

KAJIAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN SERTA GOLONGAN RUANG PADA BKD DAN PSDM KOTA MEDAN

Linda Agustina Siregar¹

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
Jln. Kapt. Maulana Lubis No.2 Medan
Email : adligusti@yahoo.com

ABSTRAK

Berdasarkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara bahwa pegawai pada bidang administratif dianggap sebagai penyebab lemahnya kinerja PNS dibanding dengan pegawai swasta, dalam hal jumlah juga PNS lebih besar jumlahnya sehingga pemerintah melakukan cara perampingan dan memaksimalkan kerja PNS dengan membuat target bulanan dimana total poin harus mencapai 6000. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dimana dianalisis data rekapitulasi kinerja harian ASN di BKD Kota Medan difokuskan pada jenjang Pendidikan serta golongan dan ruang. Didapat hasil bahwa Pendidikan S-1 masih di dominasi dimana persentasinya mencapai 63,2% sementara untuk golongan dan ruang 27,6 % pangkat III/b yaitu penata muda tingkat I, untuk presentasi jender yaitu 53% wanita dan 47 % pria.

Kata kunci : golongan ruang, Pendidikan, ASN

Diterima : 27 Januari 2022 **Direvisi :** 5 Februari 2022 **Disetujui :** 7 Februari 2022

1. Pendahuluan

Di dalam organisasi pemerintahan, hal yang menjadi aset terpenting adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana mereka berperan sebagai tolak ukur maju dan mundurnya organisasi pemerintahan. Kesiapan ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tak terlepas dari kualitas dan integritas Sumber Daya Manusia nya dimana menurut penelitian [1] Sumber daya manusia di daerah belum dapat diharapkan kompetensi dan keahliannya. Berdasarkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara bahwa pegawai pada bidang administratif dianggap sebagai penyebab lemahnya kinerja PNS dibanding dengan pegawai swasta, dalam hal jumlah juga PNS lebih besar jumlahnya sehingga pemerintah melakukan cara perampingan dan memaksimalkan kerja PNS dengan membuat target bulanan dimana total poin harus mencapai 6000. Hal ini lah yang menjadi indikator kinerja PNS terlebih pada BKD Kota Medan. Permasalahan yang sering di jumpa adalah keliru nya atasan dalam menempatkan pegawai pada posisi yang tepat atau secara filosofinya “ *The right man on the right place*” hal ini menjadi penting karena terkait dengan manajemen sumber daya manusia dimana motivasi kerja akan meningkat apabila penempatan posisi jabatan yang tepat dapat terwujud, terlebih bila terdapat sumber daya manusia yang telah memiliki *capability* yang baik dalam segi Pendidikan dan pengalaman kerja. Dalam buku [2] dijelaskan bahwa tujuan manajemen yaitu sebagai cara meningkatkan kontribusi pekerja guna tercapainya tujuan organisasi. Untuk Aparatur Sipil Negara dasar tujuan manajemen tersebut tertuang pada Undang Undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Motivasi kerja juga dapat meningkat bila adanya pola pengembangan karier yang jelas dan terstruktur [3]. Tumpeng tindh pekerjaan dan kurang pekanya ASN yang “*Senior*” terhadap perkembangan

Teknologi mengakibatkan tugas banyak tertunda tunda sehingga ASN terkesan tidak profesional dalam hal pekerjaan dan tanggung jawab. Pada penelitian [4] menerangkan bahwa pimpinan organisasi memiliki peran penting dalam pengembangan SDM ASN karena keputusan keluar dari pimpinan dan diharapkan pimpinan tahu sejauh mana proses kan dikembangkan untuk mencapai tujuan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Jabatan

Jabatan adalah kumpulan tugas yang berisi tugas yang sama atau terkait satu sama lain dan memerlukan keterampilan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sama untuk menyelesaikan tugas, meskipun tersebar di beberapa lokasi. Misal seperti Widyaiswara. Baik di lingkungan Kemendiknas maupun di lingkungan BKN, jabatan ini mengemban tugas yang sama, antara lain mendidik, mendidik, dan melatih peserta di lembaga pendidikan nasional dan lembaga pendidikan. 1999 UU No. 43 Undang-Undang No. 1974 tentang Pokok-pokok Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan. Pengertian jabatan menurut 8 adalah “jabatan yang menetapkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak pejabat publik. Satuan organisasi”. Menurut undang-undang, suatu lokasi dapat dilihat dari dua sudut pandang: sudut pandang struktural yang lebih dikenal sebagai lokasi struktural dan sudut pandang fungsional yang disebut lokasi fungsional.

