



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

Terakreditasi A

SK BAN – PT NO : 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Analisis Jabatan pada Jabatan Fungsional Dinas
Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat**

Skripsi

Oleh

Michelia Pandaneke

2014310025

Bandung

2018



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

Terakreditasi A

SK BAN – PT NO : 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Analisis Jabatan pada Jabatan Fungsional Dinas
Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat**

Skripsi

Oleh

Michelia Pandaneke

2014310025

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

Bandung

2018



Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Michelia Pandaneke
Nomor Pokok : 2014310025
Judul : Analisis Jabatan pada Jabatan Fungsional Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana

Pada Kamis 26, Juli 2018

Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua Sidang merangkap anggota

Dr. Indraswari., M.A.

Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

Anggota

Tutik Rahmawati, S.IP.,MA, PhD

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr.Pius Sugeng Prasetyo

Pernyataan



Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Michelia Pandaneke

NPM : 2014310025

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Analisis Jabatan pada Jabatan Fungsional Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 26 Juli 2018



Michelia Pandaneke

ABSTRAK

Nama : Michelia Pandaneke

NPM : 2014310025

Judul : Analisis Jabatan pada Jabatan Fungsional Dinas Koperasi dan Usaha Kecil
Provinsi Jawa Barat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis jabatan pada jabatan fungsional di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Provinsi Jawa Barat yang ingin mengedepankan koperasi dan usaha kecil di wilayah Jawa Barat agar masyarakat Jawa Barat dapat menjadi masyarakat yang mandiri. Sehingga dalam melakukan perkembangan koperasi dan usaha kecil, maka harus didukung oleh pemerintah, salah satunya yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Kecil, yang menghipun dan melakukan pengembangan di bidang koperasi dan usaha kecil, oleh karena itu diharapkan bahwa dinas memiliki kompetensi untuk dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat memiliki kekurangan pegawai sehingga hanya memanfaatkan pegawai yang ada, namun latarbelakang pegawai yang ada kurang mendukung untuk duduk di suatu jabatan sehingga perlu dilakukannya analisis jabatan terutama di jabatan fungsional umum, dan pertimbangan yang dimiliki untuk menempatkan seseorang di suatu jabatan.

Analisis Jabatan yang dilakukan menggunakan Perka BKN mengenai pedoman analisis jabatan yang didukung teori dari Werder Davis untuk mencari informasi dari jabatan. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Pada tahapan kualitatif diambil tujuh sampel yang merupakan pegawai dinas, berdasarkan latarbelakang dari pegawai dan jabatan yang ditempati.

Penelitian dilakukan dengan wawancara dan studi dokumen kepada pegawai yang dijadikan sebagai sample penelitian. Melihat kesesuaian TUPOKSI yang dimiliki oleh Dinas Keperasi dan Usaha Kecil Provinsi yang merupakan turunan dari PERGUB No 45 tahun 2106 sebagai uraian jabatan, dan persyaratan jabatan yang terdapat pada PERMENPAN NO 18 tahun 2017, dengan realita yang terdapat di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

Hasil dari penelitian ini terlihat bahwa tidak seluruh TUPOKSI dapat dilaksanakan oleh pemegang jabatan sebagian TUPOKSI tidak dilaksanakan secara mandiri oleh pemegang jabatan namun hanya berperan untuk membantu pekerjaan tersebut. Dari keseluruhan responden , semuanya tidak memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mendukung jabatan tersebut, karena pelatihan yang dilaksanakan belum mencakup bidang yang dibutuhkan .

Kata Kunci: Analisis jabatan, deskripsi kerja, spesifikasi kerja.

ABSTRACT

Name : Michelia Pandaneke

NPM : 2014310044

Title : Job Analysis In Functionanl Incumbent Dinas Koperasi dan Usaha Kecil West Java Province

This research aims to analyze the incumbent in functional positions in the Dinas Koperasi dan Usaha Kecil of West Java Province. West Java Province who want to promote cooperatives and small businesses in the West Java region so that the people of West Java can become an independent society. So in the development of cooperatives and small enterprises, must be supported by goverment. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil, which collect and conduct of cooperatives and small business. Therefore that government office have competence to do their task. The development of an organization is strongly influenced by the human resources involved in it, therefore the proper placement of employees in the right position is very important, especially in the placement in the right position. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil, have shortage of empliyees, so they have to take advantage of existing employees, but the employees background is not in accordance with the terms of position, so that need to do job analysis, to place a right person in right job.

