

**EFEKTIVITAS ANALISIS JABATAN DALAM PENEMPATAN
PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MINAHASA**

Revando Andika Salainti

NPP. 28.1189

*Asdaf Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: revandosalainti@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): his research is about the effectiveness of job analysis in the placement of employees at the Minahasa Regency Personnel and Human Resources Development Agency. Research based on data during 2021 there are still employees who occupy a position that is not in accordance with the educational background that should be. Although there is a job analysis sometimes there are several things that affect the placement of employees who are not in accordance with their educational background. **Purpose:** This study aims to analyze and describe the effectiveness of job analysis in the placement of employees in the Human Resources Development Agency of Minahasa Regency based on the theory of effectiveness of Gibson and Steers in Sumaryadi (2005:107), which is divided into five variables, namely productivity, quality and quality, efficiency, flexibility, and satisfaction **Method:** The research method used in this study is a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data was collected by using interview, observation and documentation techniques. Data analysis techniques consist of data reduction, data presentation, and conclusions. **Result/Findings :** The results showed that (1). The lack of employees in Minahasa Regency is also one of the inhibiting factors in job analysis; (2). There are several employees who occupy positions that are not in accordance with their educational background; (3). The existence of KKN is also supported by the lack of employees making job analysis not going well. ; Solution (4). In the placement of employees, if they are not in accordance with their educational background, they are given direction or given education that is in accordance with the position they occupy **Conclusion:** job analysis in employee placement at the Minahasa Regency BKPSDM has not gone well.

Keywords: Effectiveness, Job analysis, Employee Placement

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Penelitian ini tentang Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. Penelitian berdasarkan data selama tahun 2021 masih adanya pegawai yang menduduki suatu jabatan belum sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang seharusnya. Meskipun ada analisis jabatan terkadang ada beberapa hal yang mempengaruhi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa berdasarkan teori efektivitas Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005:107), yang terbagi atas lima variabel yaitu produktivitas, mutu dan kualitas, efisiensi, fleksibilitas, dan kepuasan. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. **Hasil/Temuan :** Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Kurangnya pegawai di Kabupaten Minahasa juga menjadi salah satu faktor penghambat dalam analisis jabatan; (2). terdapat beberapa pegawai yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya; (3). masih adanya KKN juga didukung oleh kurangnya pegawai membuat analisis jabatan tidak berjalan baik; Solusi (4). Dalam penempatan pegawai jika memang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya diberikan arahan atau diberikan Pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya **Kesimpulan:** analisis jabatan dalam penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa belum berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Efektivitas, Analisis jabatan, Penempatan Pegawai



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan masalah yang banyak terjadi di dunia saat ini. Negara berkembang maupun negara maju semuanya menghadapi masalah ini. Memang pada dasarnya segala sesuatu yang ada di dalam kehidupan harus di manajemen atau di atur. Jika tidak maka tentunya akan terjadi ketidakteraturan dalam kehidupan, kekacauan dan tentunya kehancuran dapat terjadi jika tidak adanya manajemen. Dalam hal ini tentunya sangat dibutuhkan solusi dan langkah tepat dalam mengatur atau memajemen sesuatu.

Setiap sumber daya manusia seharusnya memiliki pendidikan yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Tetapi masih banyak penyimpangan dan tidak dipergunakan sesuai dengan kebutuhan dari jabatan tersebut. Hal tersebut membuat keahlian yang dimiliki pegawai menjadi sia sia dan tidak dimanfaatkan dengan baik. Selain itu, penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan tidak efektifnya pelaksanaan tugas bagi pemerintahan.

Manajemen sumber daya manusia tentunya bertujuan untuk memanager atau mengatur sumberdaya terkhususnya kepada manusia. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas manusia adalah dengan meningkatkan keefektifitasan sumberdaya yang ada agar dapat memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas serta efektif dan efisien. Birokrasi atau pemerintahan memiliki suatu unsur atau sistem yang saling bersinkronisasi dalam menjalankan pemerintahan. Sehingga pelaksanaan pelayanan yang baik dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sejalan dengan berkembangnya sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis pasal 1 ayat 15 dikatakan bahwa Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Seperti yang saya sebutkan di atas bahwa untuk menjalankan birokrasi tentunya harus adanya sinkronisasi dalam sistemnya untuk menjalankan pemerintahan. Disinilah digunakannya analisis jabatan sebagai suatu proses untuk Menyusun komposisi yang dibutuhkan dalam menjalankan pemerintahan. Semakin baik analisis jabatan terlaksana maka akan semakin efektif juga pemerintahan terlaksana.

