

# ANALISIS EFISIENSI, EFEKTIVITAS DAN RESPONSIBILITAS KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH DAERAH SRAGEN \*

**Agung Riyardi**

Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Email: agung\_riyardi@ums.ac.id

**Widojono**

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Email: widojono@ums.ac.id

## ABSTRACT

*The research aim is analyzing the efficiency, effectiveness and responsibility of human resources capacity in Sragen government. The research design is a descriptive design. The variables are the short and long run efficiency and effectiveness, and the responsibility of human resources. Three data processing techniques which also involves the trend linier is used. The result shows that the short run efficiency of human resources consists of the human resources number and their composition, whereas the long run efficiency consists of the level of education and training, and facilities to develop them. The result also shows that short run effectiveness of human resources lies on the number of the collision reduction, whereas the long run effectiveness lies on the number financial incentives received. The other result is that the responsibility of human resources lies on the number of human resources involved in the public service activities and the reduction of people is disgruntled by the public service activities. Then, the efficiency capacity is optimal.*

**Keywords:** efficiency, effectiveness, responsibility, capacity, human resources

## ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kapasitas efisiensi, efektivitas dan tanggung jawab sumber daya manusia di pemerintahan Sragen. Desain penelitian adalah desain deskriptif. Variabel yang digunakan adalah efisiensi jangka pendek dan jangka panjang dan efektivitas, dan tanggung jawab sumber daya manusia. Tiga data teknik pengolahan dan tren linier digunakan dalam penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa efisiensi jangka pendek sumber daya manusia terdiri dari jumlah sumber daya manusia dan komposisinya, sedangkan efisiensi jangka panjang terdiri dari tingkat pendidikan dan pelatihan, dan fasilitas untuk mengembangkannya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas jangka pendek sumber daya manusia terletak pada jumlah tabrakan reduksi, sedangkan efektivitas jangka panjang terletak pada jumlah insentif keuangan yang diterima. Hasil lainnya adalah tanggungjawab sumber daya manusia terletak pada jumlah sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan pelayanan publik dan pengurangan orang yang tidak puas dengan kegiatan pelayanan publik. Dan hanya kapasitas efisiensi yang optimal.*

**Kata Kunci:** Efisiensi, efektivitas, responsibilitas, kapasitas, sumber daya manusia

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja, karyawan atau buruh. Sumber daya manusia

merupakan salah satu komponen dalam proses produksi. Bersama dengan sumber daya alam, sumber daya modal dan *entrepreneurship*, SDM merupakan faktor produksi, bahkan SDM ini merupakan komponen penting sebab menentukan keputusan pemakaian faktor produksi lain.

---

\* Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Efriani Sumastuti atas berbagai tinjauan dan saran berharga yang telah diberikan.

Sumber daya manusia dapat dilihat dalam dua perspektif. Pertama, SDM dilihat dari perspektif eksistensi manusia yang berusaha mencapai kesejahteraan. Kedua, SDM dilihat dari perspektif aktivitas manusia di tempat kerja. Kedua perspektif relatif sama satu dengan lainnya. Sumber daya manusia mencapai kesejahteraannya dengan bekerja di tempat kerja atau SDM bekerja di tempat kerja untuk mencapai kesejahteraannya.

Sumber daya manusia memberikan sumbangan kepada tempat kerja dan kesejahteraan individu disebabkan oleh faktor fisik yang dimiliki. Ini adalah pemikiran awal teori SDM. David Ricardo, misalnya, mengulas sumbangan jumlah SDM bidang pertanian. Menurutnya, dalam keadaan keterbatasan tanah sebagai sumber daya alam, penggunaan SDM secara fisik, yaitu jumlahnya, yang meningkat sedangkan sumber daya modal tetap menyebabkan peningkatan output yang mengikuti hukum *the law of diminishing return* (Humphrey, 1997).

Hubungan antara faktor fisik SDM, khususnya banyaknya, (dan banyaknya modal) dengan banyaknya hasil produksi telah diformulasikan secara matematis. Salah satu yang terkenal adalah fungsi produksi Cobb Douglas. Fungsi produksi Cobb Douglas kemudian berkembang menjadi fungsi produksi CES (*Constant Elasticity of Substitution*) yang mempunyai karakteristik dapat mengukur elastisitas antarinput, dan fungsi translog (*transedental logarithm*) yang menggabungkan fungsi produksi Cobb Douglas dan CES. (Gordon, 2011).

Mishra (2007) mengulas perkembangan fungsi produksi setelah terformulasinya fungsi produksi secara matematis. Perkembangannya yang utama ada dua. Pertama adalah penggunaan fungsi produksi untuk menganalisis *joint product* dan kedua adalah penggunaan fungsi produksi untuk menganalisis sisi penawaran perekonomian secara *aggregate*, seperti *total factor productivity* dan modal manusia.

Selain faktor fisik, terdapat juga pembahasan SDM dari aspek modal manusia. Menurut Murti (2010), modal manusia bersama dengan modal struktural/organisasional dan modal relasional adalah bagian dari modal intelektual. Adapun dalam situs Wikipedia disebutkan: "*Human capital is the stock of competencies, knowledge, social and personality attributes, including creativity, embodied in the ability*

*to perform labor so as to produce economic value*". Jadi modal manusia adalah bagian dari intelektualitas SDM yang berbentuk persediaan kompetensi, pengetahuan, atribut sosial dan personal termasuk kreativitas SDM.

