



Analisis Dampak Peralihan Jabatan Fungsional Umum Ke Jabatan Fungsional Tertentu

Master Supit Langi

Analisis Kepegawaian Ahli Muda FIP Universitas Negeri Manado

Email: langimaster74@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 14 Desember 2021

Direvisi: 26 Desember 2021

Dipublikasikan: Desember 2021

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5867549

Abstract:

Increasing the effectiveness and efficiency of education performance in services is carried out on public works in certain functional jobs with the aim of creating fast, dynamic and professional employees. In its implementation, there are several habits that must be faced by ASN and organizations. The purpose of this research is to analyze the impact of functional positions to certain functional positions on the improvement of ASN performance after changing positions. The type of research used is descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, documentation and observation. Informants who become resource persons are ASN who receive functional positions into certain functional positions. The results showed that the impact of the work of Manado State University employees in Tondano was not optimal, because socialization was still lacking, the increase in the rank of ASN was due to adjusting existing rules, and the need for debriefing/training in the framework of new functional positions. The conclusion from the simplification of work in the form of positions makes the burden on the State even greater because procurement and training for new positions are also not available for all patterns of career development for functional positions for types of positions. Suggestions that can be done are only functional activities paying attention to the professionalism of the previous ASN.

Keywords: Analysis, functional, impact, ASN

PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan dituntut performance yang terbaik dari diri pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Oleh sebab itu, reformasi sektor publik fokus pada tercapainya kinerja yang efektif. Demikian pula, penerapan sistem kinerja diperlukan yang tepat dan jelas sehingga

penyelenggaraan pendidikan dan kependidikan berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna serta bertanggung jawab. Pendidikan sebagai organisasi sektor publik yang memegang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki target kinerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara 3 (2010:9)

mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil secara kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu instansi pemerintah yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Negara Republik Indonesia yakni Universitas Negeri Manado. Melihat bahwa tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, maka perlu adanya penilaian untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan.

Beberapa ahli telah menyebutkan indikator - indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, adalah job knowledge, kuantitas, kualitas, dan penggunaan waktu dalam kerja. Melalui pengamatan, ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja pegawainya. Kondisi tersebut dapat diketahui ketika masih seringnya terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti surat atau laporan yang masuk untuk di alamatkan pada bidang yang seharusnya dituju, namun masih terjadi salah alamat dan apabila terdapat dokumen yang perlu diketahui pimpinan, namun ternyata belum disampaikan. Selain itu juga pernah ditemukan kesalahan dalam mengarsipkan file. Pekerjaan yang seharusnya sudah selesai pada waktu yang telah ditentukan ternyata belum tercapai, misalnya dalam pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang tak kunjung selesai melewati batas waktu yang ditentukan. Padahal SKP merupakan penentuan target kinerja. Selanjutnya, masih ditemukan beberapa pegawai yang belum menggunakan jam kerja dengan efektif. Pegawai sering datang terlambat dengan berbagai alasan, dan tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas. Selain itu, masih terdapat pegawai yang saat jam kerja melakukan kegiatan lain seperti hanya duduk santai bermain *handphone*, membuka *youtube* dan mengobrol

dengan rekannya, bahkan ada pegawai yang pergi ke kantin. Permasalahan lain adalah masih kekurangan pegawai dengan kapabilitas tertentu sehingga pengetahuan atas pekerjaan tersebut masih kurang.

Hood (dalam keban, 2008:36) mengemukakan paradigma *New Public Management* (NPM) menekankan pada kontrol output, menggunakan indikator kinerja, perhatian ke unit - unit yang lebih kecil kompetisi yang lebih tinggi, penekanan gaya sektor swasta dalam manajemen, penekanan disiplin, mengutamakan pemanfaatan manajemen profesional, dan penghematan sumber daya. Dari beberapa faktor paradigma tersebut yang dapat menghambat dan mendukung kinerja pegawai, berdasarkan kondisi di Universitas Negeri Manado, terdapat permasalahan pada faktor lingkungan internal pegawai. Adanya kekurangan dari fasilitas kantor dan jarak ruang kerja untuk koordinasi dan distribusi dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, kondisi internal pegawai yang memengaruhi konsentrasi ketika menyelesaikan pekerjaan karena dalam diri pegawai itulah yang akan menciptakan semangat kerja. Beberapa kenyataan yang terjadi tersebut, menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan - permasalahan terkait kinerja pegawai di Universitas Negeri Manado, seperti keahlian atau keterampilan tertentu.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah penelitian deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini, peneliti menganalisis dampak kinerja pegawai Universitas Negeri Manado dalam peralihan jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu dan faktor pengaruh yang dapat mendukung dan menghambat kinerja pegawai Universitas Negeri Manado. Situs penelitian atau tempat penelitian yang

