

KEBUTUHAN DAN DISTRIBUSI APARATUR SIPIL NEGARA PRESPEKTIF PELAYANAN PUBLIK DI KELURAHAN MOTTO KECAMATAN LEMBEH UTARA KOTA BITUNG

*Andrew G E Tuwonaung¹
Michael Mantiri²
Alfon Kimbal³*

Abstrak

Kelurahan sebagai sebuah organisasi pemerintah Kota yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan suatu kota, dimana kelurahan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan serta pelayanan. Dalam UU Nomor 73 Tahun 2005 Kelurahan Merupakan Wilayah Kerja Lurah sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Kota. Untuk mewujudkan pelayanan publik pada ujung tombak pemerintah tersebut, dibutuhkan Pegawai yang memadai dan kompetibel dari sisi jumlah dan kualitas kerja. Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu ASN menjadi salah satu unsur paling vital dalam instansi pemerintahan, sehingga manajemen pegawai ASN atau management kepegawaian merupakan salah satu instrument penting bagi organisasi public dalam mencapai berbagai tujuannya. bagi sektor publik, tanggung jawab besar dalam memberi tanggung jawab besar birokrasi dalam pelayanan kepada masyarakat harus di dukung oleh pegawai asn yang professional dan kompoten. alasan dalam hal ini adalah pegawai asn tersebut, memenuhi efisiensi dan efektifitas yang terjadi di instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Sebagai pegawai ASN, sumber daya ini bertugas merancang dan memproduksi jasa publik.

Kata kunci: *Kebutuhan, Distribusi, Pelayanan Publik, Kebutuhan Aparatur Sipil Negara.*

¹ *Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat.*

² *Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.*

³ *Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.*

Pendahuluan

Kelurahan sebagai sebuah organisasi pemerintah Kota yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan suatu kota, dimana kelurahan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan serta pelayanan. Dalam UU Nomor 73 Tahun 2005 Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Dikatakan sebagai ujung tombak karena kelurahan berhadapan langsung dengan masyarakat, oleh karena itu kelurahan harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat untuk menikmati pelayanan publik yang cepat, tepat, murah dan maksimal.

Untuk mewujudkan pelayanan publik pada untuk tombak pemerintah tersebut, dibutuhkan Pegawai yang memadai dan kompetibel dari sisi jumlah dan kualitas kerja. Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Oleh karena itu ASN menjadi salah satu unsur paling vital dalam instansi pemerintahan, sehingga manajemen pegawai ASN atau management

kepegawaian merupakan salah satu instrument penting bagi organisasi publik dalam mencapai berbagai tujuannya. bagi sektor publik, tanggung jawab besar dalam memberi tanggung jawab besar birokrasi dalam pelayanan kepada masyarakat harus di dukung oleh pegawai ASN yang professional dan kompoten. alasan dalam hal ini adalah pegawai ASN tersebut, memenuhi efisiensi dan efektifitas yang terjadi di instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Sebagai pegawai ASN, sumber daya ini bertugas merancang dan memproduksi jasa publik. Di samping itu, pegawai ASN juga bertugas mengawasi kuantitas dan kualitas kinerja, mensosialisasikan produk jasa yang di hasilkan mengalokasikan sumber daya finansial dan non finansial yang di perlukan. selanjutnya menentukan seluruh tujuan dan strategi pencapaian kinerja instansinya, bahkan bisa memberikan cita rasa langsung terhadap masyarakat terutama dalam hal pelayanan masyarakat yang menjadi tugas pokoknya.

Penelitian ini akang melacak Kebutuhan dan Distribusi ASN di Kelurahan motto Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung dengan lokasi studi yang difokuskan di Kelurahan Motto Penelitian ini penting dilakukan karena dilatarbelakangi oleh dua hal utama, yaitu aspek empiris dimana dalam proses distribusi ASN terjadi ketimpangan antara pusat kota dan daerah/kelurahan pinggiran. Kedua dalam aspek normatif, dimana ASN memiliki tugas untuk pelayanan publik yang perlu ditata dan dikeloah secara proporsional, berorientasi kualitas layanan dan kompetensi.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Arif Y Hamali (2018 :1).

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Suharyanto dan Hadna (2005:13)

Menurut Mondy (2003:25) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Notoatmojo (2005:16) menegaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni untuk merencanakan mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan kegiatan Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan, (2011:10) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Sadili Samsudin, (2006:22) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya

Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar Sumber Daya Manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Michael Amstron (2004:1) Sumber Daya Manusia adalah harta yang paling penting yang di miliki oleh suatu organisasi.