Job analysis using PERKA BKN about job analysis to have information about job description and job specification . Qualitative research type will be used on this research. At the qualitative stage, seven samples are taken from the official staff, based on the background of the employee and occupied position .The study was conducted with interview and document studies to employees who used as sample research. Considering the conformity of TUPOKSI owned by the Provincial and Small Provincial Service which is derived from PERGUB No 45 tahun 2106 as job description, and position requirement contained in PERMENPAN NO 18 tahun 2017, with the reality contained in the Dinas Koperasi dan Usaha Kecil.

The result of this research how that not all TUPOKSI (job description) can be implemented by the holder of some TUPOKSI position is not implemented independently by the holder of office but only role to assist the work. Of the total respondents, all did not have the knowledge needed to support the position, because the training was not covering the required fields.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan judul “Analisis Jabatan pada Jabatan Fungsional Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Barat ”.

Karya tulis ilmiah ini diajukan guna memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik jenjang pendidikan Strata Satu Program Studi Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini di sebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang teramat dalam kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala anugerah dan karunia yang telah diberikan kepada penulis serta telah senantiasa menjadi tempat pertama bagi penulis untuk mencurahkan segala isi hati dan pikiran penulis dalam hidup. Untuk kedua orang tua saya, Bapak Antonius Wimawan dan Ibu Wariawan Susana , serta adik-adik saya, Ignatius Jordi Febri dan Julius Jordan , terima kasih saya ucapkan dan sampaikan untuk setiap doa, dukungan, dan semua hal yang telah diberikan kepada saya hingga saat ini.

Kepada Ibu Dra. Gina Ningsih Yuwono, selaku dosen pembimbing, penulis sampaikan apresiasi, rasa hormat, dan ucapan terima kasih atas semua

arahan, bimbingan nasihat, masukan, dan juga waktu yang telah diberikan selama proses pembuatan skripsi ini hingga selesai.

Dalam kesempatan ini pula, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
2. Ibu Tutik Rachmawati, S.IP., MA., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik.
3. Bapak Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang telah membantu memberikan kritik dan saran selama proses pembuatan skripsi ini berlangsung.
4. Bapak Deny Marcellinus Tri Aryadi, Bapak Ulber Silalahi, Bapak Hubertus Hasan, Bapak Pius Suratman Kartasasmita, Ibu Indraswari, Ibu Susana Ani Berliyanti, Ibu Maria Rosarie Harni, Bapak Dudung Sumahdumin, Bapak Meindy Mursal, Bapak Kristian Widya Wicaksono, terima kasih atas semua ilmu, didikan, nasihat, dan pengalaman yang telah diberikan kepada saya selama menjalani proses perkuliahan.
5. Bapak Andoko, segenap dosen Ilmu Administrasi Publik, dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dosen MKU, pegawai Tata Usaha, dan seluruh pihak yang terlibat dengan penulis selama proses perkuliahan.
6. Ibu Ema, Ibu Anna, dan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
7. Sahabat-sahabat terkasih Reina Marceline, Thomas Galang, Santhi Dwi Pratiwi , Patricia Evelyn, Beatrix Irene, Vesalius Tantawan, Kristo Sebastian, yang selalu mendukung penulis dalam melaksanakan

penelitiannya Sahabat-sahabat selama SMA, Diana Nathalia, Odillia Bela, Ivonne, Eva. Dan yang tersayang Febri Harwinto yang selalu mendukung.

8. Teman-teman seperjuangan skripsi, Rianti , Kak Dhani, Agatha Rizki, Aquilina Lati, Daniel Yoga, Cyril Reyhandi, Surtha Thesa, Reza, Nida Imansari, Hannah Fauziah.
9. Teman-teman kuliah Cechilia, Arina Marsha, Inia, Kaleb Arthatama, Theresia Devi, William Tandi, Panji Halilintar, Desi Sartika, Ryan Prnasatria, Febri Naiborhu, Meishal. Teman- teman KKL Mentawai, Sandriani , Carlos , Kalfin, Bang Joel, Pauline, Ethel, Daniel.
10. Teman-teman FISIP dan Administrasi Publik angkatan 2014.
11. Teman-teman Administrasi Publik angkatan 2012, dan 2013, Teman-teman FISIP angkatan 2012, dan 2013.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung penulis baik selama perkuliahan maupun dalam seluruh proses pengerjaan skripsi ini

Akhir kata, peneliti berharap semoga hasil penelitian skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, Juli 2018

Michelia Pandaneke

Daftar Isi

ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR	iv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Kegunaan Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II	16
KAJIAN PUSTAKA.....	16
2.1 Pengertian Analisis Jabatan.....	16
2.1.1 Manajemen sumber daya manusia.....	16
2.1.2 Definisi Analisis Jabatan	17
2.2 Tujuan Analisa Jabatan	20
2.3 Aplikasi Informasi Analisis Jabatan	22
2.4 Metode Analisis Jabatan.....	27
2.5 Undang- Undang yang Berkaitan Dengan Analisis Jabatan	33
BAB III	41
METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Tipe Penelitian	41
3.2 Peran Peneliti	42
3.3 Lokasi Penelitian.....	43
3.5 Sumber Data.....	45
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	48
3.7 Analisis Data	50
3.8 Pengecekan Keabsahan Temuan	52
BAB IV	53