Atmanti (2005) mengemukakan bahwa modal manusia dibentuk melalui investasi non fisik atau investasi pendidikan yang mengembangkan kemampuan SDM sedemikian hingga SDM tersebut *kompetitif* dan *employable*. Namun demikian investasi pendidikan untuk membentuk modal manusia ini mahal dan memberikan *return* dalam jangka panjang. Oleh karena itu untuk membentuk modal manusia dan melakukan investasi pendidikan, campur tangan negara sangat dibutuhkan.

Prasetyo (2008) mengemukakan sejarah penggunaan teori produksi secara agregat dan pengaruh modal manusia terhadap kualitas pertumbuhan ekonomi. Menurutnya, Robert M. Solow adalah eksponen awal yang mengemukakan peran teknologi dan modal manusia dalam pertumbuhan ekonomi. Selanjutnya, David P. Romer merumuskan peran modal manusia. Kemudian, Josep E. Stiglitz mengembangkan fungsi produksi agregat yang menganalisis peran informasi, ilmu pengetahuan, teknologi hingga modal sosial sebagai pembentuk modal manusia. Begitu pentingnya hal tersebut, sehingga dikemukakan bahwa hal itu akan mengubah perekonomian dari mengalami lingkaran setan menjadi lingkaran berbudi luhur. Dikemukakan juga bahwa akar permasalahan perekonomian terdapat pada sedikitnya modal fisik, modal manusia dan peran pemerintah dalam membentuk kelembagaan yang benar.

Terdapat faktor selain fisik dan modal manusia yang memberikan pengaruh dalam hubungan antara SDM dengan output hasil produksi. Salah satunya adalah faktor komposisi tenaga kerja sebagaimana dikemukakan oleh Efendi (1991). Adapun Suparti-ningih (2003) menganalisis eksistensi komposisi SDM wanita dibandingkan laki-laki.

Masih banyak faktor-faktor lain, diantaranya adalah manajemen (dan politik) SDM dan faktor individual SDM seperti faktor psikologis, posisi SDM dalam struktur demografi dan budaya yang dimiliki SDM. Rachmawanto (2008) menganalisis bahwa metode pengembangan PNS di instansi pusat maupun daerah kurang baik sebab kurang perencanaan.

Dampaknya PNS mengalami kesulitan dan ketidakjelasan dalam pengembangan karir. Untuk mengatasi masalah tersebut perlu kejelasan pengembangan kualitas dan karir PNS.

Dengan demikian terdapat berbagai analisis yang membahas eksistensi SDM sebagai faktor produksi dalam proses produksi baik pada level agregat, perusahaan dan individual. Intinya adalah membahas efisiensi dan efektivitas SDM sebagai faktor produksi, bahkan untuk itu, menurut Blanchard (2000), telah muncul istilah tenaga kerja (SDM) efektif (*effective labor*), yaitu SDM yang secara efektif menggunakan kemajuan teknologi yang ada sedemikian rupa sehingga kapital per SDM memberikan sumbangan yang efisien terhadap output per SDM.

Namun demikian, pembahasan efisiensi dan efektivitas pada sektor pemerintahan berbeda dengan pembahasan efisiensi dan efektivitas sebagaimana dikemukakan di atas. Beberapa penyesuaian perlu dilakukan, sebagai berikut:

1. Efisiensi dengan hanya memperhatikan sisi input. Sebagaimana dijelaskan di atas, efisiensi mengukur hubungan antara input dengan output. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efisiensi memiliki dua pengertian. Pengertian pertama adalah ketepatan cara, usaha atau kerja dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga dan biaya. Pengertian kedua adalah kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat dengan tidak membuang waktu, tenaga dan biaya. Berdasarkan pengertian di atas komponen penting dalam efisiensi adalah tidak terbuangnya waktu, tenaga dan biaya ketika melaksanakan suatu perbuatan. Permasalahannya, obyek yang diteliti adalah pemerintah daerah, di mana diasumsikan output dari pemerintah daerah berbeda dengan output dalam perusahaan. Output pemerintah daerah sangat abstrak dan tidak dapat dikuantitatifkan, sedangkan output perusahaan sangat konkrit dan dapat dikuantitatifkan. Oleh karena itu untuk mengukur efisiensi pemerintah daerah, hanya memperhatikan sisi input.
2. Efisiensi tidak diukur dengan pendekatan frontier. Pengukuran efisiensi dikaitkan dengan hasil yang diperoleh dari suatu perbuatan. Disebut efisien apabila memperoleh hasil maksimal keti-

ka melakukan suatu perbuatan yang tidak membuang waktu, tenaga dan biaya. Oleh karena itu, Darwanto (2010) mendefinisikan efisiensi sebagai banyaknya hasil produksi fisik yang diperoleh dari kesatuan faktor produksi. Pendekatan frontier mengukur efisiensi secara praktis. Efisiensi diukur dalam bentuk perbandingan antara input digunakan dengan hasil produksi dan keuntungan yang maksimal atau biaya yang minimal dalam suatu industri atau kelompok. Perusahaan yang paling efisien secara produksi atau biaya adalah perusahaan yang berada di frontier. Jadi yang paling efisien adalah perusahaan - dalam satu industri atau kelompok - yang paling banyak produksi dan keuntungannya ketika menggunakan berbagai input. Demikian juga yang paling efisien adalah perusahaan dalam satu industri atau grup yang paling murah biayanya ketika menggunakan berbagai input. Permasalahannya, unit yang diteliti hanyalah pemerintah daerah (Sragen) yang tidak mungkin pengukuran efisiensinya menggunakan pendekatan frontier.