Menurut Henry Simamora (2009:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Hasibuan (2006:10) Manajemen sumber Daya Manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Handoko (2008:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:112) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Winardi (2007:134) Distribusi adalah suatu proses penyampaian

barang atau jasa dari produsen ke konsumen dan para pemakai, sewaktu dan dimana barang atau jasa tersebut diperlukan. Proses distribusi tersebut pada dasarnya menciptakan faedah (utility) waktu, tempat, dan pengalihan hak milik.

Walters(2006:20) Manajemen Distribusi adalah sebuah pendekatan yang berorientasi pada keputusan yang berarti bahwa perhatian diarahkan pada pengembangan kebijakan yang efektif mulai dari perencanaan, pengorganisasian, mengoperasikan, dan mengendalikan.

Menurut Philip Kotler (2008:140) mengemukakan bahwa distribusi adalah serangkaian organisasi yang saling tergantung dan terlibat dalam proses untuk menjadikan suatu barang atau jasa siap untuk digunakan atau dikonsumsi.

Hal lain diungkapkan oleh Tjiptono (2008: 185) bahwa pendistribusian adalah kegiatan pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian barang dan jasa dari produsen kepada konsumen, sehingga penggunaannya sesuai dengan yang diperlukan.

Menurut Basu Swastha (2008:117), Definisi Distribusi ialah saluran pemasaran yang dipakai oleh pembuat produk untuk mengirimkan produknya ke industri atau konsumen. Lembaga yang terdapat pada saluran distribusi ialah produsen, distributor, konsumen atau industri.

Menurut David A. Revzan (2009: 20) dalam *Marketing Organization Through The Channel* mendefinisikan bahwa distribusi sebagai suatu saluran yang dilalui oleh arus barang-barang dari produsen ke perantara dan akhirnya sampai ke pemakai.

Menurut Assauri (2004:33) Pengertian distribusi ialah kegiatan memindahkan produk dari satu sumber ke konsumen akhir dengan saluran distribusi di waktu yang tepat.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Muh.Kadarisman (2018:3)

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Bambang Rudito (2018:5).

Menurut Dr. Muh Khadarisman (2018:1) Aparatur Sipil Negara adalah salah satu unsur paling vital dalam instansi pemerintahan, sehingga manajemen pegawai ASN atau management kepegawaian merupakan salah satu instrument penting bagi organisasi publik dalam mencapai berbagai tujuannya. bagi sector public, tanggung jawab besar dalam memberi tanggung jawab besar birokrasi dalam pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh pegawai asn yang professional dan kompeten. alasan dalam hal ini adalah pegawai asn tersebut, memenuhi efisiensi dan efektifitas yang terjadi di instansi

pemerintah baik di pusat maupun di daerah.

Tangkilisan (2005:31) Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, dan pengembangan, pemberian kompetensi, pemberhentian dan pensiunan pegawai ASN agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat. Tangkilisan (2005:31)

Menurut DR.H.Mumuh Muna'im (2017:23) Konsep dasar dari Aparatur Sipil Negara adalah Keberhasilan dan berdaya gunanya suatu organisasi, dapat dilihat pada salah satu aspek yang terkandung di dalamnya, yaitu kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka pengelolaan organisasi yang baik dan benar pada suatu institusi pemerintahan tentunya sangat tergantung kepada sumber daya manusia dalam hal ini aparatur yang mewakilinya yang tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, karena memerlukan persiapan dengan melalui pendidikan dan pelatihan yang memadai. ASN diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik manakala memiliki semangat kerja, budaya dan etos kerja, serta motivasi tinggi, yang konsisten di dijalankan bagi kepentingan masyarakat luas.

Pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pelayanan publik ini menjadi semakin penting karena senantiasa berhubungan dengan khalayak masyarakat ramai yang memiliki keaneka ragaman kepentingan dan tujuan. Oleh karena itu

institusi pelayanan publik dapat dilakukan oleh pemerintah maupun non-pemerintah. Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2010: 2)

Pelayanan Publik diartikan sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa baik dalam rangka upaya kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Davidow 2007:45).