PROFIL DINAS.....	53
4.1 Profil Dinas Koperasi dan Usahakecil Provinsi Jawa Barat	53
4.2 Sejarah Dinas	54
4.3 Tugas Pokok.....	58
4.5 Fungsi.....	58
4.6 Kebijakan	58
BAB V	62
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	62
5.1. Verifikator Keuangan	64
5.1.1 <i>Job Description</i> dan Realita	64
5.1.2 <i>Job Specification</i> dan Realita.	66
5.1.3 <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i>	69
5.2 Bendahara Umum.....	74
5.2.1 Job Description dan Realita	75
5.2.2 Job Specification dan Realita	76
5.2.3 <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i>	79
5.3 Pengelola Keuangan.....	82
5.3.1 Job Description dan Realita	82
5.3.2 Job Specification dan Realita	85
5.3.3 <i>Job description</i> dan <i>Job specification</i>	88
5.4 Pengelola Gaji	91
5.4.1 <i>Job Description</i> dan Realita	91
5.4.2 Job Sepsification dan Realita	94
5.4.3 <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i>	97
5.5 Pengelola Data Aplikasi dan Pengelola Sistem Keuangan	101
5.5.1 Job Description dan Realita	101
5.5.2 <i>Job Specification</i> dan Realita	104
5.5.3 <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i>	106
5.6 Pengelola Barang Milik Negara	109
5.6.1 <i>Job Description</i> dan Realita	110
5.6.2 Job Specification dan Realita	112
5.6.3 <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i>	115
5.7 Pengadministrasi Sarana Pengembangan Usaha	118

5.7.2 <i>Job Description</i> dan Realita	118
5.7.2 Job Specification dan Realita	120
5.7.3 <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i>	122
BAB VI.....	126
KESIMPULAN DAN SARAN	126
6.1 Kesimpulan	126
Penelitian ini ingin melihat kesesuaian mengenai deskripsi kerja dengan dengan kondisi sesungguhnya , terdapat tiga orang yang kesesuaiannya tidak mencapai 100%, namun hanya sekitar 80% , sehingga <i>job description</i> pada sebuah jabatan tidak semuanya langsung mampu dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk, sehingga dalam melakukan tugas dibutuhkan bantuan dari orang lain yang memiliki kopetensi tersebut, karena ada beberapa pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak seluruhnya diselesaikan oleh pegawai tersebut, adanya ketergantungan terhadap orang lain untuk menyelesaikan tugas tersebut, atau pegawai yang bersangkutan hanya berperan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut.....	126
6.2 Saran	127
Daftar Pustaka.....	130

Daftar tabel

TABEL 2. 1. Data jabatan.....	35
TABEL3. 1Oprasionalisasi Variabel.....	44
TABEL 5. 1Daftar Responden	63
TABEL 5. 2Uraian jabatan dan Realita.....	65
TABEL 5. 3Persyaratan kerja dan realita	67
TABEL 5. 4 Uraian tugas jabatan berdasarkan wawancara.....	69
TABEL 5. 5Uraian jabatan dan Realita.....	76
TABEL 5. 6Persyaratan kerja dan realita	77
TABEL 5. 7Uraian jabatan dan spesifikasi	79
TABEL 5. 8 Deskripsi kerja dan realita	84
TABEL 5. 9Persyaratan jabatan dan realita	86
TABEL 5. 10Uraian kerja dan spesifikasi kerja	88
TABEL 5. 11Uraian jabatan dan realita	93

TABEL 5. 12	Persyaratan kerja dan realita	96
TABEL 5. 13	Uraian kerja dan Spesifikasi kerja	97
TABEL 5. 14	Deskripsi kerja dan Realita	103
TABEL 5. 15	Persyaratan kerja dan realita	105
TABEL 5. 16	Deskripsi kerja dan spesifikasi kerja.....	107
TABEL 5. 17	Deskripsi kerja dan realita	111
TABEL 5. 18	Persyaratan jabatan dan realita	113
TABEL 5. 19	Deskripsi kerja dan realita	115
TABEL 5. 20	Deskripsi kerja dan realita	119
TABEL 5. 21	Persyaratan Kerja dan realita	121
TABEL 5. 22	Deskripsi kerja dan spesifikasi kerja.....	123
TABEL 6. 1	Saran Pelatihan	128