3. Efisiensi yang diteliti adalah efisiensi SDM. Sebagaimana diketahui, input dapat terbagi menjadi input jangka pendek, biasanya diwakili oleh SDM dan input jangka panjang diwakili barang modal. Pada penelitian ini, input yang dianalisis adalah SDM. Input barang modal tidak dianalisis. Namun demikian, efisiensi SDM dipelajari berupa aspek efisiensi SDM jangka pendek, berupa efisiensi fisik dan komposisi SDM dan aspek efisiensi SDM jangka panjang, berupa modal manusia. Hal ini mengacu pada pembahasan dalam teori sumber daya manusia yang mencakup aspek fisik dan aspek modal manusia.
4. Efektivitas SDM juga disesuaikan. Efektivitas, menurut kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keefektifan, yaitu keadaan yang ada efeknya, manjur atau mujarab dan dapat membawa hasil. Efektivitas dapat terjadi kalau perbuatan dilakukan dengan benar. Oleh karena itu, pepatah menyatakan "*doing the thing right*" (mengerjakan dengan benar sesuatu hal). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah keadaan bekerja yang benar yang memberikan efek dan hasil.

Efektivitas dibagi menjadi dua, yaitu efektivitas jangka pendek dan efektivitas jangka panjang

SDM. Pembagian ini menyesuaikan dengan pembagian efisiensi yang mengarahkan pada efisiensi jangka pendek dan efisiensi jangka panjang. Dengan demikian, selain ada efisiensi jangka pendek dan jangka panjang SDM, terdapat juga efektivitas jangka pendek dan jangka panjang SDM. Efisiensi dan efektivitas jangka pendek terkait dengan sisi fisik dan jumlah SDM, sedangkan efisiensi dan efektivitas jangka panjang terkait dengan sisi modal manusia.

5. Responsibilitas SDM dibahas bersama dengan efisiensi dan efektivitas SDM. Hal ini menyesuaikan dengan perkembangan dalam ilmu pemerintahan. Teori *good (government) governance* mengarahkan pemerintah daerah untuk meningkatkan responsivitas dan responsibilitas kepada rakyatnya. Berdasarkan hal itu, pembahasan SDM tidak cukup efisiensi dan efektivitas SDM, namun juga mencakup pembahasan responsibilitas SDM. Penyesuaian pembahasan responsibilitas SDM juga mencakup hubungannya dengan efisiensi dan efektivitas. Diasumsikan, responsibilitas SDM merupakan hasil dari efisiensi dan efektivitas SDM. Responsibilitas adalah responsivitas, yaitu kemampuan menanggapi dan tidak masa bodoh. Karepesina (2007) mendefinisikan responsivitas sebagai kemampuan mengenali kebutuhan masyarakat hingga mengembangkan berbagai program untuk melayani mereka. Sedangkan Lolowang (2008) menganalisis bahwa keluasan responsibilitas mencakup kesadaran akan risiko yang muncul dari perbuatan menanggapi kebutuhan masyarakat yang dilakukan. Ketidaktanggapan berisiko terhadap pelayanan yang dilakukan terhadap pemerintah. Menurut Haryanto (2007) tidak tanggap ini bersama tidak efisien, tidak inovatif dan tidak akuntabel adalah permasalahan pemerintahan saat ini.
6. Kapasitas SDM juga dianalisis. Permasalahannya, jarang sekali dilakukan pembahasan kapasitas SDM. Pembahasan SDM pada umumnya dicukupkan pada efisiensi dan efektivitas SDM. Adapun pada sektor pemerintahan ditambahkan faktor responsibilitas. Padahal teori kapasitas organisasi mengungkapkan adanya kapasitas level mikro, selain level meso dan makro, di mana yang disebut kapasitas level mikro adalah kapasitas SDM. Dengan demikian, selain analisis

efisiensi, efektivitas dan responsibilitas SDM terdapat pula analisis kapasitas SDM. Berdasarkan hal itu, perlu untuk dilakukan analisis efisiensi, efektivitas dan responsibilitas SDM dalam bingkai kapasitas SDM. Kapasitas dalam penelitian ini mengarah pada volume dan isi maksimum. Kapasitas didekati dari perbedaan antara realisasi dengan target. Apabila realisasi mendekati atau sama dengan target, kapasitas pemerintahan dalam keadaan optimum. Sebaliknya, apabila realisasi jauh dari target, maka kapasitas pemerintahan tidak optimum. Pembahasan mengenai kapasitas ini diharapkan juga dapat menjadi pendekatan bagi analisis efisiensi. Apabila terdapat kesamaan antara target dan realisasi, maka SDM dalam keadaan efisien.

Oleh karena itu, penelitian efisiensi SDM sektor pemerintahan dapat dilakukan melalui aspek input efisiensi SDM jangka pendek dan jangka panjang, dan tanpa menggunakan pendekatan frontier. Penelitian efisiensi SDM juga dapat diperkuat dengan meneliti efektivitas SDM, baik jangka pendek dan jangka panjang, dan meneliti responsibilitas SDM. Lebih lanjut lagi, penelitian efisiensi, efektivitas dan responsibilitas SDM dapat diperkuat dengan pendekatan kapasitas SDM sebagaimana dalam teori kapasitas organisasi.