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2008: 141) Pelayanan Publik didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh birokrasi publik untuk memenuhi kebutuhan warga pengguna. Pengguna yang dimaksud adalah warga negara yang membutuhkan pelayanan publik, seperti pembuatan akta kelahiran, pembuatan KTP, akta nikah, akta kematian, sertifikat.

Menurut Joko Widodo (2001:131), Pelayanan Publik dapat dimaknai sebagai pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Pelayanan publik menurut Wasistiono Hardiansyah (2011 : 11) adalah pemberian jasa baik oleh pemerintah, pihak swasta atas nama pemerintah ataupun pihak swasta kepada masyarakat, dengan atau tanpa pembayaran guna memenuhi kebutuhan dan atau kepentingan masyarakat.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan

dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dituangkan secara deskriptif. Meleong (2007:6) Metode Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh objek penelitian seperti prilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Dalam penelitian kualitatif instrument adalah orang atau human instrument yaitu peneliti sendiri untuk dapat menjadi instrument maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas sehingga mampu bertanya menganalisis, memotret dan mengkonstruksi, situasi social yang di teliti lebih menjadi jelas dan bermakna. Data yang di hasilkan berbentuk kata kata kalimat untuk mendeskripsikan hal hal yang sesuai dengan masalah dan unit yang di teliti. penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif di harapkan dapat mengungkapkan peristiwa atau kejadian sebenarnya di lapangan.

3.3 Fokus penelitian

Dengan melihat masalah masalah yang terjadi di lapangan , maka variable tunggal yang di teliti atau di kaji dalam penelitian ini adalah kebutuhan dan distribusi Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Motto Kecamatan Lembeh Utara di Kota Bitung yang di ukur melalui tiga indikator menurut Istianto (2004 :23) :

a. Perencanaan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil. Maksudnya adalah peneliti ingin

mengetahui Bagaimana proses Kebutuhan dan distribusi Aparatur sipil Negara di Kelurahan motto Kecamatan lembeh Utara Kota Bitung.

b. Pelaksanaan yaitu peneliti ingin Mengetahui bagaimana Distribusi Aparatur sipil Negara yang di lakukan oleh Badan Kepegawaian Kota Bitung.

c. Pengarahan yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing. maksudnya adalah peneliti ingin mencari tahu bagaimana pengarahan dan pembagian tugas dan fungsi dalam pelaksanaan proses Kebutuhan dan distribusi Aparatur sipil Negara di Kelurahan motto Kecamatan lembeh Utara Kota Bitung.

3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi yang di perlukan selama proses penelitian. menurut sugiono (2014:221), penentuan informan dalam penelitian kualitatif berfungsi untuk mendapatkan informasi maksimum.

Adapun informan dalam penelitian dipilih secara purposive sampling yaitu merupakan metode penetapan informan yang di butuhkan atau dengan memilih narasumber yang benar benar mengetahui permasalahan , sehingga mereka akan memberikan informasi secara tepat ,sesuai dengan apa dibutuhkan oleh peneliti. Oleh sebab itu untuk memperoleh data guna kepentingan penelitian maka ke-5 informan yang di maksud sebagai berikut :

- | | | |
|----|------------|---------|
| a) | Lurah | 1 orang |
| b) | Kabid | 1 orang |
| c) | Kasie | 1 orang |
| d) | Staf | 1 orang |
| d) | Masyarakat | 3 orang |

Hasil Penelitian

Perencanaan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil. Perencanaan, Perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan jumlah pegawai beserta persyaratan kualifikasi untuk kurun waktu tertentu, agar mampu melaksanakan tugas yang dalam suatu organisasi secara baik.

proses-proses yang penting dari semua fungsi manajemen sebab tanpa perencanaan (planning) fungsi pengorganisasian, pengontrolan maupun pengarahan tidak akan dapat berjalan, dalam hal ini adalah bagaimana serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil oleh bidang pengadaan dan pengembangan pegawai yaitu perencanaan kebutuhan pegawai di Kota Bitung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Richard Wowiling selaku Kepala Bidang pengadaan dan Pengembangan mengatakan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai di lihat dari Struktur Organisasi di tiap-tiap Dinas maupun di Kecamatan dan Kelurahan yang ada di Kota Bitung. Dan bisa dilihat berapa jumlah pegawai yang lebih atau kurang dari suatu instansi pemerintahan tersebut. Apabila terjadi kekurangan di suatu instansi pemerintahan baik itu di dinas-dinas, Kecamatan maupun di Kelurahan, dari pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Bitung harus melakukan penyaluran pegawai yang ada di dinas-dinas, Kecamatan dan Kelurahan yang kekurangan pegawai. Apabila terjadi kelebihan pegawai Aparatur Sipil Negara yang ada di dinas-dinas maupun di Kecamatan dan Kelurahan di Kota

Bitung akan di biarkan dan mengisi jabatan staf.

