

**FUNGSI PEMBAGIAN KERJA DALAM USAHA MEMPERLANCAR KERJA
PEGAWAI PADA SUB BAGIAN TATA USAHA PERPUSTAKAAN WILAYAH
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROPINSI JAWA BARAT**

Ai Nunung dan Arif Rohman Hakim

Politeknik Piksi Ganesha Bandung dan CV Syntax Corporation

Email: hjan0967@yahoo.co.id dan arifrohman5892@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 2 Juni 2020 Diterima dalam bentuk revisi 15 Juni 2020 Diterima dalam bentuk revisi 20 Juni 2020	Penyelenggaraan pemerintah pembangunan nasional dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada dasarnya dari kesempurnaan pegawai negeri. Penyempurnaan aparatur negara dapat dikategorikan ke dalam tiga bidang kegiatan yaitu penyempurnaan bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan penyempurnaan kepegawaian. Di bidang kelembagaan diarahkan untuk menempatkan dan mendudukkan aparatur negara sesuai dengan fungsi, tugas dan tanggung jawab masing-masing didasarkan pada prinsip <i>the right man in the right place</i> . Berenang di bidang ketatalaksanaan dimaksudkan untuk mengembangkan undang-undangan dalam hubungan kerja secara melembaga yang ditujukan untuk mencegah pemborosan, penyimpangan dan kebocoran dalam penyelenggaraan tugas-tugas umum entah dan pembangunan. Sedangkan penyempurnaan di bidang kepegawaian diharapkan terdapatnya suatu organisasi yang mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang sesuai dengan jenis dan besar tanggung jawab dalam melaksanakan. Demikian pula dengan halnya dengan pegawai pada sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Depdikbud Provinsi Jawa Barat biarkan peninjauan penulis secara langsung terhadap pegawai dan pekerjaannya belum terdapatnya kerja pegawai yang lancar sebagaimana yang diharapkan secara efektif dan efisien Hal ini terbukti dengan adanya pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya pegawai yang sedikit tugasnya sehingga nampak terlalu banyak nganggur detik rutin atau tugas sehari-hari Masih banyak simpang siur sebagian dan urusan selalu mengerjakan pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan olehnya yang membuat konsep dan mengetiknya sendiri kelambatan dalam bekerja selalu terjadi pegawai sering menunda-nunda tugas pekerjaan, dikarenakan beban kerja tidak dapat diselesaikan pada waktu jam kerja. hal ini terutama disebabkan belum Adanya pembagian kerja yang merata lihat dari daftar pembagian tugas maupun perincian tugas pokok masih kurang sehingga terjadi hambatan-hambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, penempatan kedudukan setiap pegawai kurang sesuai dengan pembawaan, kecakapan dan kemampuannya Sehingga dalam melaksanakan tugas pekerjaan belum sempurna menyatakan
Kata kunci: Pembagian Kerja, Kelancaran Kerja, Sub Bagian Tata Usaha.	

bahwa beban tugas sub bagian tata usaha sangat luas dan memerlukan tenaga ahli dan jumlah pegawai yang terampil penambahan dan pengurangan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan volume kerja, ketidak sesuaian dalam penempatan pegawai yaitu antara bidang tugas yang diberikan dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan nasional maka kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan karena pegawai negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan tujuan nasional seperti yang dimaksud didalam pembukaan undang-undang dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa ikut melaksanakan ketertiban dunia gerakan kemerdekaan pemain abadi dan keadilan sosial.

Pegawai ASN diberikan tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, maka perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pembangunan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang terencana terarah dan realistis dilaksanakan secara bertahap bersungguh-sungguh berdayaguna dan berhasil guna tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat adil makmur dan berkesinambungan antara material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan undang-undang Dasar 1945 kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan

pembangunan nasional utama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan Aparatur Negara besarnya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Sebagaimana disebutkan dalam penjelasan umum undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah berikut: kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan kebijaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri (Sinar Grafika, 2000).

Organisasi usaha yang kokoh turut mendukung dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan perekonomian nasional yang digelar atas dasar demokrasi ekonomi sebagai prinsip kebersamaan, efisiensi, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, mandiri, dan dengan menjaga keseimbangan kemajuan (Nurnaningsih & Solihin, 2020).