Efektifitas pada dasarnya adalah seberapa efektif sesuatu dijalankan. Gibson mengemukakan bahwa efektivitas adalah penilaian sesuatu yang dibuat berkaitan dengan prestasi baik itu secara individu maupun kelompok atau organisasi. Jika pelaksanaan semakin mendekati standar maka semakin efektif sesuatu dinilai.

Pemerintah sendiri telah berusaha keras dalam pengembangan sumber daya manusia. Undang undang no 5 tahun 2014 tentang ASN adalah salah satu contoh upaya dalam peningkatan kualitas ASN. Terciptanya pemerintahan yang profesional, berintegritas serta pemberian pelayanan publik yang baik diharapkan dapat memberikan kepuasan dan kesejahteraan yang lebih baik lagi terhadap masyarakat.

Dalam realisasinya tentunya dibutuhkan ASN yang berkualitas dan bersemangat juang yang tinggi. Tidak bisa dipungkiri bahwa saat ini sangat dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Sangat disayangkan yang terjadi di lapangan terkadang berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan, realitanya sangat berbanding terbalik dengan kenyataan yang terjadi. Belanja pegawai yang tinggi tetapi masih terjadinya kekurangan PNS. Hal ini menyebabkan terjadinya ketimpangan dalam pemerintahan sehingga menghambat perkembangan suatu daerah.

Hal ini tentunya menjadi hal yang sangat menarik untuk dibahas, karena masalah yang terjadi sangat sering dijumpai di pemerintahan yang ada di daerah. Ketidaksiharian jabatan dan latar belakang pendidikan ini menyebabkan kerusakan di sistem karier. Ini menandakan adanya masalah dalam proses analisis jabatan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja telah mengatur konsep untuk guna memenuhi serta menyesuaikan kompetensi pegawai sesuai dengan kompetensinya. Dalam Pasal 1 ayat 15 dikatakan bahwa Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai suatu daerah. Tujuan dari hal ini adalah untuk mendapatkan peta jabatan.

Peta jabatan sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pasal 1 ayat 16 adalah susunan nama dan tingkat jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang tergambar dalam struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi. Ini dilakukan untuk mengisi serta melengkapi struktur organisasi. Tujuannya adalah guna berjalannya pemerintahan sesuai dengan sebagaimana mestinya.

Prinsip “The right man in the right place and the right job” dapat menggambarkan analisis jabatan dengan baik. Namun kenyataan yang banyak hambatan dari penerapan prinsip ini. Prinsip ini sangat tepat diterapkan di pemerintahan jika saja pegawai yang dibutuhkan dalam hal ini “cukup” tidak hanya memiliki kualitas tapi kuantitas juga dibutuhkan. Akan sangat merugikan jika kuantitas dari pegawai dalam hal ini jumlahnya tidak memenuhi jumlah yang dibutuhkan pemerintah daerah.

Fenomena yang terjadi di saat ini di lapangan dapat menggambarkan bagaimana efektifitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Belum maksimal akibat adanya hambatan dalam proses analisis jabatan dan penempatan pegawai. Bagaimana bisa terlaksananya pemerintahan jika hal tersebut tidak terlaksana dengan baik.

Data yang saya dapatkan lewat via telepon dengan pak Andre Winowatan, S.STP, M.Si selaku Sekretaris di BKPSDM Kabupaten Minahasa pada 28 Agustus 2021 beliau menyampaikan bahwa : “ di Kabupaten Minahasa sendiri terjadi masalah dalam proses analisis jabatan, karena anggaran yang dimiliki kabupaten tidak mencukupi untuk proses pembiayaan rekrutmen dalam jumlah yang besar”. Hal ini menyebabkan kurangnya pegawai negeri di Kabupaten Minahasa. Dari pernyataan

tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam proses analisis jabatan terjadi hambatan yang membuat prosesnya tidak lancar.

