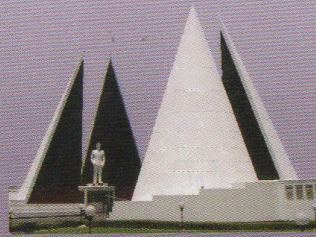


ISSN 2355-0899

**JURNAL**



**MSDA**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR**

**Vol. 4, No. 1/Juni 2016**

**Siti Zulaika**

PERSEPSI SUMBER DAYA APARATUR MENGENAI JABATAN FUNGSIONAL  
TERTENTU DI KABUPATEN CIANJUR PROVINSI JAWA BARAT

**Yeti Fatimah**

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ANALISIS JABATAN  
DAN ANALISIS BEBAN KERJA PADA BADAN ARSIP DAN PERPUSTAKAAN  
DAERAH KABUPATEN BEKASI PROVINSI JAWA BARAT

**Baiq Aprimawati**

PENGARUH KINERJA APARATUR KECAMATAN  
TERHADAP PELAYANAN MASYARAKAT DI KECAMATAN PATROL  
KABUPATEN INDRAMAYU PROVINSI JAWA BARAT

**Harsono**

PENGARUH PENATAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG  
PROVINSI JAWA BARAT (STUDI KASUS PADA BPMPT)

**Anwar Rosshad**

KEWENANGAN BADAN KEPEGAWAIAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL ESELON IV  
DI BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN MELAWI  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

*Jurnal MSDA*

Vol. 4

No. **1**

Hlm. 1 — 132

Sumedang, Juni 2016

ISSN 2355-0899



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR  
FAKULTAS MANAJEMEN PEMERINTAHAN  
INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI**



# PERSEPSI SUMBER DAYA APARATUR MENGENAI JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU DI KABUPATEN CIANJUR PROVINSI JAWA BARAT

Oleh: Siti Zulaika

*Institut Pemerintahan Dalam Negeri*

## ABSTRACT

*No matter how good the facilities infrastructure organization will not be effective, if the human element is not managed properly. Proper personnel management can be seen from every employee has the duty and responsibility are clear. General functional positions (JFU) / implementers have worked only if ordered by superiors, because it is clearly stated in the organizational structure and description only basic tasks and functions of structural officials only. Along the enactment of Law No. 5 of 2014 will be encouraged Specific Functional (JFT). Cianjur Regency JFU quite numerous, while JFT still slightly even in the Civil Service Agency of Education and Training itself does not exist. In order to promote JFU towards the JFT need to know how employee perceptions about JFT. On the basis of these considerations the authors are interested in researching about the perception of the JFT Apparatus Resources in order to gain an idea of the perception apparatus of the JFT in Personnel Agency, Education and Training Cianjur regency. The research method used descriptive qualitative. Conclusion: 1. The approach Perception attention (attention) gets good criteria, but the employee understanding of certain functional position is still lacking; 2. The perception of employees with the approach of attention (attention) criteria. But the face of change promoted by using the number of credits a concern of employees; 3. Perception of employees with the approach of encouragement (motivation) criteria for good and ill forced officials said, because the functional positions according to their competence; 4. Perceptions of employees with the approach of expectations (expectations) acquire good criteria, officials are optimistic of certain functional positions can fix the pattern of career civil servants; 5. The approach Perception of employees through retention (memory), both criteria. But in the following functional training very hard. Suggestion: 1. Need more intense socialization regarding the post of JFT; 2. It should be carried out technical guidance related to the number of credits; 3. Responsive to interested employees filed a functional position; 4. Respond to employees for conversion to a structural position or otherwise with regard to the merit system; 5. Facilitate follow certain functional training to increase budget allocations or if it is possible to form a separate Badandiklat.*