Usaha pembangunan di bidang pendayagunaan Aparatur Negara yang telah dilaksanakan sampai sekarang ini. Beberapa kegiatan yang menuju kepada terwujudnya Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa dengan jalan pembinaan penyempurnaan dan penertiban yang ditujukan terhadap Aparatur Negara di seluruh pelosok nusantara. juga usaha tersebut ditunjukkan untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam menyelenggarakan pemerintahan negara abdi negara dan Abdi masyarakat karena itu peningkatan kemampuan bagi setiap Aparatur Negara Sebagai penyelenggara pemerintahan

sebagai Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa dalam pembinaan tersebut diusahakan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara efektif dan efisien meningkatkan mutu keterampilan serta kegairahan bekerja dibacakan terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan undang-undang Dasar 1945.

Penyempurnaan aparatur negara dapat dikategorikan dalam beberapa bidang kegiatan yaitu: bidang kelembagaan ketatalaksanaan dan penyempurnaan kepegawaian. penyempurnaan di bidang kelembagaan diarahkan untuk menempatkan dan mendudukkan aparatur negara sesuai dengan fungsi tugas dan tanggung jawab masing-masing yang didasarkan pada prinsip *the right man in the right place* dan penyempurnaan di bidang ketatalaksanaan dimaksudkan untuk mengembangkan aturan atau perundang-undangan dalam hubungan kerja secara lembaga yang ditunjukkan untuk mencegah pemborosan penyimpangan dan kebocoran dalam penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan titik sedangkan penyempurnaan di bidang kepegawaian diharapkan terdapatnya suatu organisasi yang mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang sesuai dengan jenis dan besarnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk maksud di atas, Pemerintah seperti disebutkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 di atas berupaya untuk meningkatkan pengelolaan Pegawai Negeri melalui suatu sistem yang disebut "Manajemen Pegawai Negeri Sipil" Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas

sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum (Fathurrochman, 2017).

Sistem birokrasi di Indonesia sampai dengan saat ini masih menarik untuk dicermati karena kondisi dan berbagai isu public mengenai birokrasi yang berbau miring. Seperti dikatakan oleh ahli bahwa birokrasi di Indonesia merupakan birokrasi yang statis, dimana kurang peka terhadap perubahan lingkungan sosialnya dan cenderung resisten pada pembaharuan. Sehingga berpotensi menimbulkan maladministrasi yang menjurus korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). (Rahman, 2019) Dijelaskan pula oleh Tim Simpul Demokrasi dalam Kisno Hadi Lembaga birokrasi adalah lembaga negara yang menangani sector pelayanan public di tengarai banyak pihak menjadi sarang korupsi. Arbisanit mengatakan bahwa pelaku birokrat mempunyai wewenang yang sangat besar yang memunculkan antara dikotomi antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan sehingga birokrasi lebih bersifat menguasai daripada melayani Masyarakat. (Hadi, 2016).

Perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jawa Barat merupakan instansi pusat yang ada di daerah sebagai unit pelaksana teknis dari pusat pembinaan perpustakaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta untuk itu perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat mempunyai peranan yang sangat besar dalam menunjang proses belajar mengajar dalam mewujudkan tujuan nasional. Menunjukkan begitu Kompleks tugas yang dihadapi oleh pemerintah dalam hal ini perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

Metode Penelitian

Dalam membuat penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang menguraikan kejadian yang sedang terjadi kemudian data tersebut diolah dan dianalisisnya berdasarkan teori sehingga dapat dirumuskan pemecahan masalah yang perlu ditetapkan untuk memuji untuk menguji hipotesis yang penulis ajukan (Prof Sugiyono, 2003).

Adapun teknik penelitian yang digunakan adalah Penelitian kepustakaan, yakni Suatu kegiatan untuk mengumpulkan data, dengan jalan mempelajari buku-buku serta bahan-bahan bacaan lainnya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan penulis bahas. kemudian Studi lapangan yaitu Suatu kegiatan untuk mengumpulkan data dengan cara observasi langsung yaitu penulis ikut terjun langsung di sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

Hasil dan Pembahasan

A. Pelaksanaan pedoman pembagian kerja

Sebagaimana yang sudah diuraikan dalam penjelasan sebelumnya penyelenggaraan kegiatan organisasi pada perpustakaan permen Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jawa Barat berdasarkan Peraturan Gubernur No 07 Tahun 2013 tentang tugas pokok fungsi dan rincian tugas unit dan tata kerja badan perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi Jawa Barat. Dalam peraturan ini dapat dilihat kedudukan tugas fungsi dan sebagian dan seksi-seksi yang sangat penting di dalam penyelenggaraan kegiatan secara keseluruhan titik langkah dan tindakan sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jawa Barat sangat mempengaruhi

