

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan Otonomi Daerah didasarkan pada kebijakan desentralisasi dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah (Penjelasan UU Nomor 32 Tahun 2004).

Era reformasi yang bergulir di Indonesia membawa perubahan pada pemerintahan daerah, berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2000 terbentuklah Provinsi Banten yang sebelumnya menjadi bagian dari Provinsi Jawa Barat. Provinsi Banten sebagai Pemerintahan Daerah merupakan Daerah Otonom, termasuk 6 (enam) wilayah Administrasi didalamnya yang terdiri dari 4 (empat) Kabupaten dan 2 (dua) Kota yaitu Kabupaten Lebak, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Serang, Kabupaten Tangerang serta Kota Cilegon dan Kota Tangerang. Luas keseluruhan wilayah Provinsi Banten $\pm 8.651,20 \text{ km}^2$ dengan jumlah penduduk $\pm 8.098.277$ jiwa atau terdapat 936 jiwa/ km^2 . Sebaran penduduk paling padat berada di wilayah bagian utara khususnya Kabupaten dan Kota Tangerang, Serang dan Cilegon yang diikuti dengan perkembangan di sektor industrinya. Sedangkan pada wilayah selatan yaitu Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Lebak jumlah penduduknya tidak terlalu padat dan perkembangan industri masih rendah (Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, 2002).

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2000 bahwa letak geografis Provinsi Banten berada pada batas-batas astronomis $105^{\circ}11'$ –

10607,12” BT dan 507,50” – 701,1” LS. Dengan letak geografis tersebut menjadikan Provinsi Banten memiliki posisi yang sangat strategis karena berdekatan dengan Ibu Kota Negara, merupakan jalur lintas antar pulau serta berada pada jalur perdagangan internasional.

Pendirian Provinsi Banten sebagai Keputusan Pemerintah dalam rangka kebijakan Otonomi Daerah yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik guna mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat serta peningkatan daya saing daerah.

Pengelolaan Hutan dan Kebun dalam hal ini oleh Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten membawa visi mempercepat terwujudnya kelestarian hutan dan kebun sebagai sistim penyangga kehidupan dalam rangka memperkuat ekonomi untuk kesejahteraan masyarakat. Pembangunan kehutanan dan perkebunan mempunyai Misi untuk menciptakan kondisi pasar domestik, pasar global dan berbagai kecenderungan yang berkaitan dengan produksi kehutanan dan perkebunan secara rasional dan berskala nasional. Untuk mencapai misi tersebut maka upaya penggalan setiap potensi sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya buatan mutlak dilakukan (Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, 2004).

Upaya pengelolaan hutan dan kebun tersebut terkait dengan potensi komoditas perkebunan dan kawasan hutan di Provinsi Banten, yaitu luas kawasan perkebunan mencapai 17.3794,28 ha. Potensi perkebunan selengkapnya sebagaimana dirinci pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Potensi Luas Areal dan Produksi Perkebunan Rakyat

Komoditas	Luas (Ha)	Jumlah Produksi (Ton)	Hasil Produksi
Kelapa Dalam,	103.186,26	30.827,58	Kopra/buah
Karet,	22.556,22	6.465,11	Sheet
Kelapa Sawit,	12.335,22	59.879,54	CPO
Cengkeh,	12.560,50	1.934,33	Biji Kering
Kopi,	8.889,50	2.192,69	Biji Kering
Melindo,	7.490,82	4.139,24	Biji Kering
Kakao,	5.183,76	1.095,03	Biji
Aren	1.592,00	625,33	Gula Aren

Sumber : Data Statistik Perkebunan Provinsi Banten Tahun 2006

Potensi kawasan hutan yang mencapai 268.778,52 ha seperti dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Potensi Sumber Daya Hutan Berdasarkan Jenis dan Fungsinya

Jenis/ Fungsi Hutan	Luas (Ha)
Hutan Konservasi,	144.529,15
Hutan Lindung,	30.263,16
Hutan Produksi,	43.018,92
Hutan Produksi Terbatas,	43.140,04
Hutan Rakyat	7.827,25
Jumlah	268.778,52

Sumber : Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten 2006

Keberhasilan menjaga kelestarian dan fungsi hutan dan kebun bertitik tolak dari penetapan strategi pencapaian tujuan dan sasaran pembangunannya. Arah kebijakan ini meliputi strategi meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusia, penumbuhan dan pengembangan kelembagaan untuk mengurangi

kesenjangan pembangunan dengan pengoptimalan fungsi dan manfaat hutan dan kebun dan meningkatkan koordinasi pembangunan sebagai upaya mengeksistensikan dan menciptakan keutuhan kawasan untuk meningkatkan produktivitas lahan hutan dan kebun (Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, 2004).