**Keywords:** *Perception, fungsional common position, certain functional positions.*



## ABSTRAK

Betapapun baik fasilitas sarana dan prasarana organisasi tidak akan efektif, jika unsur manusianya tidak dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dapat dilihat dari setiap Pegawai memiliki tugas dan tanggungjawab yang jelas. Jabatan fungsional umum (JFU)/pelaksana selama ini bekerja hanya jika diperintah oleh atasan, karena memang yang dicantumkan secara jelas dalam SOTK hanya uraian tugas pokok dan fungsi para pejabat struktural saja. Seiring diberlakukannya UU no.5 tahun 2014 akan digalakkan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT). Kabupaten Cianjur JFU cukup banyak jumlahnya, sementara JFT masih sedikit bahkan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sendiri belum ada. Dalam rangka menggalakkan JFU menuju JFT tersebut perlu mengetahui bagaimana persepsi pegawai tentang JFT. Atas dasar pertimbangan tersebut penulis tertarik meneliti tentang Persepsi Sumber Daya Aparatur mengenai JFT dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Persepsi aparatur mengenai JFT di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Cianjur. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif. Simpulan : 1. Persepsi dengan pendekatan perhatian (*atensi*) mendapat kriteria baik, namun pemahaman pegawai tentang jabatan fungsional tertentu masih kurang; 2. Persepsi pegawai dengan pendekatan perhatian (*atensi*) kriteria baik. Namun menghadapi perubahan kenaikan pangkat dengan menggunakan angka kredit menjadi kekuatiran para pegawai; 3. Persepsi pegawai dengan pendekatan dorongan (*motivasi*) kriterianya baik, dan para pegawai mengatakan tdk terpaksa, karena jabatan fungsional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki; 4. Persepsi pegawai dengan pendekatan harapan (*ekspektasi*) memperoleh kriteria baik, para pegawai optimis jabatan fungsional tertentu dapat memperbaiki pola karier PNS; 5. Persepsi pegawai melalui pendekatan ingatan (*memori*), kriteria baik. Namun dalam mengikuti diklat fungsional sangat sulit. Saran : 1. Perlu sosialisasi lebih inten berkenaan jabatan JFT; 2. Perlu dilaksanakan Bimbingan teknis terkait angka kredit; 3. Responsif terhadap pegawai yang berminat mengajukan jabatan fungsional; 4. Merespon pegawai untuk alih fungsi ke jabatan struktural atau sebaliknya dengan tetap memperhatikan merit sistem; 5. Memfasilitasi mengikuti diklat fungsional tertentu dengan menambah alokasi anggaran atau jika dimungkinkan membentuk Badandiklat tersendiri.

**Kata kunci:** Persepsi, jabatan fungsiunal umum, jabatan fungsional tertentu.

## PENDAHULAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam Organisasi, oleh karena itu harus dikelola dengan baik. Menurut Ambar dan Rosidah (2009:7) "Dalam rangka mencapai tujuan organisasi sangat perlu mengarahkan SDM, dengan cara membangkitkan antusiasme kerja, menyusun strategi, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan, dan meningkatkan kualitas". Zainun (1996:9) juga mengatakan bahwa "Betapapun baiknya sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi tidak akan memiliki



arti bagi tercapainya tujuan organisasi jika tanpa ada unsur manusianya". Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sumber daya aparatur merupakan modal, potensi yang perlu dikelola dengan baik, sehingga diperoleh pegawai yang profesional

Menurut De George dalam Syafri Sairin (2007:37), "Profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi..Seorang profesional adalah seseorang yang hidup dengan mempraktekkan suatu keahlian tertentu atau terlibat dalam suatu kegiatan tertentu menurut keahliannya". Seseorang dikatakan profesional apabila memiliki keahlian dan keterampilan tertentu dalam melakukan pekerjaannya. Profesional dapat diwujudkan melalui pengembangan karir yang direncanakan sebelumnya.

Dalam penyelenggaraan otonomi daerah dan upaya mengeliminasi permasalahan yang akan dihadapi, SDM di daerah perlu dipetakan dan diidentifikasi potensi dan kondisi riil aspek kepegawaiannya. Aspek tersebut mencakup antara lain : pertama, potensi SDM yang dimiliki; kedua, budaya kerja pegawai pemerintah yang ada, serta yang ketiga, derajat pengetahuan pegawai mengenai gambaran atau karakteristik tugas yang bakal dihadapi pada saat realisasi otonomi daerah.

Profil PNS, menurut BKN per 1 Januari 2013 sebanyak 4.467.982 orang terdiri dari Pejabat Struktural 238.462 orang atau (5,34 %), Pejabat fungsional tertentu 2.252.090 orang atau (50,40 %), Pejabat Fungsional Umum dari tingkat SLTA sampai Pascasarjana 1.977.430 orang atau (44,26 %). Fungsional umum yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA hingga Pascasarja sebanyak 1.798.551 orang atau (40,25 %).

Data tersebut, mengindikasikan bahwa 44,26 % jabatan fungsional umum (pelaksana), tidak jelas akan tugas dan tanggungjawabnya, karena memang uraian tugas yang dituangkan dalam SOTK hanya sampai pada tataran pejabat yang mempunyai eselon. Dari 44,26 % tersebut, sebanyak 40,25 % dapat diarahkan menjadi pejabat fungsional tertentu, karena jabatan fungsional tertentu mensyaratkan minimal lulusan SLTA, sebagai solusi untuk memecahkan masalah SDM yang ada.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Jabatan fungsional tertentu akan terus digalakkan dan dikembangkan agar setiap PNS jelas tugas dan tanggungjawabnya serta kompetensi pegawai akan menjadi spesifik dan tidak umum lagi.

Demikian halnya kondisi PNS di Kabupaten Cianjur sebanyak 15.442 orang dengan komposisi pejabat struktural sebanyak 1.309 orang, masih ada 137 jabatan struktural yang kosong, sebanyak 2.854 orang pelaksana



(Jabatan Fungsional Umum). Sebanyak 16987 pejabat fungsional namun didominasi jabatan fungsional guru dan paramedis.