diambil dalam penelitian ini yakni Universitas Negeri Manado. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengumpulan sampel dengan mempertimbangkan pertimbangan tertentu. Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah ASN yang dialihkan jabatan fungsional umum ke jabatan fungsional tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi untuk menguji kualitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada jabatan fungsional umum, sistem penilaian kerjanya menggunakan Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3) sedangkan jabatan fungsional tertentu/khusus adalah jabatan yang pengangkatan dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan sistem angka kredit. Sesuai dengan ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/60/M.PAN/6/2005 tentang Perubahan atas Ketentuan Lampiran I dan/atau Lampiran II Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya pengertian jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu satuan organisasi negara. Jabatan Fungsional tertentu adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi yang pelaksanaan tugasnya didasarkan atas keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri yang kenaikan pangkatnya didasarkan pada angka kredit. Adapun jabatan Fungsional Umum adalah kedudukan yang bersifat pelayanan

administratif (*supporting*) dan terdapat di setiap unit organisasi. Persamaan dari jabatan fungsional umum dan tertentu, yaitu keduanya penilaian sesuai dengan angka kredit. Perbedaannya terletak pada tugas berdasarkan keahlian untuk jabatan fungsional tertentu, tetapi jabatan fungsional umum hanya penekanan pada pelayanan administratif.

Sosialisasi yang kurang ketika peralihan jabatan fungsional umum ke tertentu berdampak pada kinerja pegawai yang memegang jabatan tersebut. Jabatan fungsional tertentu dinilai berdasarkan angka kredit yang berbeda dengan jabatan fungsional umum. Dampak sosialisasi yang kurang bagi pegawai peralihan jabatan fungsional tertentu membuat keterlambatan untuk penetapan SKP, karena pegawai belum selesai dalam menyusunnya. Berdasarkan Pasal 4 PP Nomor 46 Tahun 2011 berisi tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, karena itu setiap PNS diwajibkan untuk membuat SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang berisi kuantitas pekerjaan yang akan dilaksanakan. Kuantitas berisi tentang sasaran dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Realitanya, pekerjaan yang menjadi tugas - tugas pegawai pada satu tahun anggaran tersebut ada yang tidak tercapai atau tidak terlaksana dari target yang ditetapkan dan juga sering melebihi batas target. Selanjutnya, diketahui bahwa target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan realisasi kerja. Hal itu tentunya membuat pekerjaan menjadi lebih banyak sehingga beban kerja pegawai lebih besar dan tidak terselesaikan dengan optimal. Kuantitas kerja yang didapatkan pegawai dan permasalahan yang terjadi, maka masih perlu adanya pembenahan oleh Universitas Negeri Manado terkait dengan banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pegawai.

Kuantitas pekerjaan harus disesuaikan dengan target yang telah ditetapkan. Penyusunan target kerja yang tercantum di SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tidak tepat dengan realisasi kerja. Seringkali yang terjadi ialah pekerjaan yang melebihi batas target karena tidak bisa dipastikan dengan jelas banyaknya usulan yang disampaikan. Selain itu, terdapat juga hasil kuantitas kerja yang kurang atau tidak terlaksana dari target, misalnya mengenai penerimaan CPNS. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan, namun atasan juga pernah melakukannya. Hal itu terjadi karena kurang cermatnya atasan dalam meneliti surat atau dokumen yang menjadi tanggungjawabnya. Kemudian dalam menyusun target kerja, sebaiknya pegawai lebih belajar dari kesalahan - kesalahan yang pernah terjadi, sehingga prediksi yang tercantum dalam SKP akan lebih tepat dengan realisasi kerja. Pimpinan juga harus meneliti dengan lebih baik untuk setiap SKP yang akan ditetapkan.

