakan pelayanan, pemerintahan dan pembangunan daerah.

Berdasarkan Kabupaten Bandung Dalam Angka Tahun 2005-2006, sebagian besar pegawai sudah berlatar belakang pendidikan D2 (sebesar 36% dari jumlah total pegawai), S1/DIV (sebanyak 26 %), dan SMA (sebanyak 23%). Akan tetapi hal ini tidak menjamin pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien, karena dalam kehidupan kerja, keahlian dan kompetensi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja serta pendidikan dan pelatihan yang dilaluinya.

Disamping itu, data menunjukkan bahwa pada saat ini jumlah pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural sudah cukup memadai (sampai dengan tahun 2004 sebanyak 418 orang). Dengan demikian maka diklat fungsional harus menjadi fokus untuk beberapa tahun kedepan (RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2005 – 2010).

2. *Potensi Daerah*

Ruang lingkup pekerjaan di bidang pendidikan dan pelatihan teknis fungsional diyakini cukup luas bagi setiap Pemerintah Daerah, karena penyelenggaraan pelayanan masyarakat, pemerintahan dan pembangunan di daerah sarat dengan kebutuhan akan keahlian teknis dan fungsional yang, sesuai dengan perkembangan teknologi, akan terus berkembang. Kompleksitas pekerjaannya pun akan berkembang sejalan dengan perkembangan organisasi pemerintahan.

1.10 KELEMBAGAAN SEKRETARIAT DAERAH

Besaran sekretariat daerah, pada prinsipnya mengikuti besaran dinas dan lemtekda yang dibentuk, artinya bila jumlah dinas dan lemtekda sedikit maka kelembagaan sekretariat daerah akan lebih kecil. Hal ini karena sekretariat daerah merupakan miniatur kelembagaan dari dinas dan lemtekda yang berperan untuk melakukan koordinasi antar dinas dan lemtekda serta sebagai pembuat kebijakan, sehingga besarnya akan mengikuti dinas dan lemtekda.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Pembahasan dalam Bab-bab sebelumnya di atas, dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penataan Kelembagaan Pemerintah Kabupaten Bandung diarahkan untuk menghasilkan kelembagaan Pemerintah Kabupaten Bandung yang rasional yaitu sesuai dengan kebutuhan daerah dan kebutuhan masyarakat daerah dengan mempertimbangkan pencapaian tujuan dari otonomi daerah.
- b. Dalam penataan kelembagaan Pemerintah Kabupaten Bandung seyogyanya mempertimbangkan beberapa factor sebagai berikut :
 - 1) Urusan yang menjadi kewenangan Kabupaten Bandung
 - 2) Beban Kerja dari Urusan tersebut
 - 3) Nilai Strategis dari Urusan tersebut
 - 4) Pembagian Urusan Kabupaten, Kecamatan dan Kelurahan/Desa
 - 5) Perkembangan Teknologi
 - 6) Kemampuan SDM Aparatur
 - 7) Kemampuan Keuangan
 - 8) Besaran Masyarakat (Konsumen) dan Wilayah yang dilayani.
- c. Berdasarkan Perhitungan PP 41 Tahun 2007 Besaran Kelembagaan yang dimungkinkan diterapkan di Kabupaten Bandung adalah pola maksimal dengan Sekretariat Daerah terdiri dari 4 Asisten Dinas Daerah berjumlah 18 dan Lembaga Teknis daerah berjumlah 12. Hal tersebut didasarkan pada Nilai akumulatif yang mencapai nilai 93 yang dimiliki Kabupaten Bandung dari 3 variabel yang ditentukan yaitu Jumlah Penduduk mencapai 2.737.417 jiwa mendapat nilai 40; Luas Wilayah yang mencapai 1.767,96 Km² dengan nilai 28 dan Jumlah APBD Rp. 1,162 Milyar dengan nilai 25. Namun demikian didasarkan kebutuhan daerah dan kebutuhan masyarakat serta pertimbangan efisiensi dan efektifitas, Besaran Organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Bandung sekitar 12 Dinas dan 7-8 Lembaga Teknis Daerah dan 3 Asisten.

- d. Berdasarkan pertimbangan besaran urusan/kewenangan, Besaran potensi, Nilai Strategis dan Kompleksitas urusan maka Dinas yang dapat dibentuk di Kabupaten Bandung adalah Dinas-Dinas yang menangani urusan sebagai berikut :
- 1) Pendidikan dan Kebudayaan
 - 2) Pemuda dan Olah Raga
 - 3) Kesehatan
 - 4) Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - 5) Perhubungan, Pariwisata, Komunikasi dan informatika
 - 6) Kependudukan dan catatan Sipil
 - 7) Bina Marga dan Pertambangan
 - 8) Perumahan dan Penataan ruang
 - 9) Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM
 - 10) Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan
 - 11) Peternakan dan Perikanan
 - 12) Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset
- e. Adapun Lembaga Teknis Daerah yang memungkinkan untuk dibentuk adalah :
- 1) Kepegawaian dan Diklat (Badan)
 - 2) Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (Badan)
 - 3) KB dan Pemberdayaan Perempuan (Badan)
 - 4) Pengendalian Lingkungan Hidup (Badan)
 - 5) Perpustakaan, Kearsipan dan Dokumentasi (Badan)
 - 6) Penanaman Modal (Kantor)
 - 7) Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
 - 8) Satuan Polisi Pamong Praja
 - 9) Inspektorat Daerah
 - 10) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)
- f. Sekretariat Daerah dapat memiliki 3 Asisten yaitu :
- 1) Asisten Pemerintahan
 - 2) Asisten Perekonomian dan Kesejahteraan rakyat
 - 3) Asisten Administrasi

- g. Disamping itu dimungkinkan terdapat 5 orang Staf Ahli yang berfungsi sebagai advisory (Penasihat) bagi Pimpinan Daerah maupun bagi seluruh Perangkat Daerah di Kabupaten Bandung.