Berdasarkan hal itu, penelitian ini bertujuan menganalisis efisiensi, efektivitas, responsibilitas kapasitas SDM Pemerintah Daerah Sragen. Pertama akan dianalisis efisiensi SDM Pemerintah Daerah Sragen, kedua akan dianalisis efektivitas SDM Pemerintah Daerah Sragen, ketiga akan dianalisis responsibilitas SDM Pemerintah Daerah Sragen termasuk hubungannya dengan efisiensi dan efektivitas SDM dan keempat akan dianalisis kapasitas efisiensi, efektivitas dan responsibilitas SDM Pemerintah Daerah Sragen.

SDM Pemerintah Daerah Sragen menjadi obyek penelitian sebab Pemerintah Daerah Sragen sudah melakukan evaluasi peningkatan kapasitas organisasi baik pada level mikro, meso dan makro. (Pemerintah Daerah Sragen, 2011). Hanya saja dalam evaluasi tersebut tidak dilakukan pendalaman untuk level SDM, baik dari aspek efisiensi, efektivitas dan responsibilitas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memperdalam aspek efisiensi, efektivitas

dan responsibilitas kapasitas SDM Pemerintah Daerah Sragen.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang dalam bentuk deskriptif. Adapun unit penelitian adalah organisasi. Hal ini disebabkan yang akan dideskripsikan adalah efisiensi, efektivitas dan responsibilitas SDM Pemerintah Daerah Sragen. Data dalam penelitian ini bersumber dari dokumen yang ada di proyek SCBD (*Sustainable Capacity Building for Development*) Kabupaten Sragen. Adapun variabel dan subvariabelnya sebagai berikut:

1. Variabel Efisiensi SDM Jangka Pendek terdiri atas subvariabel Jumlah efisien Total SDM, Jumlah Efisien Berdasar Perbedaan Jender SDM, Jumlah Efisien SDM Berdasar Golongan dan Jumlah Efisien SDM Berdasar Eselon. Untuk mengetahui efisiensi pada setiap subvariabel dilakukan perbandingan dalam persentase antara realitas dengan target.
2. Variabel Efisiensi Jangka Panjang terdiri atas subvariabel tingkat pendidikan SDM, Pelatihan SDM dan Fasilitas Pendidikan Lanjutan SDM. Untuk mengetahui efisiensi pada masing-masing subvariabel dilakukan perbandingan antara realitas dengan target.
3. Variabel Efektivitas Jangka Pendek berupa subvariabel Jumlah Pelanggaran Dilakukan SDM. Efisiensi juga diukur dengan perbandingan antara realitas dengan target.
4. Variabel Efektivitas Jangka Panjang terdiri atas subvariabel Jumlah Insentif diterima SDM melalui SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) dan subvariabel SKPD penerima insentif. Variabel ini efisiensi diukur melalui perbandingan antara realitas dengan target.
5. Variabel Responsibilitas terdiri atas subvariabel kenaikan jumlah PNS dalam Pelayanan Publik dan subvariabel Penurunan Ketidakpuasan terhadap Pelayanan Publik. Pada variabel ini efisiensi tetap diukur melalui perbandingan antara realitas dengan target.

### Teknik Olah Data

Penelitian ini menggunakan tiga teknik olah data sebagai berikut:

1. Teknik untuk mendapatkan besaran angka sub-variabel efisiensi, efektivitas dan responsibilitas kapasitas SDM di Pemerintah Daerah Sragen

Besaran angka setiap subvariabel diperoleh dengan membandingkan dalam persentase antara capaian dengan target. Sebagai contoh untuk jumlah total SDM Pemerintah Daerah Sragen, besaran angkanya diperoleh dari persentase capaian jumlah total SDM pemerintah Sragen dibagi dengan targetnya. Jika jumlah total SDM Pemerintah Daerah Sragen disimbolkan dengan huruf N, maka besaran angkanya adalah:

$$N = \frac{\text{Capaian jumlah SDM Pemerintah daerah Sragen}}{\text{Target jumlah SDM Pemerintah daerah Sragen}} \times 100\%$$

Adapun besaran target diperoleh dengan perkiraan target melalui teknik *trend linier* terhadap data realisasi sejak tahun 2006 hingga tahun 2010. Langkah-langkah dalam melakukan trend linier untuk sebagai berikut:

- a. Menata secara berurutan tahun, data realisasi/capaian dari tahun 2006 sampai 2010
  - b. Membentuk persamaan *trend linier* berdasar data capaian pada nomor a
  - c. Menghitung nilai tahun 2011 menggunakan persamaan *trend linier* nomor b
  - d. Menetapkan nilai pada nomor c sebagai perkiraan target.
2. Teknik untuk mendapatkan besaran angka variabel efisiensi, efektivitas dan responsibilitas kapasitas SDM di Pemerintah Daerah Sragen