terhadap tercapainya sasaran yang diharapkan bagi kepentingan organisasi serta kemantapan dalam pelayanan sub bagian tata usaha dalam menjalani administrasi bagi seluruh kegiatan kerja perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Bagian tata usaha mempunyai wewenang penuh untuk meningkatkan kegiatannya supaya dalam pelaksanaan kegiatan pada sub bagian tata usaha berjalan lancar maka diperlukan adanya pembagian kerja. Demikian pula halnya dengan sebagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap pegawai pegawai yang ada pada sub bagian tata usaha serta kepala sub bagian tata usaha wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat belum dilaksanakan secara lancar. Secara jelas dapat lihat masing-masing bagian tata usaha dibebani tugas yang bertumpuk-tumpuk.

Sebagai akibat dari belum Adanya pembagian kerja secara efektif maka pelaksanaan tugas-tugas sering mengalami hambatan dan kurang lancar hanya dengan penyelesaian penyusunan program kerja tahunan sub bagian tata usaha sebutkan penyusunan program kerja tahunan titik Berdasarkan pengamatan penulis semuanya ini dikarenakan beberapa hal antara lain tidak seimbangnya antara jumlah pegawai dengan beban tugas yang sangat luas kurangnya peralatan kantor yang disediakan pada sub bagian tata usaha, penempatan kedudukan setiap pegawai tidak tepat sesuai dengan pembawaan, kecakapan dan kemampuannya.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pedoman pembagian kerja

pada sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dibawah ini akan dikemukakan hasil wawancara serta hasil angket yang perlu disebarkan pada pegawai sub bagian tata usaha sebagai berikut:

1. Tujuan harus dijabarkan ke dalam tugas- tugas pokok

Tujuan adalah dalam penyusunan suatu organisasi, Oleh karena itu tujuan harus dirumuskan secara jelas dan lengkap, baik mengenai bidang ruang lingkup bagian atau keterampilan Serta peralatan yang diperlukan titik selanjutnya tujuan tersebut harus dijabarkan ke dalam tugas-tugas pahami dan diterima oleh semua anggota organisasi atau semua pegawai dari Pemimpin tertinggi hingga pegawai terendah atau pelaksana demikian pula halnya dengan sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat tujuan yang menjadi landasan pokok dalam penyusunan organisasi terlebih dahulu harus dirumuskan secara jelas dan lengkap baik mengenai bidang ruang lingkup sasaran kalian dan keterampilan Serta peralatan yang diperlukan. Selanjutnya tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas dan lengkap harus dipahami dan diterima oleh segenap pegawai yaitu mulai dari kepala sub bagian tata usaha sampai kepada para pelaksana atau pegawai operasional. Adapun yang menjadi tujuan subbagian tata usaha adalah melaksanakan profesional ketatalaksanaan yang mencakup ketatausahaan keuangan dan urusan dalam.

2. Tugas pokok kemudahan harus diperinci ke dalam tugas atau kegiatan.

Tugas pokok merupakan sasaran yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai titik dalam tugas pokok ini yang perlu diperhatikan adalah bahwa tugas pokok bagian tujuan untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara kepala sub bagian tata usaha, penerapan pembagian tugas secara tetap laksanakan, karena menurut kepala subagian tata usaha bahwa maksud dilakukan pemberian tugas secara tetap yaitu agar pegawai dapat mengerjakan tugas cara tetap dan bersemangat di dalam pelaksanaan kerja sehingga dicapai hasil kerja yang efektif.

Sedangkan Menurut pengamatan penulis selama melakukan penelitian, bahwa pemberian tugas secara tetap pada sub bagian tata usaha tidak dilaksanakan. Hal ini terbukti masih terjadi kesimpangsiuran dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai pada subbagian tata usaha dirasakan masih kurang, sedangkan beban tugas yang harus dilaksanakannya sangat banyak sehingga pegawai bekerja selalu bervariasi dan kepala sub bagian tata usaha selalu mengerjakan pekerjaan menetik, yang seharusnya pekerjaan itu tidak dilakukannya.