Beliau juga mengungkapkan “Sebagian besar usia pegawai negeri sudah di atas 50 tahun dibandingkan dengan para pegawai yang masih muda sangat sedikit sehingga menyebabkan terjadinya minus growth di kabupaten minahasa”. Beliau juga menyampaikan bahwa para pegawai yang sedikit lagi mencapai usia pensiun sedangkan untuk pegawai baru sangat sedikit yang menjadi pegawai negeri sipil. Hal ini tentunya harus diperhatikan dan segera untuk kelancaran proses pemerintahan.

Masalah berikutnya adalah beliau mengungkapkan bahwa “hasil dari kuota atau hasil dari analisis jabatan dalam hal ini jumlah kebutuhan pegawai serta jabatan yang dibutuhkan, Ketika diusulkan ke pemerintah pusat biasanya jumlah kuota yang diusulkan dan yang disetujui berkurang dan tidak seperti jumlah usulan awal”. Akibat dari hal tersebut maka terjadilah kekurangan pegawai di kabupaten minahasa.

Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Minahasa berjumlah 33 organisasi. Dengan jumlah pegawai 4548 orang yang tersebar di setiap perangkat daerah. Berdasarkan data yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Di BKPSDM sendiri jumlah pegawai negeri adalah 26 orang. Pegawainya terdiri dari 18 orang laki-laki dan 8 orang perempuan.

Dari struktur organisasi yang ada di BKPSDM kabupaten minahasa dapat dilihat bahwa ternyata masih ada jabatan yang diduduki oleh pegawai yang belum sesuai dengan kompetensinya. Sebagai contohnya salah seorang pejabat struktural di BKPSDM kabupaten minahasa menduduki jabatan sebagai kepala bidang pembinaan pegawai pada BKPSDM KABUPATEN MINAHASA. Jika dilihat dari latar belakang pendidikannya yang merupakan seorang sarjana hukum tentunya hal ini kurang cocok.

Tentunya sangat berbeda jika apa yang dipelajarinya dan dikerjakannya bertolak belakang. Hal ini menjadi hambatan tersendiri bagi proses pemerintahan. Faktor ini juga tidak lepas dari kurangnya pegawai sehingga menyebabkan OPD menerima pegawai untuk memenuhi jabatan tertentu walaupun tidak sesuai kompetensinya. Jika tidak adanya pegawai yang mengisi posisi tersebut tentunya akan lebih sulit untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Selain hal itu juga masih banyak pegawai yang menduduki jabatan struktural namun kompetensinya masih tidak sesuai dengan kedudukannya tersebut. Inilah mengapa sangat pentingnya analisis jabatan dalam pemerintahan. Juga dengan adanya analisis jabatan diharapkan dapat memaksimalkan kinerja dari pegawai sesuai dengan kompetensinya sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi hal ini adalah masih sering terjadinya intervensi politik dalam pemerintahan. Pada hal dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja dalam pasal 1 ayat 3 dikatakan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Tidak bisa dipungkiri bahwa intervensi politik masih sangat sering terjadi di pemerintahan. Sebagai contohnya terjadi di pemerintahan desa termasuk di desa saya sendiri. Perangkat desa yang sebelumnya adalah orang dari partai lain setelah partainya kalah dalam pemilihan semuanya langsung diganti dengan orang yang baru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa memang benar intervensi politik memiliki pengaruh yang sangat besar bahkan sampai di pemerintahan yang paling kecil.