Besaran angka variabel efisiensi jangka pendek dan jangka panjang, efektivitas jangka pendek dan jangka panjang, dan responsibilitas kapasitas SDM di Pemerintah Daerah Sragen diperoleh dari rata-rata besaran angka subvariabel masing-masing variabel. Sebagaimana telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah Sragen (2011), rumus untuk memperoleh rata-rata masing-masing variabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Efisiensi SDM Jangka Pendek} &= \frac{\text{Jumlah efisien Total SDM} + \text{Jumlah Efisien Berdasar Perbedaan Jender SDM} + \text{Jumlah Efisien SDM Berdasar Golongan} + \text{Jumlah Efisien SDM Berdasar Eselon.}}{4} \\ \text{Efisiensi SDM Jangka Panjang} &= \frac{\text{Efisiensi Tingkat pendidikan SDM} + \text{Efisiensi Pelatihan SDM} + \text{Efisiensi Fasilitas Pendidikan Lanjutan SDM}}{3} \\ \text{Efektivitas SDM Jangka Pendek} &= \frac{\text{Persentase antara capaian dgn target dalam pelanggaran Dilakukan SDM}}{\text{Persentase antara capaian dgn target dlm jumlah SKPD penerima insentif} + \text{Persentase antara capaian dgn target dlm nilai insentif diterima SKPD}} \\ \text{Efektivitas SDM Jangka Panjang} &= \frac{\text{Persentase antara capaian dgn target dlm jumlah SKPD penerima insentif} + \text{Persentase antara capaian dgn target dlm nilai insentif diterima SKPD}}{2} \\ \text{Responsibilitas SDM} &= \frac{\text{Persentase antara capaian dgn target dlm jumlah SDM untuk pelayanan publik} + \text{Persentase antara capaian dgn target dlm ketidakpuasan thd pelayanan publik di mana tarif sudah diturunkan}}{2} \end{aligned}$$

### 3. Teknik untuk mendapatkan tingkat optimasi kapasitas organisasi

Teknik untuk mendapatkan tingkat optimasi kapasitas organisasi adalah dengan membagi tingkat optimasi kapasitas organisasi menjadi tingkat optimal, belum optimal dan kurang optimal. Adapun disebut optimal jika besaran angka kapasitas organisasi di atas 95% hingga 105%. Kapasitas belum optimal jika besaran angka kapasitas organisasi antara 90% hingga 95% dan disebut tidak optimal jika besaran angka kapasitas organisasi di bawah 90%. Teknik ini mirip dengan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Sragen (2011). Hanya saja dilakukan perbaikan dalam istilah untuk menyebut tingkat optimasi dan pengetatan interval untuk setiap tingkat optimasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Efisiensi, Efektivitas dan Responsibilitas SDM Pemerintah Daerah Sragen

#### a. Efisiensi SDM Jangka Pendek

Efisiensi SDM jangka pendek Pemerintah Daerah Sragen dapat diketahui dari Jumlah efisien

Total SDM, Jumlah efisien SDM Berdasar Perbedaan Jender, Jumlah Efisien SDM Berdasar Golongan dan Jumlah Efisien SDM Berdasar Eselon. Besaran angka kapasitas SDM jangka pendek di Pemerintah Daerah Sragen sebagaimana tersaji pada Tabel 1.

Besaran efisiensi SDM di Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dalam jangka pendek adalah 104,30%. Besaran ini adalah rata-rata dari efisiensi total SDM, berdasar perbedaan gender, perbedaan eselon dan golongan. Besaran efisiensi berdasar golongan, pada golongan I dan II mencapai 127,37% dan 122,37%. Besaran efisiensi golongan I dan II sangat berbeda dengan besaran efisiensi yang lainnya yang berkisar antara 97,56% hingga 103,05%.

Faktor kuantitas SDM merupakan faktor dasar dalam bekerja. Faktor kuantitas SDM mempengaruhi dalam jangka pendek mempengaruhi jumlah output produksi. Namun demikian faktor kuantitas SDM bukan hanya jumlah SDM. Sebagaimana dikemukakan oleh Effendi (1991) dimensi SDM juga meliputi komposisinya. Ketika komposisi SDM bagus akan mendukung kuantitas SDM dalam mempengaruhi output produksi.

**Tabel 1.** Besaran Efisiensi Sumber Daya Manusia Dalam Jangka Pendek Pemerintah Daerah Sragen Tahun 2011

	Jumlah Efisien SDM												
	Total SDM	Berdasar Per-bedaan Gender		Berdasar Eselon				Berdasar Golongan				Rata-rata	
		Laki-laki	Perempuan	Staf	Fungsional	II	III	IV	I	II	III		IV
CAPAIAN	13103.00	7445	5716	4143	8083	733	171	31	364	2948	5122	4727	
TARGET	13161.00	7528	5575	4118	8047	733	173	31	285	2409	5250	4587	
BESARAN (%)	99.56	98.90	102.53	100.61	100.45	100.00	98.84	100.00	127.72	122.37	97.56	103.05	104.30

Sumber: SCBD Kabupaten Sragen

Semua target diperoleh dari *trend linier* sejak 2006 sampai 2010

Komposisi SDM Pemerintah Daerah Sragen dapat dilihat dari faktor gender, eselon dan golongan. Komposisi berdasarkan faktor gender terdapat pada dua fakta. Pertama adanya SDM wanita selain SDM laki-laki. Kedua, realisasi jumlah pegawai negeri sipil wanita lebih banyak dari targetnya (102,53%). Berdasar pada komposisi gender ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan kontribusi antara pekerja laki-laki dengan pekerja wanita. Hal ini sebagaimana telah dikemukakan oleh Supartiningsih (2003). Hanya saja dalam penelitian ini tidak terungkap adanya perbedaan upah dan keserasian kerja antara SDM laki-laki dan wanita di Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen. Sedangkan komposisi berdasar golongan dan eselon sesuai dengan berbagai peraturan pemerintah yang mengkomposisikan pegawai negeri sipil berdasar kemampuan kerja yang diwujudkan dalam jenjang kepangkatan dan golongan kerja dan mengkomposisikan pegawai negeri sipil berdasar hirarki dan struktur organisasi pemerintah. Hanya efisiensi golongan 1 dan golongan 2 yang tidak optimal.