❖ Jabatan Struktural

Jabatan yang diatur secara jelas dan ada dalam struktur organisasi badan terkait (misalnya sekretaris umum, sekretaris umum, direktur, kepala departemen, kepala unit bisnis).

❖ Jabatan Fungsional

Jabatan ini tidak secara eksplisit disebutkan atau tertulis dalam bagan organisasi lembaga, tetapi harus ada karena merupakan fungsi yang memfasilitasi kinerja tanggung jawab lembaga. Berdasarkan penelitian[5] “Menjadi pejabat fungsional harus memiliki keahlian dan keterampilan tertentu serta melaksanakan pekerjaan yang spesifik secara mandiri dan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya tersebut.”

Posisi ini dapat dibagi menjadi dua kategori sesuai dengan kinerja pekerjaan:

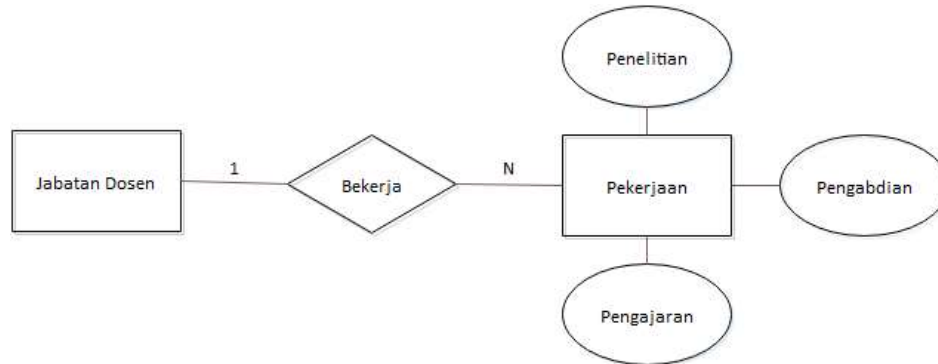
a. Jabatan Fungsional Umum

Posisi yang ada atau mungkin ada di lembaga pemerintah mana pun. Posisi ini adalah karakter tambahan. Dengan kata lain, membantu instansi pemerintah terkait seperti juru ketik, penulis korespondensi, operator telepon, sopir untuk melakukan tugas utama mereka.

b. Jabatan Fungsional Khusus

Ini adalah posisi yang hanya ada di instansi pemerintah tertentu. Karena jabatan ini didasarkan pada keahlian materi pelajaran, maka jabatan tersebut merupakan jabatan teknis yang memenuhi tugas pokok lembaga publik seperti dokter, hakim, peneliti, penyuluh pertanian, penerjemah, Widyaiswara, dll.

Suatu posisi dapat terdiri dari satu atau lebih posisi dalam unit organisasi yang sama, dan dapat berisi beberapa posisi serupa di unit organisasi yang berbeda dari suatu organisasi



Gambar 1 Hubungan Jabatan dengan Pekerjaan

2.2 Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian [6] bahwa Pendidikan ASN berpengaruh besar pada hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh ASN, hal ini karena Pendidikan dapat mengembangkan kemampuan seseorang hingga dengan hal tersebut akan dapat mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari setiap karyawan perusahaan tersebut. Pelatihan dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu

1. *On the job training*

Pelatihan yang dilakukan di tempat kerja sehingga dapat mengurangi biaya pelatihan dan membuat karyawan lebih mengenal kondisi tempat kerja dimana ia akan bekerja.