Berdasarkan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cianjur tahun 2013, jumlah SKPD 70 SKPD, yang mempunyai jabatan fungsional tertentu hanya 9 SKPD sedangkan Jenis jabatan fungsional tertentu yang sudah diterapkan baru sebanyak 42 jenis, dari jenis jabatan fungsional tertentu pada tahun 2014 sebanyak 142 jenis. Oleh karena itu Pegawai Negeri yang masih mempunyai jabatan fungsional umum perlu ditingkatkan pengelolaannya agar kinerjanya bisa optimal melalui memperbanyak jabatan fungsional tertentu.

Selaras dengan Undang-Undang ASN pasal 1 angka 22, mengamanatkan pengelolaan PNS berdasarkan sistem merit, yakni kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Membangun persepsi PNS terhadap jabatan fungsional tertentu adalah penting, karena dengan bergulirnya UU ASN peluang jabatan struktural semakin sedikit dan akan diperebutkan tidak hanya dari kalangan PNS akan tetapi juga dari seluruh warga masyarakat Indonesia yang berkeinginan membangun negeri ini melalui jabatan struktural, selain jumlah pejabat fungsional umum masih cukup banyak. Oleh karena itu perlu kiranya digalakkan ke arah jabatan fungsional tertentu, agar mereka tertarik menjadi pejabat fungsional tertentu.

Atas dasar pertimbangan tersebut penulis tertarik meneliti tentang Persepsi Aparatur tentang Jabatan Fungsional tertentu di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Cianjur. Adapun Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana persepsi aparatur mengenai jabatan fungsional tertentu, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Persepsi aparatur mengenai Jabatan Fungsional Tertentu di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Cianjur.

## PERSEPSI

Perbedaan persepsi dilatarbelakangi oleh kemampuan kognitif dalam mempersepsikan objek tertentu. Persepsi merupakan anggapan seseorang tentang lingkungan mereka didasarkan atas pengalaman, pandangan dan nilai yang mereka miliki, karena itu setiap kondisi dan situasi akan dipersepsikan berbeda tergantung latar belakang dan kepentingan dalam mempersepsikannya. Persepsi merupakan hasil proses penginderaan, yang diterima stimulus individu melalui alat indera. Proses penginderaan tidak



dapat lepas dari proses persepsi. Alat indera merupakan penghubung antara individu dan dunia luarnya. Karena individu mengenali dunia luarnya dengan indera yang dimilikinya.

Jalaludin Rakhmat (2007:51) menyatakan "Persepsi adalah pengamatan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan". Sedangkan, Walgito (1997) "Persepsi merupakan stimulus yang diindera oleh individu, diorganisasikan, kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera". Dengan kata lain persepsi adalah proses menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia.

Gibson, dkk (1989) mendefinisikan "Persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh individu untuk menafsir dan memahami". Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata dunia sekitarnya (terhadap objek), tanda tanda dari sudut pengalaman yang bersangkutan. Dengan kata lain persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian, dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang diorganisasikan dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap.

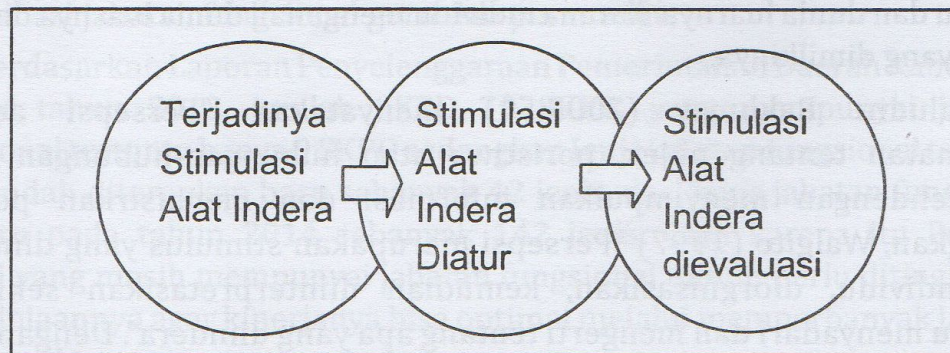
Menurut Miftah Toha (2003: 154), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal: perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi
- b. Faktor eksternal: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidak asingan suatu objek.

Lebih jelas Devito (1997:75) mengemukakan: "Persepsi bersifat kompleks, tidak ada hubungan satu lawan satu antara pesan yang terjadi di luar sana. Apa yang terjadi di dunia luar dapat sangat berbeda dengan apa yang mencapai otak kita". Dijelaskan lebih lanjut oleh Devito (1997:75) bahwa : "Persepsi bekerja dengan tiga langkah, dimana setiap tahapan tidaklah saling terpisah benar dalam kenyataan ketiganya bersifat kontinyu, bercampur baur, dan bertumpang tindih satu sama lain".