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 4. 1	Struktur organisasi	57
-------------	---------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi publik pada saat ini sangat bergantung pada sumber daya yang diolah dalam organisasi tersebut. Sumber daya dapat berupa sumber daya alam, sumber daya modal, sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang sangat mempengaruhi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang terdapat di organisasi tersebut atau yang terlibat di organisasi tersebut. Manusia memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menjalankan organisasi. Sumber daya manusia merupakan orang yang berada atau yang menjadi bagian dari organisasi dan menjalankan atau mengoperasikan organisasi tersebut.¹ Sehingga pengolahan sumber daya manusia perlu dilakukan, karena dengan pengolahan sumber daya manusia yang baik menentukan kualitas dari organisasi tersebut.

Penempatan orang di suatu organisasi dalam posisi tertentu akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, karena hasil kerja dari setiap orang yang berada di organisasi tersebut akan mengarah pada pencapaian tujuan dari organisasi. Terutama dalam hal ini adalah organisasi di sektor publik dan organisasi non profit, karena organisasi ini dituntut untuk menjalankan organisasi dengan sangat efektif dan efisien sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal dengan penggunaan sumber daya lain yang tepat, penjabaran tugas yang jelas, tujuan organisasi yang jelas, dan faktor lain yang termasuk dalam bagian

¹ William R. Tracey, *The Human Resource Glossary*, CRC Press, 2003, 23

organisasi. Keefektifan dan efisiensi dari organisasi bergantung pada orang yang memanfaatkan sumber daya yang ada, dan hal lain yang dapat mendukung untuk menjalankan organisasi dengan baik. Sumber daya manusia yang baik dapat diperoleh dengan melakukan perekrutan dari dalam maupun luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi, atau melakukan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dari anggota organisasi. Sehingga untuk mengetahui persyaratan perekrutan, kebutuhan pelatihan, dan penempatan pegawai, maka dibutuhkan analisis jabatan. Analisis jabatan dapat menghasilkan deskripsi kerja, spesifikasi kerja dan standard kinerja . Hasil tersebut dapat digunakan untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan pengembangan, rencana karir dan pengembangan, program komprnsasi, hubungan internal pegawai, dan penilaian potensi pegawai. Sehingga dengan melakukan analisis jabatan akan membuat sumber daya dalam organisasi menjadi terarah dan berkualitas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pentingnya setiap organisasi untuk melakukan analisis jabatan. diharapkan melakukan analisis jabatan .

Menurut Lembaga kajian Indonesia, analisis jabatan (Anjab) merupakan proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan pengkajian data jabatan menjadi informasi jabatan dalam rangka pendayagunaan aparatur pemerintah.² Menurut Werther dan Davis analisa jabatan adalah untuk mempelajari pola aturan mengenai aktifitas untuk menentukan tanggungjawab, tugas , kewajiban yang

² 'Pengertian Analisis Jabatan' //lembagakajianindonesia.or.id/analisis-jabatan-abk-evjab-dan-skp, Pukul 17:24.

dibutuhkan dalam setiap pekerjaan³. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merupakan sebuah kegiatan atau proses untuk mengetahui secara utuh mengenai sebuah jabatan, dan hubungan serta kontribusi yang dilakukan jabatan tersebut terhadap organisasi, dan mengurai mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh jabatan tersebut. Sehingga adanya penguraian dari jabatan tersebut maka akan terlihat apakah jabatan tersebut penting atau harus dilakukan perubahan dan dapat juga melihat orang yang berkompeten untuk menempati jabatan tersebut, karena semua informasi mengenai jabatan tersebut sudah sangat jelas. Hal ini sangat penting karena berkaitan dengan ketepatan orang yang akan ditempatkan pada suatu jabatan tertentu. Penempatan orang yang tepat maka akan menimbulkan kinerja yang efektif dan efisien sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Analisis jabatan sangat penting dilakukan di lingkup organisasi pemerintah karena diharapkan dapat membuat kemajuan dalam pelayanan yang diberikan dan efektifitas serta efisiensi organisasi pemerintah yang selama ini dinilai dianggap lambat dalam melakukan ada perkembangan dan lambat dalam memberikan menunjang pelayanan bagi masyarakat. Pemrosesan bahan kerja menjadi hasil kerja dengan alat kerja melalui pelaksanaan kerja tertentu dilakukan dalam kondisi jabatan tertentu. Untuk bisa memperoleh dalam kondisi jabatan tertentu diperlukan pemegang jabatan dan temperamen kerja tertentu. Kualifikasi itulah yang disebut dengan syarat jabatan dan syarat jabatan dirumuskan identitas jabatan yaitu nama jabatan dan ikhtisar jabatan. Analisis jabatan bermanfaat dalam rangka melaksanakan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan

³ William B. Werter and Keith Davis, *Humaan Resources and Personel Management*, Mc Graw-Hill, 1989, 56

kepegawaian, serta program pendidikan dan pelatihan yang berbasis pada kinerja dibutuhkan analisis jabatan pada setiap satuan organisasi untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang berdayaguna dan berhasil guna.⁴ Sehingga penempatan pegawai negeri harus diperhitungkan sebaik mungkin agar mewujudkan tujuan dari organisasi publik. Terutama pada instansi pemerintah atau organisasi perangkat daerah (OPD), untuk mewujudkan pelayanan, dan pembangunan di wilayah tertentu agar kesejahteraan masyarakat dapat terpenuhi. Terutama di bidang ekonomi masyarakat, karena ekonomi sangat mempengaruhi kebutuhan hidup dari masyarakat di suatu wilayah. Ekonomi masyarakat seringkali menjadi tolak ukur kesejahteraan dari masyarakat, sehingga perkembangan ekonomi masyarakat sangat penting untuk menunjang kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, peran koperasi dan usaha kecil masih sangat penting karena kedudukannya sebagai pemain utama bagi sektor ekonomi masyarakat, selain sebagai peluang lapangan pekerjaan, koperasi dan usaha kecil juga sebagai sarana untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, menurunkan tingkat kemiskinan, memperbaiki pemerataan pendapatan masyarakat hal ini dikarenakan pengangguran di Indonesia masih terbilang tinggi, dan hal tersebut masih menjadi sorotan untuk segera mendapatkan solusi dari masalah tersebut. Provinsi Jawa Barat mendapat sorotan dari DPR RI mengenai jumlah pengangguran karena pengangguran Jawa Barat termasuk diantara provinsi yang angka penganggurannya tergolong sangat tinggi, hingga saat ini mencapai 8,22 persen.⁵ Hal tersebut juga dikatakan oleh Kadinaskertrans mengatakan bahwa jumlah tersebut masih

⁴ https://www.sumbarprov.go.id/images/2017/10/file/PER_RELIS_31_SEP_2017.pdf

⁵ <http://www.prfmnews.com/berita.php?detail=angka-pengangguran-di-jabar-disoroti-anggota-dpr-ri>

termasuk tinggi dan belum mencapai target yang diharapkan.⁶ Data Badan Pusat Statistik mencatat Jawa Barat menjadi provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Indonesia sebesar 8,16%. Angkatan kerja mencerminkan jumlah penduduk yang secara aktual telah siap memberikan kontribusi terhadap produksi barang dan jasa di suatu wilayah. Pada Februari 2018 terdapat sebanyak 22,77 juta angkatan kerja di Jabar.⁷ Jumlah pengangguran yang tinggi mendorong pemerintah Jawa Barat untuk melakukan berbagai solusi, salah satunya membangun wira usaha mandiri yang mampu menyerap tenaga kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran, meningkatkan koperasi dan usaha kecil menengah menjadi salah satu solusinya, sehingga karena hal tersebut Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat memiliki peranan yang penting untuk membangun ekonomi dan mengurangi pengangguran di Jawa Barat.

Jawa Barat memiliki delapan aspek yang menjadi program pembangunan di tahun 2018, yang diungkapkan oleh Gubernur yang menjabat adalah Ahmad Heryawan mengatakan dalam kegiatan musrembang untuk meningkatkan masyarakat yang mandiri, peningkatan kualitas ini penting untuk mencapai kemandirian dan pertumbuhan ekonomi. Dampaknya terhadap stabilitas ekonomi dan penguatan devisa negara.terutama di wilayah Jawa Barat, aspek tersebut adalah:

1. Penanggulangan kemiskinan dan pengangguran,

⁶ <http://jabar.tribunnews.com/2018/04/10/kadisnakertrans-jabar-klaim-angka-pengangguran-di-jawa-barat>

⁷ <http://ayobandung.com/read/2018/05/07/32481/jabar-jadi-provinsi-tertinggi-pengangguran-di-indonesia>

2. Pemanfaatan modal alam untuk pemantapan ketahanan pangan dan mendorong pertumbuhan agroindustri berkelanjutan,
3. Mendorong pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif berbasis Koperasi dan Usaha Kecil (KUK),
4. Peningkatan interkoneksi pusat-pusat pertumbuhan dan infrastruktur wilayah pendukung kegiatan ekonomi,
5. Peningkatan akses dan kualitas pendidikan rintisan wajib belajar 12 tahun, pelayanan kesehatan masyarakat, dan pelayanan dasar,
6. Peningkatan kualitas lingkungan hidup dan pengendalian pemanfaatan ruang,
7. Peningkatan Modal Sosial Masyarakat untuk meningkatkan Daya Saing Jawa Barat, serta
8. Penguatan Reformasi Birokrasi.⁸