Berdasarkan data yang telah diuraikan diatas juga dengan memperhatikan prinsip “the right man in the right place” juga berpedoman pada Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang pegawai Aparatur Sipil Negara juga dengan menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja maka penulis tertarik untuk mengangkat topik yang sudah penulis uraikan berdasarkan beberapa permasalahan di atas dengan judul “EFEKTIVITAS ANALISIS JABATAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MINAHASA”

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

BKPSDM kabupaten Minahasa dalam menerapkan analisis jabatan banyak mengalami hambatan dan masalah seperti kurangnya pegawai dikabupaten Minahasa juga masih sering terjadinya KKN yang menghambat proses analisis jabatan tersebut.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tercipta berkat ide dan gagasan dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian (Rifky Ivansyah Kristanto, 2021) 28.0816 Institut Pemerintahan Dalam Negeri Judul penelitian adalah Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur

Penelitian kedua yang saya ambil berjudul Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini ditulis oleh (Giyarto, 2015) B100110178 Universitas Muhammadiyah Surakarta 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Job Description berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Output, yang artinya jika uraian pekerjaan yang berisi wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, dan standar hasil kerja dikurangi maka efektivitas, produktivitas, efisiensi, kepuasan, dan keadilan akan meningkat.

Penelitian yang ketiga yang saya ambil berjudul Pengaruh Spesifikasi Jabatan Terhadap Penempatan Pegawai Pada Kpp Pratama Pematangsiantar. Penulisnya adalah (Vivi Pratiwi, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Efendi, 2013) Metode penelitian yang digunakan adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif. hasilnya adalah Spesifikasi jabatan berpengaruh terhadap Penempatan Pegawai di KPP Pratama Pematangsiantar. Perbedaan pada penelitian ini lebih terletak pada

pengaruh spesifikasi jabatan terhadap penempatan pegawai sedangkan penelitian saya berfokus pada pengaruh analisis jabatan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis. Berdasarkan dari hasil pembahasan dari ketiga penelitian di sebelumnya, penulis melanjutkan penelitian dengan meneliti seberapa efektif penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai dengan mengambil lokasi penelitian pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Adapun dalam menilai dan meneliti tingkat efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja selain membandingkan dengan ketiga penelitian di atas penulis menggunakan landasan teoritik dan legalistik dalam melanjutkan penelitian ini.

1.5 Tujuan

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui bagaimana proses penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa
2. Untuk Mengetahui efektivitas analisis jabatan di BKPSDM Kabupaten Minahasa

II. METODE

Dalam penelitian ini, metode kualitatif dengan jenis pendekatan *Grounded Theory*. Pada penelitian metode kualitatif adalah metode yang dipilih oleh peneliti. Tujuannya adalah untuk mencari tahu solusi dari masalah yang telah dijelaskan sebelumnya dalam rumusan masalah. Penulis juga tertarik untuk mengetahui masalah yang ada dalam lingkungan pemerintahan. Sebelum nantinya penulis bekerja di lapangan nanti. Tentunya ini sangat membantu peneliti dalam meneliti karena masalah yang terjadi di daerah dapat berubah. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Simangunsong (2017:225-229)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 EFEKTIVITAS PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA

Pada penelitian ini, menganalisis variabel-variabel yang berhubungan dan memberikan pengaruh tentang efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa guna memperoleh gambaran dan fakta dilapangan secara menyeluruh terkait efektivitas analisis jabatan tersebut. Pemecahan masalah yang dirumuskan oleh penulis dengan memadukan data yang ditemui dilapangan dengan teori efektivitas yang dikemukakan Gibson dan Steers

dalam Sumaryadi (2005:107) yaitu : Produktivitas, Mutu Dan Kualitas, Efisiensi, Fleksibilitas, Dan Kepuasan

A. Produktivitas

Produktivitas berarti kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini dilihat bagaimana kemampuan seorang pegawai dalam bekerja dan memenuhi beban kerjanya. Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting atau hal utama untuk menilai produktivitas pegawai. Atau juga sebagai hubungan dalam pekerjaan dengan hasilnya.