Proses Persepsi digambarkan oleh Devito, sebagai berikut:



Sumber: Devito (1997 : 75)

Berdasarkan gambar di atas proses persepsi dapat diuraikan dalam tahapan sebagai berikut:

1. Terjadinya stimulasi alat indera yaitu melalui alat indera yang dimiliki seseorang dapat menangkap atau tidak menangkap sesuatu alam baik yang bermakna maupun yang tidak bermakna.
2. Stimulasi terhadap panca indera di atur, yaitu sesuatu yang telah tertangkap oleh alat indera seseorang di tata ke dalam suatu pola sehingga menjadi bermakna.
3. Stimulasi alat indera ditafsirkan/dievaluasi, yaitu merupakan suatu proses subjektif yang didasarkan pada stimulasi yang berasal dari luar juga dipengaruhi oleh stimuli dari dalam seseorang seperti misalnya, pengalaman, keinginan, keadaan fisik, emosi dan lain sebagainya yang terdapat pada diri seseorang.

## PENGERTIAN JABATAN FUNGSIONAL

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 angka 11 "Jabatan Fungsional, adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu". Sedangkan menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya dalam Keputusan Presiden ini disebut "Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri".



Jabatan fungsional tertentu/khusus diklasifikasikan atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Sedangkan jabatan fungsional umum sama artinya pelaksana, berbeda dengan jabatan fungsional tertentu. Jabatan Fungsional Umum untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan angka kredit. Sementara Jabatan Fungsional Tertentu kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.

Jenis jabatan fungsional tertentu hingga tahun 2014 sebanyak 142 jenis jabatan fungsional, dengan instansi pembina sebanyak 47 Kementerian dan non kementerian. Instansi pembina fungsinya melakukan Pembinaan jabatan fungsional. Jadi yang dimaksud jabatan fungsional disini adalah sebagaimana yang dimaksudkan berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

## METODE PENELITIAN

Operasionalisasi konsep persepsi pegawai dilakukan dengan menggunakan konsepsi persepsi sebagaimana dinyatakan Devito (1997 : 75). Menurut Devito (1997:75) faktor yang mempengaruhi persepsi setidaknya dapat diukur berdasarkan pada penginderaan seseorang (*sensasi*), perhatian (*atensi*), dorongan (*motivasi*), harapan (*ekspektasi*) dan ingatan (*memori*). Oleh karena itu dalam penelitian ini persepsi pegawai mengenai jabatan fungsional tertentu dilihat dari:

1. Persepsi penginderaan (*sensasai*) meliputi pemahaman pegawai tentang peraturan terkait Jabatan fungsional tertentu, pemahaman tentang jabatan fungsional tertentu, ketertarikan pegawai terhadap jabatan fungsional tertentu, intensitas keikutsertaan sosialisasi jabatan fungsional tertentu, dan pandangan pegawai mengenai kesiapan lembaga dalam fasilitasi jabatan fungsional tertentu;
2. Persepsi perhatian (*atensi*) mencakup pemahaman mengenai ketentuan atau peraturan terkait jabatan fungsional tertentu, pemahaman hasil keikutsertaan Sosialisasi tentang ketentuan/ peraturan jabatan fungsional tertentu, perhatian pimpinan terhadap jabatan fungsional tertentu, minat para pegawai terhadap jabatan fungsional tertentu, kesiapan pegawai terhadap jabatan fungsional tertentu, kesiapan pimpinan dalam memfasilitasi jabatan fungsional;
3. Persepsi pegawai dorongan (*motivasi*) meliputi kesiapan mengikuti perubahan tata cara kenaikan pangkat berdasarkan jabatan fungsional (menggunakan angka kredit), kesiapan resiko tidak bisa naik pangkat secara reguler, pemberian dorongan/motivasi, jajaran

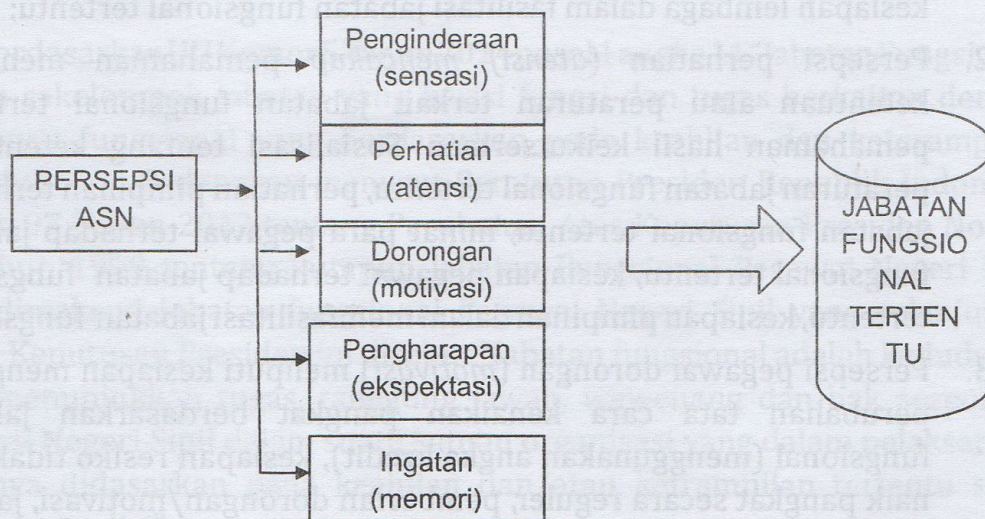


pimpinan, motif menjadi pejabat fungsional tertentu kemungkinan kenaikan pangkat lebih cepat, motif menjadi pejabat fungsional tertentu karena adanya tunjangan, motif menjadi pejabat fungsional karena adanya status yang jelas sebagai pejabat, motif menjadi pejabat fungsional karena pekerjaan sesuai dengan kompetensi/keahlian, motif menjadi pejabat fungsional karena untuk memperpanjang usia pensiun;