Program tersebut salah satunya adalah mendorong pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif berbasis Koperasi dan Usaha Kecil (KUK). Dari aspek tersebut terdapat beberapa sasaran yaitu:

- 1) Meningkatnya kualitas iklim usaha dan investasi;

⁸ Fabiola Febrinastri. 2018, April 13. Ini 8 Prioritas Pembangunan Jawa Barat pada 2019. Suara.com <https://www.suara.com/news/2018/04/13/140621/ini-8-prioritas-pembangunan-jawa-barat-pada-2019>

- (2) Meningkatnya kemitraan strategis antara usaha besar dengan Koperasi dan Usaha Kecil (KUK);
- (3) Meningkatnya kualitas destinasi pariwisata;
- (4) Meningkatnya kapasitas ekonomi kreatif; dan
- (5) Meningkatnya akses terhadap modal, pemasaran, dan fungsi intermediasi perbankan.⁹

Selain itu adanya keinginan pemerintah untuk memperkuat sektor usaha kecil menengah, karena KUMKM dianggap menyerap lebih banyak tenaga kerja di masyarakat, hal ini dinyatakan oleh wakil Gubernur yang menjabat pada saat ini yaitu Dedi Mizwar.

“KUMKM banyak menyerap tenaga kerja serta berkontribusi cukup besar terhadap produk domestik regional bruto (PDRB) di samping sebagai jaring pengaman sosial guncangan ekonomi, Saat ini, lanjut dia, telah berdiri 9.168 juta unit UMKM dan 25.741 koperasi. Unit usaha tersebut telah mampu menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi Jabar. KUMKM paling dominan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Jabar”

Hal ini menjadi dorongan untuk perkembangan koperasi dan usaha kecil di lingkungan Jawa Barat terutama dalam meningkatkan kualitas ekonomi di masyarakat. Oleh karena itu Dinas Koperasi dan Usaha Kecil di Provinsi Jawa Barat berperan penting untuk mewujudkan program pembangunan untuk wilayah Jawa Barat untuk menegurangi tingkat kemiskinan dan pengangguran terutama karena Jawa Barat menjadi daerah yang masih memiliki tingkat pengangguran yang tinggi. Sehingga tuntutan untuk Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi

⁹ Ibid.

Jawa Barat menjadi lebih tinggi, karena OPD atau dinas tersebut diharapkan dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk mewujudkan pembangunan dalam hal peningkatan kapasitas koperasi dan usaha kecil di Jawa Barat.

Hal tersebut menjadi motivasi bagi pegawai yang berada di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien dapat dipengaruhi bila terdapat kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan orang yang melakukan pekerjaan tersebut, dan kualifikasi orang yang ditempatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga hal ini diperlukan analisis jabatan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, agar tersebut melakukan sesuai dengan tujuan dari dinas tersebut, dan mengurangi pengangguran di Jawa Barat yang masih tinggi. Hal ini karena Selain itu menurut bagian kepegawaian di dinas tersebut mengatakan bahwa:

“Sebagian besar pegawai yang menduduki jabatan di dinas ini tidak memiliki kesesuaian seperti apa yang dipersyaratkan dalam undang-undang, hal ini dikarenakan jumlah pegawai yang dibutuhkan tidak sesuai dengan pegawai yang tersedia, selain itu perekrutan sebagai PNS sedang dilakukan pengurangan pada masa pemerintahan saat ini, sehingga memanfaatkan sumber daya manusia yang seadanya saja, namun dari pemerintah pusat meminta adanya pertanggungjawaban terhadap penempatan jabatan, terutama sertifikat yang membuktikan kelayakan”¹⁰

Pada tahun 2017 pemerintah melakukan peraturan baru dalam organisasi instansi pemerintah sehingga terjadi perubahan dalam setiap organisasi

¹⁰ Hasil wawancara dengan bagian kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Kecil.

pemerintah dalam PP NO 18 tahun 2017 tentang penataan kelembagaan daerah. Hal tersebut menjadi penguat bahwa analisis jabatan harus dilakukan karena untuk menempatkan pegawai yang tepat dalam posisi jabatan tertentu atau melakukan pelatihan yang tepat untuk pegawai. Jumlah pegawai yang terdapat di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat terbatas, dari 120 pegawai yang dibutuhkan, namun hanya terdapat 85 pegawai, sehingga terjadi kekurangan 35 pegawai, sehingga menggunakan sumber daya manusia yang ada, namun demikian tidak menyalahi aturan karena pegawai yang ditempatkan mampu melakukan pekerjaan tersebut, namun dalam persyaratan jabatan belum sepenuhnya memenuhi karena membutuhkan bukti yang berupa sertifikat sehingga dapat dipertanggung jawabkan.¹¹ Jabatan dalam lingkup pemerintahan terbagi dalam tiga bagian menurut undang-undang yaitu, Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah, Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Dalam penelitian ini peneliti akan lebih fokus pada jabatan fungsional umum, hal ini sesuai definisi dari jabatan fungsional yang menyatakan bahwa pemegang jabatan fungsional merupakan orang-orang yang bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

¹¹ Hasil wawancara dengan bagian kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Kecil 4 Juni 2018 pukul 09.00.