Permasalahan kondisi fisik internal organisasi yang timbul akibat kurangnya bakat, sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi, dan pemahaman pegawai terkait dengan pekerjaannya. Peraturan yang tidak tetap dan dapat berubah kapan saja, membuat pegawai kesulitan dalam memahami apa yang menjadi pedoman dalam menjalankan pekerjaannya karena prosedur dan metode juga berubah. Diketahui bahwa para pegawai tidak luput dari kesalahan - kesalahan karena kurangnya pemahaman atau ketidak tahuan terhadap ketentuan baru. Akhirnya proses mencapai kinerja di Universitas Negeri Manado kadang berjalan tidak lancar.

Seringnya terjadi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai

sehingga tidak dapat diingkari bahwa terdapat kendala-kendala yang muncul untuk menghasilkan kualitas kerja yang maksimal. Adapun kesalahan sering terjadi yang dilakukan pegawai adalah ketika input data dan mengarsipkan file yang tidak pada tempat yang benar. Ketidacermatan tidak hanya dilakukan oleh pegawai saja, melainkan juga atasan bidang pernah melakukan kesalahan dalam mengoreksi dokumen yang diusulkan. Kesalahan -kesalahan yang terjadi menunjukkan bahwa pegawai belum dapat memenuhi ketentuan yang ada dengan baik. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka dapat berdampak pada kualitas kerja Universitas Negeri Manado belum dicapai maksimal.

Pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai jabatan fungsional tertentu harus cukup mumpuni dalam melaksanakan tupoksi yang menjadi tanggung jawabnya padahal jabatan yang didudukinya kadang tidak sesuai dengan keahlian dasarnya. Kendala besar pegawai peralihan jabatan fungsional belum mempelajari terlebih dahulu ketentuan - ketentuan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga diikuti dalam program pendidikan dan pelatihan, BIMTEK, kursus dan sosialisasi yang disesuaikan dengan jabatan. Adanya keterbatasan dari keahlian dasar pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan, menjadi alasan untuk tidak mengembangkan pengetahuan terkait dengan tuntutan tugas pokok mereka. Adapun program pengembangan pegawai dalam upaya meningkatkan pengetahuan kerja, yakni melalui Pendidikan dan Pelatihan, BIMTEK, kursus dan sosialisasi. Program tersebut sangat membantu pegawai peralihan jabatan fungsional untuk mendukung kinerja agar lebih berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan pegawai atau aparatur di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang. Adapun pendidikan pegawai dirancang atau disesuaikan dengan posisi baru, dimana tugas-tugas dilakukan memerlukan kemampuan-kemampuan khusus yang lain dari yang mereka miliki sebelumnya, dengan demikian tujuan pendidikan pegawai yakni untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi atau jabatan yang baru.

KESIMPULAN

Penyederhanaan birokrasi berupa alih jabatan membuat kinerja pegawai yang dipimpin dan yang dialihkan belum optimal. Banyaknya pekerjaan yang tidak terduga, kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketidak tahuan terhadap ketentuan baru serta kurangnya pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan serta ketentuan yang ada. Peningkatan kemampuan pegawai peralihan jabatan fungsional hanya didapatkan melalui program pengembangan pegawai yang rutin untuk diikuti seperti pendidikan dan pelatihan, BIMTEK, kursus serta sosialisasi, disesuaikan dengan jabatan pegawai. Walaupun, beban Negara semakin besar karena pengadaan pendidikan dan latihan tersebut. Saran yang dapat dilakukan yakni peralihan jabatan fungsional memperhatikan keahlian pegawai agar lebih berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku: Mangkunegara, A. Prabu. (2010).
Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama. Moehiono. (2012).
Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja

GrafindoPersada. Moleong, J. Lexy. (2007).
Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. Pasolong, Harbani. (2012).
Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta. Pasolong, Harbani. (2007).
Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta. Sudarmanto. 2009.
Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Sulistiyani, A. Teguh dan Rosidah . (2009).
Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu Wirawan. (2008).
Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat Yermias T. Keban. (2008).
Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gaya Media. Regulasi : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap No. 14 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja. Jurnal dan Website: Cherian, Jacob dan Jacob Jolly. (2013).
Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. Journal of Business and management, Vol. 8, No. 14. Munira, Nina. (2013).
Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. Journal of Independent Research and Studies, Vol. 2, No. 2. <http://bkd.cilacapkab.go.id>.