4. Persepsi harapan (*ekspektasi*) meliputi pemberlakuan ketentuan/peraturan jabatan fungsional secara konsekwen, pola karier dalam jabatan fungsional harus jelas dan pasti, jabatan fungsional tertentu karier PNS akan lebih terjamin;
5. Persepsi ingatan (*memori*) meliputi kemudahan pengajuan awal dalam jabatan fungsional, pemahaman jenis jabatan fungsional yang diminati, pemahaman perolehan angka kredit dan kegunaannya dalam kenaikan pangkat, pemahaman Tim Penilai Angka Kredit, pemahaman mekanisme/prosedur pengajuan jabatan fungsional tertentu, pemahaman mekanisme/prosedur pengajuan kenaikan jabatan/pangkat jabatan fungsional tertentu.

Sedangkan operasionalisasi konsep mengenai jabatan fungsional tertentu di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Cianjur, mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

### ALUR FIKIR PERSEPSI PNS MENGENAI JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU





Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Lokus di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Cianjur dengan pertimbangan bahwa SKPD ini seyogyanya menjadi contoh SKPD lainnya dalam menerapkan Jabatan fungsional tertentu karena jika dilihat tugas pokok dan fungsinya lebih memahami tentang kondisi pegawai Kabupaten Cianjur. Respondennya, seluruh pegawai berjumlah 45 orang. Data akan diperoleh melalui jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan, dimana jawaban setiap item pertanyaan ada 5 pilihan, mulai dari sangat baik diberi bobot skor 5 sampai dengan kriteria buruk yang diberi bobot skor 1.

Menghitung persentase dengan rumus :  $DP = \frac{\dots}{\dots} \times 100 \%$

Keterangan:

- DP = Deskriptif Persentase (%)  
 n = Skor empirik (skor yang diperoleh)  
 N = Skor ideal untuk setiap item pertanyaan

Untuk menentukan jenis deskriptif persentase yang diperoleh masing-masing indikator dalam variabel, dan perhitungan deskriptif persentase kemudian ditafsirkan kedalam kalimat

Cara menentukan tingkat kriteria adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan angka persentase tertinggi

Skor maksimal x 100 %

$$100 \times 100 \% = 100 \%$$

- b. Menentukan angka persentase terendah

Skor minimal x 100 %

$$20 \times 100 \% = 20 \%$$

Untuk mengetahui tingkat kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif persentase disesuaikan dengan tabel kriteria sebagaimana tabel 1 berikut ini.

Tabel 1: Kriteria Analisis Deskriptif Persentase

NO	PERSENTASE	KRITERIA
1	80 % - 100 %	Sangat Baik
2	60 % - 80 %	Baik
3	40 % - 60 %	Cukup
4	20 % - 40 %	Kurang
5	1 %-20 %	Sangat Kurang/Tidak



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka pembahasan persepsi sumber daya aparatur mengenai jabatan fungsional tertentu di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Cianjur dilihat dari 5 (lima) pendekatan meliputi penginderaan seseorang (*sensasi*), perhatian (*atensi*), dorongan (*motivasi*), harapan (*ekspektasi*) dan ingatan (*memori*). Oleh karena itu persepsi pegawai mengenai jabatan fungsional tertentu akan dideskripsikan dalam penelitian ini meliputi:

1. Persepsi pegawai melalui pendekatan penginderaan (*sensasai*);
2. Persepsi pegawai melalui pendekatan perhatian (*atensi*);
3. Persepsi pegawai melalui pendekatan dorongan (*motivasi*);
4. Persepsi pegawai melalui pendekatan harapan (*ekspektasi*);
5. Persepsi pegawai melalui pendekatan ingatan (*memori*).

Gambaran tentang persepsi sumberdaya aparatur tentang jabatan fungsional tertentu pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Cianjur melalui 5 (pendekatan tersebut di atas diuraikan lebih lengkap sebagaimana berikut ini.

### PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU BERDASARKAN PENDEKATAN PENGINDERAAN (SENSASI)

Persepsi pegawai melalui pendekatan penginderaan (*sensasai*) yang meliputi pemahaman pegawai tentang peraturan terkait Jabatan fungsional tertentu, pemahaman tentang jabatan fungsional tertentu, ketertarikan pegawai terhadap jabatan fungsional tertentu, intensitas keikutsertaan sosialisasi jabatan fungsional tertentu, dan pandangan pegawai mengenai kesiapan lembaga dalam fasilitasi jabatan fungsional tertentu secara kumulatif memperoleh rata-rata 63,48 % termasuk kriteria baik.