2. Magang

Magang merupakan bentuk pelatihan di tempat kerja yang biasanya kombinasi Latihan kerja dengan pengajaran di ruang kelas

3. *Vestibule school*

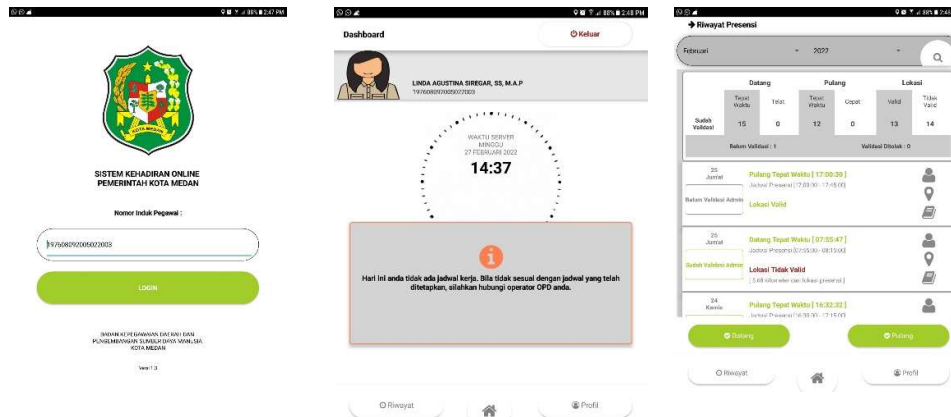
Merupakan tunjangan dari perusahaan yang merupakan hak pegawai atau karyawan

4. Kursus

Kursus dilakukan pada karyawan dengan mempertimbangkan pengalaman dilingkungan kerja didasarkan oleh mentor yang memiliki sertifikasi tertentu.

2.3 Analisis Jabatan dan Sistem Informasi

Standar kinerja dan persyaratan jabatan dapat digunakan untuk menentukan nilai atau bobot jabatan (*job value*) yang menjadi dasar dalam pemberian kompensasi Analisis jabatan mencakup isi posisi (deskripsi pekerjaan) termasuk pekerjaan, pekerjaan, pekerjaan, otoritas, kondisi kerja, dll., Kualifikasi (spesifikasi pekerjaan) yang diperlukan untuk posisi tersebut, latar belakang akademik, kualifikasi, kemampuan, pengalaman, dll. untuk melakukan pekerjaan dengan baik [7]. Bila melihat penelitian [8] membuktikan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. System Informasi Manajemen adalah sebuah sistem informasi yang dirancang sebagai solusi dalam menangani berbagai permasalahan pengurusan kepegawaian seperti kehadiran dan kinerja pegawai. Penggunaan aplikasi tersebut masih terbatas pada sistem operasi *Android* dengan O.S versi 5 (*Lollipop*)



Gambar 2 Aplikasi kehadiran BKD Kota Medan

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dimana data yang didapat dari rekapitulasi penilaian aktivitas harian pada tanggal 27 Februari 2022, tujuan penggunaan metode ini untuk menganalisis Pendidikan dan golongan ruang pada ASN BKD Pemko Medan serta memahami dan meneliti berdasarkan literasi dan informasi secara holistik tentang dan catatan-catatan pengamatan[9]

4. Hasil Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan, maka didapat hasil yang dikaji dari pembahasan sebelumnya dimana didasarkan pada penelitian dan referensi yang didapat dari buku dan jurnal yang sesuai dengan penelitian tersebut.

4.1 Jumlah ASN

Penelitian ini dilakukan pada BKD dan PSDM kota Medan dimana menurut data ASN di PSDM Kota Medan memiliki jumlah 76 orang dimana 36 pria dan 40 wanita



Gambar 3 Jumlah ASN di BKD dan PSDM Kota Medan

4.2 Jenjang Pendidikan ASN

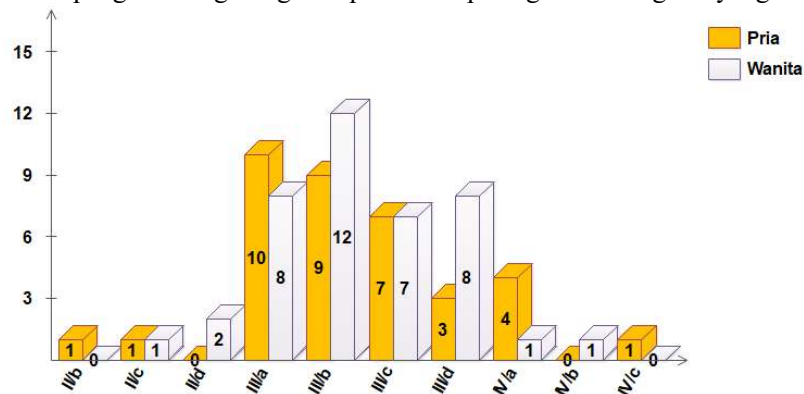
Jenjang Pendidikan yang ada pada BKD dan PSM Kota Medan sangat bervariasi, dari SMA sampai S-2, dimana untuk SMA berjumlah 5 orang D-3 berjumlah 9 orang, S-1 berjumlah 48 orang, S-2 berjumlah 14 orang, sementara S-3 belum ada.