1. Produktivitas pegawai di BKPSDM Kabupaten Minahasa

Berdasarkan penelitian produktivitas berhubungan dengan kinerja ASN di Lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa menurut kepala BKPSDM sendiri dalam hal ini Bapak Moudy L Pangerapan beliau mengungkapkan bahwa : Kinerja para pegawai sendiri sudah sangat baik dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal itu dilihat dari bagaimana pegawai melakukan pelayanan kepada masyarakat. Para pegawai sudah mengerti dan mengetahui tugas dan apa yang harus dilakukan dalam proses pelayanan. Kemampuan pegawai dalam melayani masyarakat sudah baik, jika ada pegawai baru biasanya akan diberikan pendampingan jika ada tugas yang belum di mengerti. Selalu diusahakan agar para pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik:

B. Mutu dan kualitas

Mutu atau kualitas berarti produk yang sesuai dengan harapan pelanggan dan masyarakat atas kinerja produk dan jasa, dengan ukuran dan penilaian. Dalam hal efektivitas analisis jabatan berkaitan dengan penempatan dan pengembangan karir pegawai dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan.

1. Penempatan dan pengembangan karir

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber Bapak Albert J Ombeng selaku Kabid Pengembangan dan SDM beliau mengungkapkan bahwa: “Dalam penempatan pegawai sudah sesuai dengan aturan analisis jabatan, yang mana penempatannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Adapun analisis jabatan ini sangat membantu setiap pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan pelayanan yang sesuai dengan keahliannya. Maka dari itu, penempatan pegawai dengan analisis jabatan akan meminimalisir adanya spoil system dan meminimalisir adanya keluhan dalam memberikan pelayanan. Jadi secara umum analisis jabatan BKPSDM ini sudah cukup baik”

C. Efisiensi

Efisiensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan sesuatu dengan waktu yang singkat dan hasil yang baik. Efisiensi merupakan hal yang penting mengingat dalam pekerjaan selalu di tuntutan untuk melakukan dengan waktu yang singkat namun hasil yang maksimal. Efisiensi menjadi tolak ukur bagi pelaksanaan kinerja pegawai. Baik dalam hal memberikan pelayanan maupun melaksanakan tugas dengan baik.

1. Pelayanan ASN di BKPSDM Kabupaten Minahasa

Hasil wawancara dengan pegawai BKPSDM dalam hal ini Pak Alfa Simbawa beliau mengungkapkan bahwa: “dalam melaksanakan tugasnya pegawai sudah mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Setiap pelayanan dilakukan dengan prosedur yang baik dan cepat. Masyarakat yang datang disambut dengan baik dan di tanyakan keperluan apa yang hendak diurus. Hanya memang pekerjaan hanya terpaku kepada beberapa orang saja yang lainnya biasanya tidak terlalu menonjolkan diri, sehingga terkadang yang fokus bekerja hanya beberapa pegawai saja”

D. Fleksibilitas

1. Kemampuan Beradaptasi dengan keadaan

Harus adanya kemampuan untuk menyesuaikan dengan keadaan yang ada menjadi faktor yang penting dalam pemerintahan. Adanya situasi yang kadang tak terduga mengharuskan pegawai mampu menyesuaikan tugas dengan baik. Hasil wawancara penulis dengan Bapak Fransisko Makalew Selaku pelaksana di Bidang Mutasi beliau mengungkapkan bahwa:

“Sebagai aparatur sipil negara harus siap dengan tugas yang tiba – tiba diberikan oleh pimpinan apalagi dengan tugas yang berada diberikan oleh pimpinan di lapangan tentunya bertemu dengan masyarakat yang memiliki karakter yang berbeda – beda tentunya pegawai tersebut harus cepat beradaptasi dengan lingkungan.”

Hal tersebut ditunjang dengan apa yang disampaikan oleh sekretaris badan Ibu Herlina J. Sanger: “Ditengah persepsi masyarakat terhadap pegawai negeri sipil yang menganggap bahwa pns itu hanya banyak santainya tentunya butuh pembuktian dari pns, maka dari itu pns harus siap ditempatkan dimana saja dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan tanpa memili – milih pekerjaan.”.

E. Kepuasan

Kepuasan lebih berkaitan akan perasaan masyarakat terhadap pekerjaan pegawai ASN serta peran mereka di suatu organisasi. Dalam hal ini kepuasan pegawai dari berlakunya analisis jabatan dapat diketahui dari pendapat pegawai yang merasakan. Adapun indikator yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan wawancara adalah: Evaluasi dan pencapaian kinerja pegawai agar memberikan pelayanan yang memuaskan.