Penelitian ini ingin melihat kesesuaian antara dan jabatan yang diduduki oleh seseorang. Kesesuaian yang dimaksud adalah antara pekerjaan yang dilakukan dengan orang yang menduduki jabatan, serta pemenuhan persyaratan jabatan. Kesesuaian *job specification* yang dipersyaratkan dengan yang terjadi di dalam realitanya tidak terdapat pemenuhan persyaratan pekerjaan, hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa pegawai mengatakan bahwa

“sebagian yang menduduki jabatan masih belum memiliki persyaratan pengetahuan atau pendidikan , sehingga masih belajar dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kerjanya suka lama ditunda jadi selesaisih selesai cuman lama banget , karena harus dibantu rekan kerja yang lain.”¹²

“ Kadang suka menghambat sih apa lagi ini kan ya lagi ada yang baru ditempatkan karena kurang orang itu , jadi aja yang ditempatkan orang yang ada tapi dengan berbagai pertimbangan lain kya misalnya orangnya mau belajar ga , mau kerja ga , kerja nya kya apa , jadinya kadang mereka harus penyesuaian dulu jadi haru belajar, jadi yang harusnya selesai sebulan bisa sebulan lebih”

Pernyataan tersebut juga disampaikan oleh beberapa pegawai yang beranggapan bahwa pemangku jabatan yang tidak sesuai atau tidak memiliki latarbelakang yang mendukung terutama pengetahuan dan keterampilan serta pendidikan menghambat proses kerja yang terdapat di dinas tersebut.

“ yaa gimana ya neng saya merasa kesulitan aja apa lagi saya ga ada pengetahuan soal keuangan atau soal bagian baru ini jadi kadang saya suka minta ajarin sama orang lain neng, apa lagi kalau pekerjaan banyak kan orang lain jadi tersendat karena saya harus minta tolong kalau engga dibantuin gitu soalnya saya kan ga ada beckground sama sekali. ya palingan saya ngerjain yang udah ada aja neng , ngikutin yang dulu-dlu kerjanya gmana , kalau engga saya ikutin biasanya aja neng”

Pegawai dinas juga mengatakan bahwa dalam melakukan atau menentukan target kerja hanya menargetkan hal yang biasa dilakaukan oleh setiap pemegang jabatan , sehingga yang dilakukan adalah pekerjaan rutin dan jarang dilakukannya

¹² Hasil wawancara pegawai dinas koperasi dan usaha kecil provinsi jawabarat

inovasi dalam pekerjaan atau penyelesaian masalah dalam pekerjaan, sebagian besar pegawai hanya melakukan pekerjaan yang sebelumnya sudah ada atau berjalan.

Permasalahan tersebut muncul karena adanya ketidak sesuaian persyaratan kerja dan pemegang jabatan menghambat proses pekerjaan yang terjadi di Dinas Koperasi dan Usaha kecil Provinsi Jawa Barat. Salah satunya dalam hal pendidikan dan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karena dengan asumsi orang yang memiliki pendidikan tinggi akan memiliki cara penyelesaian masalah yang lebih inovatif, dan dapat berpikir dengan lebih kritis¹³ karena terdapat indikasi bahwa orang yang bekerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil (KUK) tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dimiliki, dan hal ini berdampak pada beberapa jabatan yang didudukinya. Karena pendidikan yang lebih banyak mengalami ketidak sesuaian, hal ini perlu disoroti karena jabatan fungsional yang dibutuhkan diharuskan memiliki pendidikan tingkat sekolah tinggi terutama pada jabatan pengelola, namun di Dinas KUK masih terdapat orang yang duduk di jabatan tidak memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai, sehingga hal ini menjadi masalah karena menimbulkan kurangnya inovasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki perubahan yang signifikan dan lebih cenderung lambat dalam melakukan perkembangannya. Selain itu keterampilan yang dimiliki masih tidak sesuai atau dibutuhkannya pelatihan yang lebih mendalam untuk dapat melakukan tugasnya, karena berdasarkan hasil lapangan bahwa orang yang memiliki latarbelakang pendidikan dan keterampilan yang tidak sesuai maka akan mengalami kesulitan dan menghambat pekerjaan.