Gambar 4 Jenjang Pendidikan ASN di BKD dan PSDM Kota Medan

4.3 Pangkat dan Golongan

Untuk pangkat dan golongan dapat dilihat pada grafik histogram yang disajikan



Gambar 5 pangkat dan golongan ASN di BKD dan PSDM Kota Medan

Terlihat dari data bahwa golongan II/b sebanyak 1 orang, II/c sebanyak 2 orang, II/d sebanyak 2 orang, III/a sebanyak 18 orang, III/b sebanyak 21 orang, III/c sebanyak 14 orang, III/d sebanyak 11 orang, IV/a sebanyak 5 orang, IV/b sebanyak 1 orang, IV/c sebanyak 1 orang.

5. Kesimpulan

Dari Analisa data yang dilakukan dan dari penjabaran literatur yang peneliti sudah lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan

1. Diperlukan manajemen sumberdaya manusia yang baik agar dapat menghasilkan tujuan organisasi yang diharapkan, ini dapat terwujud bila pimpinan dan bawahan dapat bersinergi dan dapat memahami pekerjaan tersebut
2. Dari data yang didapat bahwa Pendidikan S-1 masih di dominasi dimana persentasinya mencapai 63,2% dari jumlah ASN di BKD Kota Medan, artinya bahwa tingkat keahlian yang diharapkan belum memenuhi
3. Pada grafik analisis pangkat dan golongan terlihat 27,6 % pangkat III/b yaitu penata muda tingkat I yang diharapkan dapat naik berkala dengan dasar hukum
 - a. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil,
 - b. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2000 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002.

Referensi :

- [1] S. R. Do Karim, “Efektivitas Penempatan Efektivitas penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSMD) kota Ternate Provinsi Maluku Utara,” *Jurnal Visioner*, 2020.
<http://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/280/267> (accessed Feb. 28, 2022).
- [2] S. H. PADMANINGRUM, *Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. 2021.
- [3] H. Jaya, A. Firman, and M. Hidayat, “Pengaruh kompensasi dan diklat terhadap motivasi kerja melalui pengembangan karir ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten baru,” *AkMen J. Ilm.*, vol. 17, no. 2, pp. 309–321, 2020, doi: 10.37476/akmen.v17i2.892.
- [4] T. P. Sidabutar, Victor, “Study On The Application Of The Corporate University In The Competence Development Of State Civil Service Apparatus,” *J. Ilmu Pemerintah. Widya Praja*, vol. 46, no. 1, pp. 255–270, 2020, doi: 10.33701/jipwp.v46i1.814.
- [5] N. Soviyanti, “Analisis Kebutuhan dan Kondisi Jabatan Fungsional di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat,” *J. Inspirasi*, vol. 10, no. 1, pp. 68–77, 2019, doi: 10.35880/inspirasi.v10i1.71.
- [6] L. Hakim and T. Mardianto, “Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Aparat Desa Di Kantor Pemerintahan Desa Kencong Wilayah Kecamatan Kencong Kabupaten Jember,” *J. Sos. J. Penelit. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 20, no. 1, pp. 1–7, 2019, doi: 10.33319/sos.v20i1.26.
- [7] Sugijono, “Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia,” vol. 12, no. 1, pp. 52–58, 2016.
- [8] ucky O. . D. Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow, “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 141–150, 2019, doi: 10.35794/emba.v7i1.22292.
- [9] S. E. Zaluchu, “Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama,” *J. Teol. Injili dan Pemb. Warga Jemaat*, vol. 4, no. 1, pp. 28–38, 2020, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/296974333.pdf>.