Manusia sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan pembangunan akan terkait dengan sebuah perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan tentang suatu proses menentukan kebutuhan sumber daya manusia dan cara memenuhinya baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Maswanto, 2004). Perencanaan sumber daya manusia menurut Wahyudi (1991), mencakup empat aspek yaitu : (1) Kuantitas yang tepat, (2) Kualitas yang tepat, (3) Waktu dan Posisi yang tepat, (4) Perhatian terhadap tujuan individual maupun tujuan organisasional yang maksimal.

Menurut Maswanto (2005), ke empat aspek tersebut di atas erat kaitannya dengan kemampuan kerja seorang pegawai, sehingga pada gilirannya akan memberikan kepuasan kerja sehubungan dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan serta memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai kepuasan kerja dalam perencanaan Sumber Daya Manusia yang terkait dengan (1) Bagaimana kemampuan pengembangan jenjang karirnya, (2) Kemampuan apa yang harus dimiliki untuk memungkinkan dirinya menduduki suatu jabatan tertentu, (3) Waktu yang terbaik untuk menjangkau karier tersebut.

Sumber daya manusia perlu mendapatkan pembinaan, dikoordinasikan dan diarahkan sesuai tujuan yang akan dicapai, dengan memperhatikan kepuasan

pada diri SDM untuk mencapai keberhasilan usahanya (Sumarni dan Soeprihanto, 1999).

1.2. Rumusan Masalah

Kunci keberhasilan organisasi mencapai sebuah kinerja ada pada kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. SDM yang cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebuah kisah keberhasilan. Keberhasilan dalam arti kinerja perlu dijaga dan ditingkatkan melalui pengelolaan SDM dengan baik. Menurut Mangkunegara (2004), Pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan, sehingga timbul minatnya akan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka studi analisis tentang kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan, secara rinci masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut :

- (1) Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten ?
- (2) Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah berupaya mengungkap faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.

Adapun tujuannya adalah sebagai berikut :

- (1) Mempelajari tingkat kepuasan kerja sumber daya manusia di Dinas Kehutanan dan perkebunan Provinsi Banten.
- (2) Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan dan perkebunan Provinsi Banten.

1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan kontribusi dan manfaat yang dalam konteks praktis, akademis dan manfaat pengalaman intelektual bagi penulis, harapannya adalah :

- (1) Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang tegas bagi para petugas dan pemimpin organisasi terutama bagi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, akan arti pentingnya memberikan kepuasan kerja kepada pegawai.
- (2) Bagi penulis penelitian ini berguna sebagai pengalaman yang sangat berharga untuk mendalami suatu dinamisasi organisasi formal serta untuk lebih mempertajam daya pikir ilmiah dibidang manajemen sumber daya manusia.

- (3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada semua pihak dan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja sumber daya manusia organisasi pemerintah.

1.5. Sistematika Penulisan

- BAB I** : Pendahuluan, menguraikan latar belakang yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada Sumber daya Manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten. Masih pada bab pendahuluan diuraikan pula tentang rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.
- BAB II** : Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis, merupakan uraian tentang kajian pustakan yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, teori tentang kepuasan kerja sumber daya manusia di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemberdayaan masyarakat, hasil penelitian terdahulu, teori sampling dan analisis data, kerangka pemikiran dan hipotesis.
- BAB III** : Objek dan Metode Penelitian, menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, pengumpulan data, metode pengambilan sampel, model analisis data, batasan penelitian dan definisi operasional.

- BAB IV :** Hasil Penelitian dan Pembahasan; menguraikan tentang gambaran umum obyek penelitian di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, struktur organisasi sumber daya manusia karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten. Kemudian akan diuraikan mengenai hasil dari penelitian dan pembahasannya, penjelasan hasil analisis regresi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta pembahasan hasil analisis regresi.
- BAB V :** Kesimpulan dan Saran; diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang perlu dilaksanakan atau perlu mendapat perhatian.