#### b. Efisiensi SDM Jangka Panjang

Efisiensi kapasitas SDM jangka panjang Pemerintah Daerah Sragen dapat dilihat dari pencapaian target tingkat pendidikan yang sudah diselesaikan, pelatihan SDM, fasilitas pendidikan lanjutan SDM dan ijin belajar SDM. Hal ini menunjukkan bahwa SDM dalam jangka panjang yang berbentuk modal intelektual manusia tidak hanya faktor pendidikan, namun juga faktor pelatihan yang mendukung pendidikan dan faktor lain yang menunjang terlaksananya investasi pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Murti (2010) yang berpendapat bahwa modal intelektual terdiri atas *know how*, pendidikan dan pendidikan vokasi yang dapat diperoleh melalui

pendidikan formal dan pelatihan. Demikian juga sesuai dengan pendapat Rakhmawanto (2008) yang menyatakan bahwa salah satu cara pengembangan kualitas SDM adalah dengan pelatihan teknis. Sedangkan adanya fasilitas pendidikan lanjutan SDM dan ijin belajar sesuai dengan pendapat Atmanti (2005) yang menyatakan pendidikan sebagai investasi SDM di mana organisasi dan negara perlu memberikan fasilitas bagi pelaksanaannya. Hanya saja, kapasitas tingkat pendidikan SDM Pemerintah Daerah Sragen, berupa pendidikan dasar SD dan SMP, dan pendidikan tinggi S1 hingga S3 tidak optimal. Kapasitasnya hanya tercapai rata-rata 85,095%. Demikian juga fasilitas yang menunjang investasi pendidikan seperti fasilitas pendidikan lanjut SDM dan ijin belajar masih di bawah kapasitas optimalnya di mana ada yang *undercapacity* dan ada yang *overcapacity*, dengan rata-rata 65,18%.

#### c. Efektivitas Sumber Daya Manusia

Efektivitas SDM Pemerintah Daerah Sragen dapat diketahui dari penurunan pelanggaran yang dilakukan dan insentif yang diterima. Penurunan pelanggaran menunjukkan bahwa SDM Pemerintah Daerah Sragen mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya. Sedangkan insentif yang diterima menunjukkan bahwa SDM Pemerintah Daerah Sragen mampu melaksanakan dengan baik tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya. Dengan demikian, penurunan pelanggaran dan insentif yang diterima SDM sebagaimana yang terjadi pada Pemerintah Daerah Sragen menunjukkan efektivitas SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipikul. Tabel 3 menunjukkan penurunan pelanggaran dan peningkatan insentif yang diterima SDM Pemerintah Daerah Sragen.

**Tabel 2.** Besaran Efisiensi Sumber Daya Manusia Dalam Jangka Panjang Pemerintah Daerah Sragen Tahun 2011

(a) Tingkat Pendidikan SDM

	Tingkat Pendidikan SDM									
	SD-SMP	SMA	D1	D2	D3	D4	S1	S2	S3	Rata-rata
CAPAIAN	693	3011	353	2840	1113	53	4734	362	1	
TARGET	622	2891	355	2874	1117	54	5080	422	2	
BESARAN (%)	111.41	104.15	99.44	98.82	99.64	98.15	93.19	85.78	50.00	93.40

(b) Pelatihan dan Pendidikan Lanjutan SDM

	Pelatihan SDM	Fasilitas Pendidikan Lanjutan SDM	Ijin Belajar SDM					Rata-rata
			D3	D4	S1	S2	S3	
CAPAIAN	631	3	4	2	273	68	1	
TARGET	612	21	19	3	172	61	1	
BESARAN (%)	103.10	14.29	21.05	66.67	158.72	111.48	100.00	82.19

Sumber: SCBD Kabupaten Sragen  
Semua target diperoleh dari *trend linier* sejak 2006 sampai 2010

**Tabel 3.** Besaran Efektivitas Sumber Daya Manusia Dalam Jangka Pendek Dan Panjang Pemerintah Daerah Sragen Tahun 2011

	Penurunan Pelanggaran oleh SDM	Jumlah Insentif yang diterima SKPD		Rata-rata
		jumlahSKPD	Nilai Insentif	
KEJADIAN	7	30	7725000000	
TARGET	14	32	8205438500	
BESARAN (%)	50.00	93.75	94.14	93.95

Sumber: SCBD Kabupaten Sragen  
Semua target diperoleh dari *trend linier* sejak 2006 sampai 2010

Penurunan pelanggaran aturan yang dilakukan SDM disebut sebagai efektivitas SDM dalam jangka pendek sebab diasumsikan di dalam diri manusia tidak terdapat potensi melakukan pelanggaran sehingga melakukan pelanggaran bukan suatu yang *sustainable*. Bahkan dengan penegakan aturan yang tegas pelanggaran dapat dikurangi secara tajam. Dampaknya, secara efektif SDM akan memfokuskan pada tugas dan tanggung jawab yang dipikul. Adapun insentif yang diterima SDM menunjukkan bahwa SDM telah sukses menggunakan potensi dalam dirinya untuk menjalankan tanggung jawab yang dipikul. Potensi tersebut dapat berupa kepan-daian dan keterampilan atau yang lainnya yang menyebabkan SDM mampu bekerja efektif. Potensi tersebut menjadi semacam modal bagi efektivitas SDM dalam jangka panjang. Berdasarkan hal itu, yaitu insentif yang diterima menunjukkan