Dan menurutnya Bahwa dalam rangka penyelenggaraan tata kelola pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Bitung yang efektif dan efisien pegawai di tuntut bekerja secara professional. Perencanaan pegawai pada kenyataannya harus di lihat dari profesionalisme tetapi profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Menurutnya penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula salah satu komponen yang sifatnya mendesak untuk ditata saat ini adalah perencanaan pegawai, utamanya perencanaan untuk formasi pegawai.

Ada beberapa sistem yang digunakan dalam rangka penyusunan formasi yaitu system sama dan system ruang lingkup. Sistem sama merupakan system yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang sama bagi semua satuan organisasi tanpa membedakan besar kecilnya beban kerja. Sedangkan system ruang lingkup merupakan suatu system yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepada suatu organisasi.

Pelaksanaan yaitu suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Penulis ingin Mengetahui bagaimana Distribusi Aparatur sipil Negara yang di lakukan oleh Badan Kepegawaian Kota Bitung di Kelurahan Motto.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan pegawai Bapak Richard Wowiling Mengatakan bahwa Pendistribusian pegawai di tiap-tiap Kecamatan dan Kelurahan di Kota Bitung juga dapat meningkatkan Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat yang ada di Kecamatan dan Kelurahan. Kualitas pelayanan hanya akan didapatkan apabila memenuhi seluruh item/syarat-syarat yang dibutuhkan dalam memperlancar kegiatan pelayanan kepada masyarakat, seperti Faktor Sarana Prasarana dari pihak pemerintah yang menyiapkan peralatan guna mendukung lancarnya proses pelayanan, kemudian di lakukan distribusi Sumber Daya Manusia di Kelurahan atau Kecamatan di Kota Bitung agar meningkatkan kualitas pelayanan kepada Masyarakat dan dibutuhkan daya tangkap yang baik guna menerima respon dari masyarakat terhadap pelayanan yang telah diberikan serta tingginya tanggung jawab para pelaksana tugas pelayanan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Dan menurutnya dalam melakukan pemerataan persebaran Sumber Daya Manusia aparatur selalu menyesuaikan dengan aturan yang berlaku. Di antaranya, terkait kompetensi tiap Aparatur Sipil Negara yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan pada sebuah OPD. Dalam menempatkan Aparatur Sipil Negara di sebuah OPD, pastinya Kota Bitung menyesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan kompetensi dari tiap Aparatur. Namun untuk saat ini, lantaran ASN di Kota Bitung belum memadai dari segi kuantitas, maka penempatannya menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Artinya, sembari membenahan dan perjuangan menambah

ASN dengan rekrutmen ASN baru melalui seleksi Calon ASN formasi umum dan kedinasan, ASN yang ada saat ini diposisikan untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang ada. Lantaran saat ini masih kekurangan ASN, ya penempatan ASN itu masih memenuhi kebutuhan organisasi. Kota Bitung berkeinginan besar melakukan pendistribusian ASN yang merata di setiap OPD. Namun, hal ini juga berbenturan dengan ketentuan yang mengikat soal jabatan dari ASN yang bersangkutan sehingga harus melalui pertimbangan tertentu untuk melakukan persebaran.

Pengarahan yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing. Pengarahan adalah kegiatan memberikan instruksi, perintah, petunjuk kepada orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Lurah Kelurahan Motto Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung mengatakan bahwa dia selalu memberikan arahan terus kepada bawahannya yaitu Kepala Lingkungan dan RT/RW untuk melayani masyarakat apabila memerlukan bantuan dalam pembuatan surat-surat ijin usaha, surat keterangan dll, ketika Lurah tidak ada, atau sedang tugas luar. Dan Lurah juga selalu ingatkan kepada bawahannya mulai dari hari senin sampai jumat agar kantor Kelurahan tidak kosong, agar jika masyarakat ingin membuat surat-surat keterangan ada bawahannya yang bisa membantu.