Akan tetapi persepsi pegawai mengenai pemahaman jabatan fungsional tertentu mendapatkan nilai paling rendah yakni 55,79 % hanya memperoleh kriteria cukup. Sementara ketertarikan para pegawai dan perhatian pimpinan memperoleh nilai tertinggi yakni 66,32 % kriteria baik. Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada tanggal 16 Agustus 2014. Beliau mengatakan bahwa para pegawai sangat tertarik dengan jabatan fungsional tertentu terutama jabatan fungsional Auditor dan Pengawas Pemerintahan. Lebih lanjut dikatakan beliau bahwa Bapak Bupati juga sangat antusias mendukung pelaksanaan UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.



Sedangkan persepsi pegawai mengenai intensitas keikutsertaan sosialisasi jabatan fungsional tertentu memperoleh persentase 64.21 % termasuk kriteria baik, dan pandangan pegawai mengenai kesiapan lembaga dalam memfasilitasi jabatan fungsional dan 64.74 % juga memperoleh kriteria baik. Sedangkan Intensitas keikutsertaan sosialisasi dan kesiapan lembaga dalam memfasilitasi cukup menggembirakan namun sangat disayangkan masih belum banyak pegawai yang memahami jenis jabatan fungsional tertentu lainnya selain JFT Auditor dan Pengawas Pemerintahan sebagai alternatif pilihan pegawai.

#### **PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU BERDASARKAN PENDEKATAN PERHATIAN (ATENSI)**

Persepsi pegawai melalui pendekatan perhatian (*atensi*) meliputi pemahaman tentang ketentuan atau peraturan terkait jabatan fungsional tertentu, pemahaman hasil keikutsertaan Sosialisasi tentang ketentuan/peraturan jabatan fungsional tertentu, perhatian pimpinan terhadap jabatan fungsional tertentu, minat para pegawai terhadap jabatan fungsional tertentu, kesiapan pegawai terhadap perubahan kenaikan pangkat dengan menggunakan angka kredit, kesiapan pimpinan dalam memfasilitasi jabatan fungsional jika diakumulasikan memperoleh jawaban rata-rata 65 % kriteria baik.

Namun, persentase terendah adalah ketidaksiapan pegawai menghadapi perubahan kenaikan pangkat dengan menggunakan angka kredit sebesar 61.05 % walaupun masih memperoleh kriteria baik. Namun kebanyakan pegawai menganggap sulit dan ribet karena harus menghitung, mengumpulkan, mempersiapkan berkas tidak sederhana seperti proses kenaikan pangkat pegawai biasa maupun jabatan struktural. Persepsi pegawai seperti ini tentu saja akan mempengaruhi minat pegawai dan akan menghambat penggalakan jabatan fungsional tertentu yang saat ini tengah dan akan digalakkan. Sementara sosialisasi yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang dan pemahaman tentang ketentuan atau peraturan terkait jabatan fungsional tertentu hanya memperoleh persentase 64.74 % kendati masih dalam koridor kriteria baik. Namun untuk memotivasi para pegawai agar tidak perlu khawatir terhadap kenaikan pangkat dalam menggunakan penilaian angka kredit sangat dibutuhkan sosialisasi lebih inten agar para pegawai tidak menjadi gelisah, dan lebih termotivasi terhadap jabatan fungsional tertentu.

#### **PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU BERDASARKAN PENDEKATAN DORONGAN (MOTIVASI)**

Persepsi pegawai melalui pendekatan dorongan (*motivasi*) yang meliputi kesiapan mengikuti perubahan tata cara kenaikan pangkat berdasarkan



jabatan fungsional (menggunakan angka kredit), kesiapan resiko tidak bisa naik pangkat secara reguler, pemberian dorongan/motivasi jajaran pimpinan, motif karena tidak ada pilihan lain, motif menjadi pejabat fungsional tertentu kemungkinan kenaikan pangkat lebih cepat, motif menjadi pejabat fungsional tertentu karena adanya tunjangan, motif menjadi pejabat fungsional karena adanya status yang jelas sebagai pejabat, motif menjadi pejabat fungsional karena pekerjaan sesuai dengan kompetensi/keahlian, motif menjadi pejabat fungsional karena untuk memperpanjang usia pensiun jika diakumulasikan memperoleh persentase rata-rata 65.09 % kriteria baik.

Persentase terendah adalah pertanyaan untuk menduduki jabatan fungsional tertentu karena tidak ada pilihan memperoleh 51,58 % kriteria cukup. Hal ini tentunya sangat membanggakan karena menduduki jabatan fungsional tertentu bukan karena keterpaksaan. Sementara yang mendapatkan persentase tertinggi pada pertanyaan mengenai pekerjaan sesuai kompetensi memperoleh persentase 84.21 % kriteria sangat baik. Jabatan fungsional tertentu diharapkan nantinya bisa menjawab penempatan pegawai sesuai dengan "*the right man in the right place*".