1. Pemberian Pelayanan Yang Baik

Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu narasumber, dalam hal ini yang menjadi narasumber adalah dengan Pak Alfa Simbawa sebagai salah satu pegawai beliau mengungkapkan bahwa: “untuk kepuasan pelayanan kepada masyarakat sudah baik. Pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat dilakukan dengan penanganan yang cepat dan tepat. Pegawai selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Kepuasan masyarakat menjadi hal yang utama bagi pegawai”

3.2. DISKUSI TEMUAN UTAMA PENELITIAN

Setelah membaca dan mengkaji ketiga penelitian sebelumnya, penulis mengkaji ketiga penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan tulisan ini yaitu: Pada penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Rifky Ivansyah Kristanto, 2021) 28.0816 Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Judul penelitian adalah

Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur fokusnya yang diambil lebih ke pada implementasi dari analisis jabatan sedangkan penelitian saya fokus terhadap efektivitas dari analisis jabatan.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh (Giyarto, 2015) lebih berfokus pada efektifitas analisis jabatan terhadap kinerja sedangkan penelitian saya berfokus pada efektifitas analisis jabatan terhadap penempatan pegawai.;

Ketiga, Penelitian yang dilakukan (Vivi Pratiwi, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Efendi, 2013) perbedaannya dengan penelitian saya terletak pada fokus dan indikator penelitian dimana pada pada pengaruh spesifikasi jabatan terhadap penempatan pegawai sedangkan penelitian saya berfokus pada pengaruh analisis jabatan.

IV. KESIMPULAN

1. Penempatan pegawai di Kabupaten Minahasa sudah berjalan dengan baik. Penempatan pegawai sudah menggunakan analisis jabatan. Hanya saja memang dalam kenyataannya dilapangan keadaan yang selalu berubah menyebabkan hambatan bagi penempatan pegawai. Kurangnya pegawai di Kabupaten Minahasa juga menjadi salah satu faktor penghambat. Akibat hal itu terkadang pegawai yang harus menempati jabatan tidak sesuai karena hal tersebut. Sebuah jabatan tidak boleh kosong karena akan menyebabkan kapincangan sehingga terkadang seorang pegawai di tempatkan bukan berdasarkan kompetensinya. Dari syarat kompetensi masih adanya pegawai yang latar belakang pendidikannya belum sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Untuk proses rekrutmen BKPSDM merekrut pegawai sudah mengikuti aturan yang ada, hanya saja masih sedikit pegawai yang berhasil masuk, serta juga masih adanya KKN yang menyebabkan kesulitan di dalamnya.
2. Kendala Efektifitas analisis jabatan belum berjalan terlalu efektif. Hal ini disebabkan karena masih sering terjadinya KKN serta juga akibat kurangnya pegawai menyebabkan jabatan yang diduduki tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Untuk efektivitas kinerja pegawai di BKPSDM para pegawai memberikan pelayanan yang terbaik. Rata-rata mampu memenuhi atau melaksanakan kerjanya dengan baik. Sehingga dapat dikatakan efisien dalam bekerja. Melihat dari kepuasan pelayanan banyak yang merasa puas atas hasil pelayanan. Hanya memang ada beberapa yang kurang puas akibat terkadang jam pelayanan serta jam kunjungan yang berbeda mengakibatkan para pengunjung harus menunggu, untuk mutu pegawai sendiri jika ada pegawai yang tidak mengerti dengan apa yang harus dikerjakannya biasanya akan didampini sehingga dia akan mampu untuk melaksanakan pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan

penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Gibson,L.J. dkk. 2000. Organisasi Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta: CV Citra Utama
- Simangunsong, F. 2017. Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung : CV Alfabeta.
- Rifky Ivansyah Kristanto 28.0816 Institut Pemerintahan Dalam Negeri 2021. *Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur*
- Giyarto, 2015. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi di Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Vivi Pratiwi S1 Manajemen Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Efendi, 2013. *Pengaruh Spesifikasi Jabatan Terhadap Penempatan Pegawai Pada KPP Pratama Pematangsiantar.*