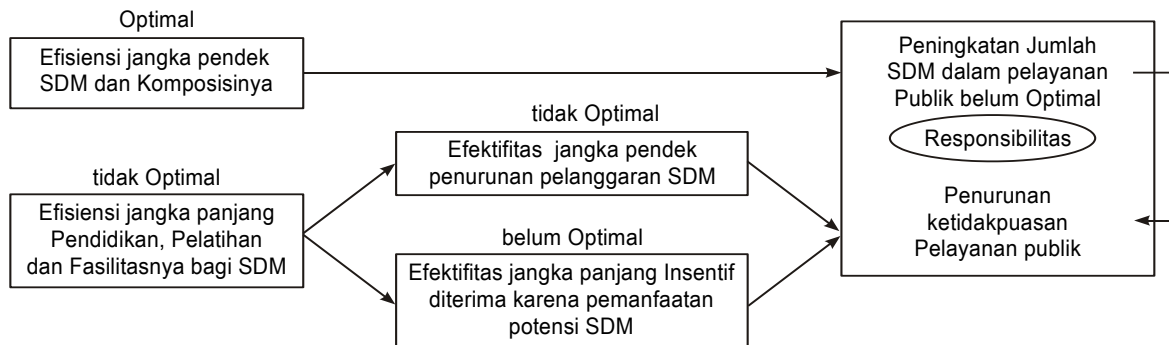
kesuksesan SDM dalam menggunakan modal potensinya untuk secara efektif bekerja dalam jangka panjang, insentif yang diterima menunjukkan efektivitas SDM dalam jangka panjang.

Efektivitas jangka pendek SDM Pemerintah Daerah Sragen belum optimal. Realisasi penurunan pelanggaran masih jauh di bawah targetnya, yaitu baru mencapai 50%. Apalagi penurunan jenis pelanggaran yang ditargetkan dan dicapai tidak mencakup penurunan pelanggaran yang bersifat *extraordinary* seperti korupsi. Apabila mencakup target dan realisasi penurunan pelanggaran korupsi, tingkat optimalisasi efektivitas jangka pendek SDM Pemerintah Daerah Sragen lebih rendah dari 50%.



**Tabel 4.** Besaran Responsibilitas Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Jangka Panjang Pemerintah Daerah Sragen Tahun 2011

	Penurunan Ketidakpuasan terhadap pelayanan publik	Kenaikan jumlah PNS dalam pelayanan publik	Rata-rata
CAPAIAN	0.0613	0.5	
TARGET	0.0635	0.562	
BESARAN (%)	96.54	88.97	92.75



**Gambar 1.** Hubungan antara Efisiensi, Efektivitas dan Responsibilitas SDM Pemerintah Daerah Sragen

#### d. Responsibilitas

Responsibilitas SDM Pemerintah Daerah Sragen dapat dilihat dari jumlah PNS dalam pelayanan publik dan penurunan ketidakpuasan terhadap pelayanan publik. Hal ini disebabkan SDM pemerintah bertugas dan bertanggungjawab melayani publik. Oleh karena itu jumlah SDM yang melayani publik harus mencukupi baik dari sisi kualitas maupun kuantitas sehingga tidak terjadi ketidakpuasan terhadap pelayanan publik. Jumlah SDM yang melayani publik adalah bentuk riil responsibilitas dan penurunan ketidakpuasan terhadap pelayanan publik adalah dampak dari responsibilitas SDM.

Responsibilitas SDM Pemerintah Daerah Sragen disebabkan efisiensi dan efektivitas SDM baik dalam jangka pendek dan jangka panjang. Efisiensi jangka pendek berupa jumlah total SDM dan komposisinya berpengaruh terhadap jumlah PNS dalam pelayanan publik. Sedangkan efisiensi jangka panjang SDM, berupa pendidikan dan pelatihan yang ditempuh berpengaruh terhadap efektivitas SDM jangka pendek maupun efektivitas jangka panjang yang selanjutnya mempengaruhi responsibilitas berupa kualitas PNS dalam pelayanan publik. Hubungan antara efisiensi, efektivitas dan responsibilitas SDM Pemerintah Daerah Sragen tergambar pada Gambar 1.

#### 2. Tingkat Optimasi Kapasitas SDM

Kapasitas SDM Pemerintah Daerah Sragen tidak optimal sebab capaiannya hanya 85,67% dari target. Efisiensi jangka pendek, yaitu jumlah SDM dan komposisinya sudah optimal, namun efisiensi jangka panjang, yaitu pendidikan dan pelatihan SDM bersama fasilitas untuk investasi SDM ternyata tidak optimal sebab capaiannya hanya 87,80% dari target. Demikian juga efektivitas jangka pendek, yaitu penurunan pelanggaran tidak optimal sebab capaiannya hanya 50% dari target. Sedangkan efektivitas jangka panjang, yaitu insentif yang diterima SDM yang telah mengaktualisasikan potensinya, belum optimal. Demikian juga responsibilitasnya, khususnya jumlah SDM yang terlibat dalam pelayanan publik, belum optimal.