Dan menurut masyarakat di Kelurahan Motto bahwa pelayanan di sana belum berjalan dengan baik di karenakan hanya lurah sendiri yang hendel semua masalah urusan surat menyurat seperti surat keterangan, ijin usaha, dll. Dan pada Tahun 2010 sudah

ada kebijakan dari Pemerintah Kota Bitung bahwa THL atau Tenaga Harian Lepas sudah ada di Kelurahan yang ada di Kota Bitung salah satunya di Kelurahan motto. Karena sudah ada THL yang ada di Kelurahan Motto masalah mengurus ijin usaha dan surat keterangan, dll sudah bisa teratasi meskipun ketika Lurah tidak ada.

Menurut bapak Alfin Dumat mengatakan bahwa Pengarahan Lurah sangat mempengaruhi banyak hal dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan termasuk diantaranya perilaku dan kinerja perangkat dalam melaksanakan tugasnya, prestasi kerja dari pegawai kelurahan, tingkat disiplin pegawai di kantor Kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kesimpulan

A. Perencanaan kebutuhan pegawai yang di lakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Bitung saat ini belum maksimal, karena masih terjadi kekosongan pegawai karena di lihat dari struktur organisasi yang ada di suatu unit pemerintahan di Kota Bitung. Perencanaan pegawai pada kenyataannya harus di lihat dari profesionalisme tetapi profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Menurutnya penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional.

B. Distribusi yang ada di Kota Bitung Khususnya yang ada di Kelurahan Motto Kecamatan Lembeh Utara itu mengalami kekurangan Sumber Daya Manusia Aparatur di

karenakan hanya Lurah lah yang menjalankan tugas Pemerintahan sendiri tidak ada pegawai yang membantu sehingga Pelayanan Publik kepada masyarakat yang ada di Kelurahan Moto Kecamatan Lembeh Utara itu tidak berjalan dengan baik dan maksimal.

C. Proses kebutuhan dan distribusi harus di ikuti dengan pengawasan oleh kepala kecamatan.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan Kebutuhan Dan Distribusi Aparatur Sipil Negara Prespektif Pelayanan Publik di Kelurahan Motto Kota Bitung adalah sebagai berikut :

A. Di butuhkan perencanaan kebutuhan pegawai yang baik agar bisa ditata saat ini adalah perencanaan pegawai, utamanya perencanaan untuk formasi pegawai. Selama ini perencanaan pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian manajemen kepegawaian belum sepenuhnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

B. Perlunya Distribusi Kebutuhan pegawai yang ada di Kota Bitung agar tidak lagi terjadi kekurangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang mengakibatkan pelayanan Publik kepada masyarakat tidak berjalan dengan baik dan Perlunya Distribusi Aparatur Sipil Negara di Kota Bitung Khususnya yang ada di Kelurahan Motto agar Pelayanan Publik yang ada di Kelurahan tersebut bisa berjalan dengan baik dan maksimal.

C. Harusnya kepala kecamatan harus mengawasi proses kebutuhan dan distribusi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif yusuf hamali. 2016. *Pemahaman Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for academic publishing service).
- Mondy R Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkuprawira Sjafri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- David Sukardi Kodrat. 2009. *Managemen Distribusi berbasis teori praktik*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Muh Khadarisman. 2018. *Managemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: PT raja grafindo persada.
- Lijan Poltak Sinambela. 2015. *Reformasi Pelayanan Publik*. Bandung: Bumi Aksara.
- Paimin Napitupulu . 2009. *Pelayanan Publik dan Costumer Satisfaction*. Jakarta: Alumni.
- Sugiono. 2016. *Metode penelitian kullitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Swastha, Basu. 2009. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Kotler, Philip. 2010. *Manajemen Pemasaran Edisi 12* .Jakarta: Indeks.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tarwaka, Solichul HA, Bakri, Sudiajeng L. 2009. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta : UNIBA PRESS.
- Tjiptono, Fandy. 2010. *Strategi Pemasaran, Edisi 3*, Yogyakarta: ANDI.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Ridwan, dan Sudrajat. 2009. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Bandung: Nuansa.
- Hendry Simamora. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Askara.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen, Dasar, Pengertian adan Masalah*. Bandung: Bumi Askara.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 73 Tahun 2005 Kelurahan.
- Website resmi Kota Bitung www.BitungKota.go.id
- Wikipedia. Pelayanan Publik. http://en.wikipedia.org/wiki/public_service
- Badan Kepegawai Daerah Kota Bitung.