



ISSN:

E-ISSN:

ANALISIS SPESIFIKASI JABATAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA KABUPATEN MUSI RAWAS

Andi Faizal ¹⁾

Sugeng Suharto²

¹⁾ Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu

²⁾ Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu

¹ E-mail: andifaizal@gmail.com ² E-mail: sugengsuharto@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received: February 00, 00

Revised: March 00, 00

Accepted: March 00, 00

Available online: April 00, 00

KEYWORDS

job specification, staffing, knowledge, skills, abilities

ABSTRAK

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas ditemukan bahwa tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan beban tugas yang mereka emban, seperti Sarjana Teknik, namun melakukan pekerjaan perizinan, Sarjana Sosial sebagai pemeliharaan jembatan dan kepala seksi hanya dengan tingkat pendidikan SLTA. Selain itu pegawai belum pernah mengikuti pendidikan dan latihan untuk kenaikan jenjang jabatan struktural, padahal pendidikan ini sebagai salah satu syarat untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Analisis data dalam model ini terdiri dari empat komponen yang saling berinteraksi, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan: Kepala Seksi di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan Kepala Seksi hanya tamatan SMA. Sehingga tidak adanya kesesuaian pengetahuan dengan pendidikan yang dimiliki, oleh karena itu untuk melaksanakan jabatan tersebut hanya diperoleh dengan membaca peraturan-peraturan yang ada kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi, sehingga pengetahuan dimiliki harus menyesuaikan dengan jabatan yang dimiliki, Kepala Seksi umumnya dalam melaksanakan jabatan tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehingga dalam pelaksanaan jabatan hanya mengandalkan keterampilan seadanya, dan Kepala Seksi secara khusus belum ada yang mempunyai kemampuan untuk memegang jabatan. Kepala Seksi hanya mengandalkan dan mengoptimalkan melalui kerjasam tim dan hal itu di atur dalam tupoksi untuk melaksanakan jabatan tersebut, sehingga tidak mengetahui hal spesifik apa saja yang ingin dikerjakan.

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRACT

Department of Public Works Bina Marga Musi Rawas found that the educational level of employees is not in accordance with the workload they carry, such as a Bachelor of Engineering, but doing the work permit, a Bachelor of Social as bridge maintenance and seski head with just a high school education level. In addition employees have not completed education and training to increase in the structural hierarchy, whereas education is a prerequisite for higher positions. Type a descriptive qualitative research. Analysis of the data in this model consists of four interacting components, namely data collection, data reduction, data presentation and conclusion and verification. The results showed: Head of Section at the Department of Public Works Highways Musi Rawas not in accordance with the educational background and the head just high school graduates. So the lack of conformity of knowledge with education has, therefore, to carry out the job was only obtained by reading the rules in connection with their duties and functions, so that the knowledge possessed had to adjust to the position held, the head generally in carrying out the office does not have skills appropriate to the position held to carry out the duties and functions so that the implementation of the office just relying on the skills sober, and in particular Section Head yet has the ability to hold office. Section Head and optimize rely solely through team research agreement and it is set in the duties to carry out the job.

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari beberapa negara untuk saling bersaing guna merebutkan kedudukan sebagai negara penentu dalam dunia baik dalam bidang perekonomian, sosial budaya, politik dan sebagainya. Untuk itu perkembangan sumber daya manusia juga dituntut agar lebih baik karena kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia selaku pelaku dan penggerak semua itu. Manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta (Listianto dan Setiaji, 2005:23).

Di dalam suatu organisasi terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih tujuan tersebut diperlukan suatu kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Selain kerjasama, juga diperlukan suatu motivasi kerja dan kesempatan pengembangan karir pegawai dapat memberikan kinerja yang baik pada organisasi dan berdampak positif bagi efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, 2004:17).

Organisasi adalah merupakan kumpulan individu dan kelompok sehingga keefektifan organisasi merupakan fungsi dari keefektifan individu dan kelompok (Suwanto, 2008:21). Organisasi merupakan sebuah sistem dari aktivitas yang di koordinasi secara sadar oleh dua

orang atau lebih (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo 2007:32).

Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Berkenaan dengan sumberdaya organisasi perlu diingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Jika dilihat dari *job specification* maka pengangkatan pejabat belum maksimal mengacu pada *job analysis* jabatan. Karena pengangkatan pejabat tidak melihat pada tingkat pendidikan, pengetahuan serta keterampilan yang berhubungan dengan jabatan tersebut. Pengangkatan pejabat dalam posisi-posisi tertentu mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. Sebagaimana telah dibuuh dengan peraturan pemerintah No 13 tahun 2002 pada Bab II Point 13 dari peraturan tersebut tercantum bahwa untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural, seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut a). Berstatus Pegawai Negeri Sipil; b). serendah-rendahnya menduduki pangkat I (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan c). Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan; d). Semua unsur 107 penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir e).

memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan f). Sehat jasmani dan rohani.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini penelitian *deskriptif kualitatif*. *Kualitatif* yaitu penelitian untuk melihat gambaran spesifikasi kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas. Penelitian *deskriptif* adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara obyektif. Metode penelitian *deskriptif* digunakan untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang.

Metode *kualitatif* adalah metode penelitian yang digunakan untuk penelitian pada objek alamiah dimana peneliti adalah instrument kunci (Sugiono 2008:41). *Kualitatif* yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya (Suwandi, dkk 2008:19).

Dalam hal ini penelitian *kualitatif* mencoba menganalisis permasalahan yang terjadi yaitu permasalahan spesifikasi jabatan dalam penempatan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penempatan pegawai melalui tahapan yaitu pada Biro Ortala, BKPP, dan begerakat. Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas mengenai spesifikasi jabatan masih ditemukan kepala seksi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.

Oleh karena itu perlu perbaikan perbaikan dalam penempatan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih maksimal. Agar dapat melaksanakan Misi Dinas PU Bina Marga dalam upaya mewujudkan Visi yang telah ditetapkan adalah: Meningkatkan Pembangunan Jalan dan Jembatan Yang Mantap Pada Bumi Agropolitan dan Kawasan Cepat Tumbuh, Mendukung berkembangnya kawasan pertambangan pada Kabupaten Musi Rawas, Meningkatkan Akses Jalan dan Jembatan Untuk Mendukung Terwujudnya Musi Rawas Darussalam, Mendorong Partisipasi Dunia Usaha dan Masyarakat Dalam Pembangunan dan Pemeliharaan Jaringan Jalan dan Jembatan, dan Mengembangkan SDM Aparatur dan Kemitraan.

Analisis jabatan pada jabatan struktural Esselon IV/a (Kepala Seksi) di lingkungan Kepala Seksi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas perlu adanya perbaikan. Upaya perbaikan ini bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan (diklat) maupun kursus singkat untuk memegang jabatan struktural agar pejabat eselon IV/a mengerti, memahami dan mampu melaksanakan deskripsi jabatan yang ada dengan sebaik-baiknya sehingga bisa meningkatkan mutu kerja pegawai yang lebih baik.

Sehingga dengan analisis jabatan tersebut diatas dapat dibuat rancangan pekerjaan dan ditetapkan uraian pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian analisis jabatan dapat memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang digunakan untuk perbaikan di