¹³ Michael T. Brannick dan Edward L. Lavine, *Job analysis*, United stage: sage Publication, 2002,125

Kesesuaian spesifikasi kerja yang tidak terpenuhi maka akan berpengaruh pada deskripsi pekerjaan yang tertulis dengan realita yang ada di lapangan, karena deskripsi pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pemegang jabatan akan tidak terpenuhi atau akan memiliki perbedaan deskripsi dengan realitanya

“ kalau yang pendidikannya masih SMA biasanya kerjanya yang ga terlalu berat gitu neng walaupun dia di bagian pengelola, biasanya yang bantuin pekerjaan dengan rekan kerja lain, terus kaya misalkan menganalisa gitu neng paling yang SMA di salah satu divisi atau bagian ya dia yang cari data terus ngerapihin , jadi yang bikin konsep mah tetep yang memiliki pendidikan tinggi, ya soalnya daya analisisnya beda neng, walau dia mampu tapi tidak sekritis yang pendidikan tinggi “¹⁴

Sehingga dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa adanya perbedaan deskripsi kerja yang tertulis dalam TUPOKSI di Dinas KUK, yang direalisasikan dalam kegiatan atau target tahunan yang harus dicapai, karena dalam realitanya tidak 100% seluruh pekerjaan yang tertulis mampu dikerjakan oleh orang tersebut, sehingga dengan indikasi tersebut peneliti ingin melihat kesesuaian deskripsi kerja dengan realita yang terdapat di lapangan.

Peneliti ingin melihat *job description* (deskripsi kerja) dengan *Job Specification* (spesifikasi kerja) yang dimiliki pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang seharusnya terdapat keselarasan atau kesesuaian antara kedua aspek tersebut .

Penelitian ini akan menggambarkan secara detail mengenai *job description* dari suatu jabatan, dan penjabaran dari *job specification* yang dibutuhkan dan persyaratan yang digunakan untuk mengangkat pejabat fungsional, lalu

¹⁴ hasil wawancara dengan pegawai dinas KUK Provinsi Jawa Barat

membandingkan atau melihat kecocokan persyaratan jabatan tersebut dengan orang yang menduduki jabatan tersebut.

Jabatan yang ingin diteliti merupakan jabatan fungsional umum di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, karena dalam jabatan ini terindikasi bahwa pemegang jabatan dan jabatan yang diduduki tidak sesuai dalam latar belakang pendidikan dan pangkat atau golongan untuk persyaratan jabatan. Jika terjadi kesesuaian pegawai pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat, maka harapan bagi pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk menjadikan masyarakat yang mandiri karena perkembangan ekonomi lokal maju dapat terwujud dan menciptakan kesejahteraan masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan bertolak pada latarbelakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kesesuaian antara *job description* yang terdapat di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dan realita *job description* dilapangan pada tingkat jabatan fungsioanal umum Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah terdapat kesesuaian antara *job specification* yang telah ditentukan oleh undang-undang (persyaratan jabatan) dan realita *job specification* pada tingkat jabatan fungsioanal umum Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat?

3. Apakah terdapat kesesuaian antara *job description* dan *job specification* di jabatan fungsioanal umum Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kesesuaian antara deskripsi kerja pada jabatan fungsioanal di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dengan realita yang ada.
2. Mengetahui kesesuaian antara persyaratan kerja pada jabatan dengan pegawai yang menempati jabatan tersebut.
3. Mengetahui terdapat kesesuaian antara *job description* dan *job specification* di jabatan fungsioanal umum Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Sebagai masukan , Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dalam melakukan keputusan mengenai sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Serta mambantu Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dalam menganalisa pegawai untuk melakukan penempatan pegawai atau mengadakan pelatihan .

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, yang dibahas adalah:

1. BAB I PENDAHULUAN, menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.
2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA, menjelaskan mengenai definisi analisis jabatan , deskripsi pekerjaan, spesifikasi kerja , peraturan pemerintah mengenai analisis jabatan , kerangka berfikir.
3. BAB III METODE PENELITIAN, menjelaskan mengenai rancangan penelitian, populasi dan sampel, pengukuran instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, pengumpulan data dan analisis data.
4. BAB IV PROFIL DINAS, menjabarkan mengenai objek yang akan diteliti, dan perolehan data.
5. BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN , menjabarkan mengenai data yang diperoleh dan melakukan pembahasan lebih lanjut.
6. BAB VI KESIMPULAN, DAN SARAN, menjabarkan mengenai kesimpulan dari penelitian, serta memberikan kritik dan saran untuk dinas terkait.