#### **PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI JABATAN FUNSIONAL TERTENTU BERDASARKAN PENDEKATAN HARAPAN (EKSPEKTASI)**

Persepsi pegawai melalui pendekatan harapan (*ekspektasi*) meliputi pemberlakuan ketentuan/peraturan jabatan fungsional secara konsekwen, pola karier dalam jabatan fungsional jelas dan pasti, jabatan fungsional tertentu karier PNS akan lebih terjamin diakumulasikan memperoleh nilai rata-rata 79.47 % kriteria baik.

Para pegawai mengharapkan jabatan fungsional tertentu dapat memperbaiki karier bagi PNS, hal ini nampak jawaban responden sangat baik yakni 85.26 %.

#### **PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI JABATAN FUNSIONAL TERTENTU BERDASARKAN PENDEKATAN INGATAN (MEMORI)**

Persepsi pegawai melalui pendekatan ingatan (*memori*) meliputi kemudahan mengikuti diklat fungsional, fasilitas jabatan fungsional tertentu, kemudahan pengajuan awal dalam jabatan fungsional, pemahaman jenis jabatan fungsional yang diminati, pemahaman perolehan angka kredit dan kegunaannya dalam kenaikan pangkat, pemahaman fungsi Tim Penilai Angka Kredit, pemahaman mekanisme/prosedur pengajuan jabatan fungsional tertentu, pemahaman mekanisme/prosedur pengajuan kenaikan jabatan/pangkat jabatan fungsional tertentu. Jika diakumulasikan jawaban pertanyaan tersebut memperoleh rata-rata 60.79 % kriteria baik.



Persentase mengenai kemudahan dalam mengikuti diklat fungsional dan kemudahan dalam memperoleh fasilitas jabatan fungsional tertentu menduduki peringkat terbawah yakni 54.74 % hanya memperoleh kriteria cukup. Hal inilah yang menyebabkan sedikitnya pegawai yang berminat menduduki jabatan fungsional tertentu karena salah satu syarat untuk menduduki jabatan fungsional tertentu harus mempunyai sertifikat sesuai kompetensi. Kabupaten Cianjur belum mempunyai Badandiklat sendiri masih bergabung dengan Kepegawaian sehingga membatasi jumlah pegawai mengikuti diklat fungsional, karena kurangnya alokasi anggaran untuk itu.

Gambaran mengenai sulitnya memperoleh kesempatan mengikuti Diklat fungsional tersebut selaras dengan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Diklat Daerah Kabupaten Cianjur pada hari senin tanggal 25 Agustus 2014 diperoleh penjelasan bahwa program Diklat Kabupaten Cianjur pada tahun 2014 adalah:

1. Diklat Prajabatan Gol II bagi 50 orang peserta;
2. Pengiriman Diklat Prajabatan Tingkat III bagi 15 peserta
3. Diklatpim Tingkat IV bagi 60 peserta;
4. Pengiriman Diklatpim II bagi 2 peserta
5. Diklat Teknis Kehutanan bagi 38 peserta
6. Diklat Teknis Bendahara Pengeluarn bagi 38 peserta;
7. Diklat Teknis Komputer bagi 30 Peserta;
8. Diklat Teknis Pengawas Jalan dan Jembatan bagi 40 peserta;
9. Diklat Teknis pengembangan kurikulum 2013 bagi Guru SMP 25 peserta
10. Diklat Teknis Pengendalian Mutu Program PPLS bagi 66 peserta
11. Diklat Teknis pengembangan kurikulum 2013 bagi Guru TK 89 peserta
12. Diklat Teknis PONED (Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar) bagi 80 peserta;
13. Diklat Teknis BTCLS (*Basic Trauma Cardiac Life Support*) bagi 105 peserta.

Memperhatikan program Diklat Kabupaten Cianjur yang dilaksanakan pada tahun 2014 tersebut, memberikan gambaran bahwa diklat teknis fungsional hanya sebanyak 9 jenis bagi 511 pegawai, itupun untuk jenis jabatan fungsional yang telag ada bukan untuk menambah jabatan fungsional lainnya. Keberagaman jenis jabatan fungsional yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Cianjur masih sangat sedikit dan masih dimungkinkan sekali pengembangannya baik dilihat dari jenisnya maupun jumlah pegawainya.



Seperi untuk SKPD yang menangani potensi unggulan di Kabupaten tersebut masih belum ada jabatan fungsional tertentu.

Sementara program Diklat untuk tahun 2015 yang direncanakan hanya Diklat Prajabatan golongan III, II dan I bagi kurang lebih 1.142 peserta, kesemuanya hanya merupakan diklat persyaratan untuk pengangkatan CPNS menjadi PNS.