lingkungan Kepala Seksi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas. Karena kenyataan yang terjadi saat ini, masih ada antara deskripsi jabatan (tanggung jawab, wewenang dan tugas) dan spesifikasi jabatan (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) pegawai yang belum sesuai dengan jabatannya, juga dengan adanya budaya birokrat dalam penempatan pegawai dalam hal ini bantuan pihak-pihak tertentu dalam hal mutasi maupun penempatan awal, oleh karena itu Instansi harus lebih memperhatikan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi jabatan seorang pegawai dengan jabatan/pekerjaan dalam penempatan pegawai sesuai dengan tempatnya (the right man in the right place) dan juga diperlukan adanya suatu standar persyaratan minimal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas jabatan struktural. Seorang PNS memiliki kewajiban untuk melaksanakan segala ketentuan pemerintah yang berkaitan dengan tugas kedinasannya, dan itu artinya ada suatu kewajiban bagi seorang PNS untuk siap ditempatkan dimana saja, oleh karena itu perlu adanya pertimbangan dari Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas pada khususnya untuk memberikan pelatihan teknis dan fungsional yang terkait dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) dari jabatan pegawai tersebut yang sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi jabatan bidang setiap pegawai dalam rangka meningkatkan kerja individu pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menunjukkan Spesifikasi Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas belum baik, adapun temuan penelitian masing-masing dimensi, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan Kepala Seksi di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas menunjukkan pengetahuan spesifikasi jabatan dalam penempatan pegawai masih kurang, hal ini dikarenakan para pemegang jabatan belum mampu dan mau memberikan kontribusi terhadap inovasi, belum mampu menciptakan kerjasama kelompok yang maksimal, dan tidak memiliki pengetahuan di luar keahliannya. Sehingga untuk melaksanakan jabatan tersebut hanya diperoleh dengan membaca peraturan-peraturan yang ada kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi, sehingga pengetahuan yang dimiliki harus menyesuaikan dengan jabatannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan Kepala Seksi di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas tidak memiliki keterampilan dalam melaksanakan jabatannya, di mana jabatan Kepala Seksi hanya diemban pegawai yang basik pendidikannya SLTA saja, sehingga keterampilan yang dimiliki oleh para Kepala Seksi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas hanya didapatkan dari belajar sendiri dan berdiskusi dengan pejabat-pejabat lain yang setingkat dan adanya ketidak sesuai jabatan yang diemban dengan tingkat pendidikannya.

Selain itu juga belum memiliki keterampilan khusus (keterampilan dalam bidang ilmu sesuai dengan jurusan yang diambilnya, keterampilan dalam menganalisis) dan belum memiliki keterampilan komputer, organisasi, dan mendapatkan informasi.

3. Hasil penelitian menunjukkan Kepala Seksi di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas secara khusus belum ada yang mempunyai kemampuan untuk memegang jabatan. Kepala Seksi hanya belum mampu mengambil tindakan yang efektif, tidak punya target yang dicapai, dan kurang memiliki tanggung jawab.

REFERENSI

- Aswan. 2004. *Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Jabatan Struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas*. Tesis. Universitas Gajah Mada.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Gouzaji, Saydam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Djambatan. Yogyakarta.
- Husna Suad & Heiddjrachman. 2007. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Jewel, LN, and Marc Siegel. 2005. *Industrial Psychology / Organizational Modern*, Translators, A Hadyana Pudjaatmaka and Maetasari, Publisher Archan, Jakarta
- Listianto, Tony and Bambang Setiaji. 2007. *Influence Motivation, Satisfaction, and Discipline Working*
- Against Employee Performance (Case Studies in Environmental Office clerks PDAM Surakarta). [online] <http://repository.usu.ac.id>. Diakses Tanggal 14 Maret 2016. Pukul. 12.30 WIB.
- Mangkunegara, AP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Meilisa. 2012. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Spesifikasi kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Belawan*. [online] <http://repository.usu.ac.id>. Diakses Tanggal 14 Maret 2016. Pukul. 12.57 WIB.
- Moekijat. 2002. *Analisis Jabatan*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Mondy R. Wayne dan Noe Robert M. 1996. *Human Resource Management*. Prentice hall. New York
- Muhidin dan Abdurrahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Buku Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2006. *Performance Appraisal*. Ed. 3. Jakarta: Gramedia pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, B, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Srie Yono, Teguh Djiwanto dan Manogar Hasibuan, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suwarto. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku Panduan Mahasiswa. Universitas Atmajaya Yogyakarta. Yogyakarta.

Tetty. 2009. *Analisis Terhadap Pengangkatan Jabatan Struktural Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Studi Kasus Pada Kantor wilayah Departemen Hukum dan HAM Sumatera Barat)*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Wibowo 2007. *Manajemen Perubahan*. Edisi ke 2. Rajawali Pers. Jakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Rajawali Pers. Jakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 4. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wursanto. 2003. *Fundamentals of organizational science*. Yogyakarta: ANDI

Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 2009