1.1 REKOMENDASI

Dalam mengoptimalkan Penataan Kelembagaan dan menghasilkan Lembaga yang berfungsi dan berperan sesuai dengan yang diharapkan maka disarankan tindak lanjut sebagai berikut :

- a. Penataan Kelembagaan diiringi dengan penataan dalam aspek-aspek yang lain yaitu penataan dalam hal SDM Aparatur baik distribusi dan alokasi maupun peningkatan kualitas SDM Aparatur untuk menunjang tugas fungsi Lembaga, Penataan dalam Sumber daya yang lain yaitu Sarana prasarana, Keuangan, Teknologi, Penataan aspek Hubungan kerja antar lembaga baik di Pemerintah Kabupaten Bandung sendiri maupun dengan pemerintahan di tasnya yaitu Provinsi dan Pusat serta Hubungan antar daerah.
- b. Penataan aspek-aspek tersebut seyogyanya dituangkan dalam suatu rencana besar (Grand design/Blue Print) Reformasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Pelaksanaan rencana tersebut dilaksanakan secara berkesinambungan konsisten dan terpadu sehingga dalam kurun waktu tertentu target-target penataan-penataan dapat diwujudkan.
- c. Perubahan Kelembagaan Pemerintah Daerah juga perlu diiringi dengan perubahan pola pikir (mind setting) dari Aparatur untuk itu proses sosialisasi dalam rangka menyatupadukan pandangan perlu dilakukan untuk semua lapisan aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Rozali, 2000, *Pelaksanaan Otonomi Luas & Isu Federalisme Sebagai Suatu Alternatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Bhatta, Gambhir, 1996, *Capacity Building At The Local Level For Effective Governance: Empowerment Without Capacity Is Meaningless; Paper presented in The International Conference On Governance Innovation: Building the Government - Citizen - Business Partnership; October 20-23 , Manila, Philippines.*
- Brickley James A, Smith Clifford W Jr. Zimmerman Jerold L, Willett Janice, 2003, *Designing Organizations to Create Value from Structure to Strategy*, Mc Graw-Hill, New York.
- Brooks Ian, 2003, *Organization Behaviour, Individuals, Groups and Organisation*, Singapore: FT Prentice Hall
- Galbraith Jay, 2002, *Diane Downey and Amy Kates, Designing Dynamic Organization*, New York: Amacom.
- Gifford & Elizabeth Pinchot, 1993, *The End of Bureaucracy & The Rise of the Intelligent Organization*, Berrett - San Francisco: Koehler Publishers. ,
- Harmon, Michael M., and Richard T. Mayer, 1986, *Organization Theory for Public Administration*, Canada: Little, Brown & Company
- Haynes Robert J., 1980, *Organisation Theory and Local government*, London: George Allen & Unwin Ltd.
- Hill Nigel, 1996, *Hand book of customer satisfaction Measurement*, Cambridge: Gower.
- Institute Of Governance, 1996, *Trampling the Turf : Enhancing Collaboration in the Public Service of Canada, a Case Study presented in The International Conference On Governance Innovation: Building the Government - Citizen - Manila: Business Partnership, October 20-23 .*
- Jones Gareth R., 2004, *Organizational Theory, Design and Change*, Pearson, New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River,
- LAN RI, 2003, *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, Buku I : Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Negara*, Jakarta:LANRI

- LAN Perwakilan Jawa Barat, 1995, *Penelitian tentang Penyempurnaan Sistem UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah*, Bandung:
- Manan Bagir, 1994, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Pusat Kajian dan Diklat Aparatur I LAN, 2004, *Kajian sistem dan Prosedur Pelayanan Birokrasi Pemerintah Daerah*, Bandung: PKDA I LAN
- Pusat Kajian dan Diklat Aparatur I LAN, 2002, *Kajian Penataan Perangkat Pemerintah Kota Cimahi*, Bandung: PKDA I LAN
- Ron Ashkenas, Dave Ulrich, Todd Jick, Steve Kerr, 2002, *The Boundaryless Organization Breaking The Chains of Organizational Structure*, New York: Jhon Willey & Sons Inc.
- Suwandi I. Made, Oentarto SM, Riyadmadji Dodi, 2004, "Menggagas Format Otonomi Daerah Masa Depan", Jakarta, Samitra Media Utama.
- UNDP, 1996, *Process Consultation: Systemic Improvement of Public Sector Management, presented in the International Conference on Governance Innovation: Building the Government - Citizen - Manila: Business Partnership*.
- , 1998, *Decentralized Governance Monograph: Global Sampling of Experience*.
- , 1996, *Local Governance Report of the United Nations Global Forum on Innovative Policies and Practices in Local Governance Gothenburg, Sweden: 23-27 September 1996*