Sedangkan untuk jenis diklat fungsional tertentu yang akan mendukung berkembangnya jabatan fungsional tertentu masih menunggu usulan dari berbagai OPD se Kabupaten Cianjur. Seyogyanya Badan Kepegawaian Diklat Kabupaten Cianjur aktif mencari informasi mengenai Jabatan fungsional tertentu yang mungkin bisa diterapkan segera di OPD Kabupaten Cianjur dalam rangka mengoptimalkan para pegawai. Mengingat baru 42 jenis jabatan fungsional tertentu yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Cianjur, jangan hanya menunggu usulan dari OPD. Bahkan sangat disayangkan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sendiri yang merupakan pusat informasi tentang kepegawaian belum mempunyai jabatan fungsional tertentu yang bisa mendukung Tupoksi instansi tersebut seperti jabatan fungsional Analis Kepegawain. Padahal, jika diperhatikan sebanyak 17 orang sebagai pelaksana sangat mungkin dikembangkan sebagai pejabat fungsional.

Jabatan fungsional tertentu yang dapat diterapkan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Cianjur sebagai berikut :

NO	NAMA JFT	INSTANSI PEMBINA
1	Analis Kepegawaian	Badan Kepegawaian Negara (BKN)
2	Auditor Kepegawaian	
3	Assessor SDM Aparatur	
4	Arsiparis	Arsip Nasional (ANRI)
5	Pranata Komputer	Badan Pusat Statistik (BPS)
6	Widyaiswara	Lembaga Administrasi Negara (LAN)

Sumber: Hasil Olahan Data

## SIMPULAN

1. Persepsi pegawai melalui pendekatan penginderaan (sensasai) memperoleh rata-rata 63,48 % baik. Akan tetapi pemahaman para pegawai tentang jabatan fungsional menempati nilai paling rendah yakni 55,79 % hanya memperoleh kriteria cukup. Kendati demikian ketertarikan para pegawai dan perhatian pimpinan memperoleh nilai tertinggi yakni 66,32% kriteria baik, karena Intensitas keikutsertaan



sosialisasi dan pandangan pegawai mengenai kesiapan lembaga dalam memfasilitasi jabatan fungsional juga baik;

2. Persepsi pegawai melalui pendekatan perhatian (*atensi*) memperoleh jawaban rata-rata 65 %, kriteria baik. Akan tetapi para pegawai masih belum siap menghadapi perubahan kenaikan pangkat dengan menggunakan angka kredit karena dianggapnya sulit;
3. Persepsi pegawai melalui pendekatan dorongan (*motivasi*) memperoleh persentase rata-rata 65.09 % kriteria baik. Alasan ingin menduduki jabatan fungsional tertentu bukan karena keterpaksaan tentusaja cukup membanggakan karena menurut mereka pekerjaan jabatan fungsional akan sesuai kompetensi yang mereka miliki;
4. Persepsi pegawai melalui pendekatan harapan (*ekspektasi*) memperoleh nilai rata-rata 79.47 % kriteria baik. Mereka beranggapan melalui jabatan fungsional tertentu akan dapat memperbaiki karier bagi PNS;
5. Persepsi pegawai melalui pendekatan ingatan (*memori*) memperoleh rata-rata 60.79 % masih dalam kriteria baik, namun para pegawai masih merasakan sulit untuk mengikuti Diklat fungsional sebagai salah satu persyaratan mengajukan jabatan fungsional tertentu.

## SARAN

1. Pemahaman para pegawai tentang jabatan fungsional perlu ditingkatkan terutama perbendaharaan jenis jabatan fungsional. Hal ini bisa dilakukan dengan cara sosialisasi dengan bekerjasama antara Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dengan masing-masing instransi pembina jabatan fungsional tersebut;
2. Agar dilakukan pembimbingan teknis (BINTEK) bagi para pegawai mengenai tata cara pengajuan kenaikan jabatan dan pangkat jabatan fungsional serta perolehan dan penyusunan angka kredit;
3. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan hendaknya segera merespon pegawai yang berminat beralih ke jabatan fungsional dan segera memfasilitasi segala sesuatu yang dibutuhkan jabatan tersebut;
4. Alih fungsi jabatan, baik dari fungsional ke jabatan struktural maupun sebaliknya agar mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan karena hal ini memang sangat dimungkinkan berdasarkan aturan yang berlaku namun tetap mempertimbangkan sistem merit sebagaimana diamanatkan dalam UU ASN;
5. Pemerintah Daerah hendaknya menambah anggaran untuk memfasilitasi para pegawai mengikuti Diklat fungsional. Jika memungkinkan segera bentuk Badandiklat tersendiri tidak digabung dengan Badan Kepegawaian.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku

- Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Graha Ilmu.
- Devito, Joseph, A.1997.*Human Communication*. New York: Harper Collinc  
Colege Publisher.
- Gibson. L. James, Ivancevich. M. John, dan JR. Donnelly. H. James. 1996. *Organisai (Jilid 2)*. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005
- Rakhmat, Jalaludin. 2007.*Psikologi komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Syafri Sairin.2007. *Perubahan sosial masyarakat Indonesia: perspektif antropologi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Walgito, Bimo. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Ed.3, Cet 1.Yogyakarta.
- Zainun, Buchari. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta. Balai Pustaka.

### Peraturan Perundangan

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2010 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat Fungsional
- Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 07 Tahun 2008 tentang OPD dan Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur
- Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (ILPPD) Kabupaten Cianjur Tahun 2013.