**Tabel 5.** Tingkat Optimasi Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Sragen

Variabel	Besaran Kapasitas	tingkat Optimasi
Efisiensi jangka pendek	104,30%	Optimal
Efisiensi jangka panjang	87,80%	Tidak optimal
Efektivitas jangka pendek	50%	Tidak optimal
Efektivitas jangka panjang	93,95%	Belum optimal
Responsibilitas	92,75%	Belum optimal

Kapasitas SDM yang tidak optimal menunjukkan adanya pola *vicious circle* yang perlu diubah menjadi *virtuous circle* sebagaimana dikemukakan Prasetyo (2008). Realisasi pengembangan modal manusia harus sesuai dengan targetnya, baik dalam peningkatan pendidikan, pelatihan, fasilitas pengembangan modal manusia dan ijin belajar lanjutan bagi SDM Pemerintah Daerah Sragen. Pengembangan tersebut menyebabkan peningkatan efektivitas jangka pendek dan jangka panjang sesuai dengan targetnya, di mana suasana *virtuous* (keluhuran budi) nampak nyata pada SDM Pemerintah Daerah Sragen. Pada akhirnya, hal tersebut menyebabkan penurunan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang dilakukan oleh SDM Pemerintah Daerah Sragen.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Semua tujuan penelitian telah tercapai. Tujuan penelitian pertama yaitu menganalisis efisiensi SDM Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen telah dilakukan. Efisiensi SDM Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dapat dipilah menjadi dua, yaitu efisiensi jangka pendek yang berupa jumlah SDM dan komposisinya dilihat dari aspek jender, golongan dan eselon SDM di Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dan efisiensi jangka panjang yang berupa tingkat pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan dan akan dilakukan SDM Pemerintah Daerah Sragen dan fasilitas serta ijin pendidikan dan pelatihan.

Tujuan penelitian yang kedua adalah menganalisis efektivitas SDM Pemerintah Daerah Sragen. Efektivitas SDM dibagi menjadi dua, yaitu efektivitas SDM jangka pendek dan jangka panjang. Efektivitas SDM Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dalam jangka pendek dapat diketahui dari penurunan jumlah pelanggaran yang dilakukan SDM. Sedangkan efektivitas jangka panjang didekati melalui insentif yang diterima SDM.

Tujuan penelitian ketiga tercapai, yaitu menganalisis responsibilitas SDM Pemerintah Daerah Sragen. Responsibilitas dapat dianalisis melalui jumlah SDM di Pemerintah Daerah Sragen yang terlibat dalam pelayanan kepada publik dan penurunan ketidakpuasan terhadap pelayanan publik. Responsi-

bilitas ini dipengaruhi oleh efisiensi dan efektivitas SDM Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen.

Tujuan penelitian keempat menganalisis tingkat optimalisasi kapasitas efisiensi, efektivitas dan responsibilitas SDM juga tercapai. Hanya efisiensi jangka pendek SDM yang kapasitasnya optimal. Selain itu kapasitasnya tidak dan belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan di antara ketiganya berpola *vicious circle* yang perlu diperbaiki menjadi *virtuous circle*, khususnya melalui peningkatan kapasitas efisiensi jangka panjang yang memperkuat mutu modal manusia SDM Pemerintah Daerah Sragen dan efektivitasnya yang berdampak pada penurunan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmanti, H.D. (2005) "Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan", *Dinamika Pembangunan*, Vol. 2 No. 1 / Juli, Hal: 30 – 39.
- Blanchard, O. (2000) *Macroeconomics*, London: Prentice Hall Internasional.
- Gordon, D.M. (2011) "A Brief History of the Production Function and its Role in Economics", *Proceedings of ASBBS Annual Conference 2011*, Volume 18 Number 1. Hal: 65 -69
- Haryanto, A.T. (2007) "Upaya Menciptakan Birokrasi yang Efisien, Inovatif, Responsif dan Akuntabel", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, Oktober 2007. Hal: 160 – 171.
- Humphrey, T.M. (1997) "Algebraic Production Functions and Their Uses before Cobb-Douglas", *Federal Reserve Bank of Richmond Economic Quarterly*, Volume 83/1 Winter, Hal: 51- 83.
- Karepesina, J. (2007) "Pelayanan Publik Yang Akomodatif", *Populis*, Volume 1 No. 2, Maret. Hal: 46 – 52.
- Lolowang, T.F. (2008) "Refleksi Dinamika Organisasi Birokrasi Indonesia di Masa Depan", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 2, No. 1, Juni 2008. Hal: 43 – 58.
- Mishra, S.K. (2007) "A Brief History of Production Functions", MPRA Paper No. 5254.

- Murti, A.C. (2010) *Analisis Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*, Skripsi Tidak Dipublikasikan, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Pemerintah Daerah Sragen (2011) *Evaluasi Kegiatan Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah*, Sragen: Pemda Sragen.
- Prasetyo, E.P. (2008) "The Quality of Growth: Peran Teknologi dan Investasi Human Capital Sebagai Pemacu Pertumbuhan Ekonomi Berkualitas", *JEJAK*, Volume 1, Nomor 1, September, Hal: 1 – 15.
- Rakhmawanto, A. (2008) "Membangun Model Pengembangan SDM Aparatur Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 2, No. 1, Juni 2008. Hal: 97 – 120.
- Supartiningsih (2003) "Peran Ganda Perempuan, Sebuah Analisis Filosofis Kritis". *Jurnal Filsafat*, April 2003, Jilid 33, Nomor 1, Hal: 42-54.