Sebagai analisis dari jawaban responden tersebut diatas, di jelaskan bahwa masih kurang berhasilnya pembagian tugas secara tetap yang dilaksanakan pada sub bagian tata usaha di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Hal ini terlihat sebagian besar responden menyatakan bahwa

pembagian tugas secara tetap tidak dibagikan atau dilaksanakan. Ini berarti belum adanya ketegasan dari pihak pemberi pemerintah atau pemberi tugas, akibatnya sering terjadi masing-masing pegawai kurang bertanggung jawab terhadap keseluruhan organisasi. Selanjutnya penulis akan mengemukakan sampai sejauh mana pegawai sub bagian tata usaha mengetahui tentang tujuan, tugas dan perincian aktivitas pada sub bagian tata usaha.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sub bagian tata usaha diperoleh keterangan bahwa sebagian besar pegawai sub bagian tata usaha tentang tujuan, tugas pokok dan perincian aktivitas, tetapi dalam pelaksanaannya masih perlu bimbingan, karena latar belakang pendidikan pegawai sub bagian tata usaha masih rendah.

Menurut pengamatan penulis ternyata masih ada pegawai yang tidak mengetahui tentang tujuan, pokok dan perincian aktivitas sebagian sub tata usaha, Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan juga antara pegawai dengan pegawai. Juga pegawai bekerja hanya melaksanakan tugas dari atasan saja tanpa ada keinginan untuk mengetahui apa sebenarnya Tujuan pelaksanaan kerja itu. Dan juga dari 24 orang pegawai sub bagian tata usaha ada 3 orang pegawai yang jarang masuk kerja. Sehingga ini menghambat Pelaksanaan kerja pegawai, usaha tidak dapat dikatakan ringan dan mudah karena menyangkut kesejahteraan seluruh pegawai perpustakaan wilayah Depdikbud Jabar.

Dari jawaban responden tersebut di atas menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai tentang tujuan tugas pokok dan perincian aktivitas belum sepenuhnya diketahui pada sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

Ini dapat dilihat bahwa bagian komponen yang menyatakan tidak mengetahui tentang tujuan, tugas pokok dan perincian aktivitas. Dikarenakan kepala sub bagian tata usaha boleh menjelaskan kepada pegawai pentingnya mengetahui tentang tujuan, tugas pokok dan rincian aktivitas sub bagian tata usaha. Ini dapat dilihat bahwa bagian komponen yang menyatakan tidak mengetahui tentang tujuan, tugas pokok dan perincian aktivitas. Dikarenakan kepala sub bagian tata usaha boleh menjelaskan kepada pegawai pentingnya mengetahui tentang tujuan, tugas pokok dan rincian aktivitas sub bagian tata usaha kepada para pegawai. Bekerja berdasarkan pemerintahan dari pimpinan tanpa mempersoalkan Apa tujuan hasil kerja itu bagi pelaksanaan tugas pokok sebagian tata usaha.

3. Pejabat perlu diberi daftar tugas yang wajib diisi.

Setiap pejabat dalam suatu organisasi perlu diberi daftar tugas yang wajib dilakukan oleh pejabat itu titik maksud dari daftar tugas tersebut supaya pekerjaan-pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan tepat tidak akan terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu bahwa daftar tugas tersebut dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau untuk lebih memperjelas tugas-tugas pada

masing-masing urusan serta fungsi-fungsi mereka yang harus dilaksanakan sehingga akan terhindar dari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari hasil wawancara penulis dengan kepala subbagian tata usaha, diperoleh keterangan bahwa pegawai pada sub bagian tata usaha belum seluruhnya diberi daftar tugas yang wajib dilaksanakannya. Berdasarkan hal tersebut, pegawai belum diberi daftar tugas yang tetap karena keahlian pada sub bagian tata usaha dirasakan masih kurang dan pegawai bekerja bervariasi menurut perintah dari atasan.

Sedangkan Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melakukan penelitian daftar tugas yang merupakan daftar pembagian kerja pada setiap pegawai, aktivitas dan jam kerja ternyata pada sub bagian tata usaha tidak diberikan kepada setiap pegawai, mengakibatkan Pelaksanaan kerja tidak disesuaikan dengan berbagai kecakapan dan kemampuannya, bidang tugasnya atau situasi dan kondisinya. Selanjutnya Pelaksanaan kerja menjadi simpang-siur, kesimpangsiuran Pelaksanaan kerja tersebut akan menghambat Pelaksanaan kerja pegawai pada sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

Tugas itu penting di dalam kegiatan organisasi dimaksudkan supaya pekerjaan dapat diselesaikan dengan lancar sehingga terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai mengerti serta memahami tentang hal-hal yang harus dikerjakannya.

4. Meskipun tugasnya bervariasi, satu sama lain tetap berkaitan.

Salah satu upaya meningkatkan kelancaran pekerja kerja sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah departemen kebudayaan Provinsi Jawa Barat, adanya keterkaitan antara tugas yang satu dengan tugas yang lainnya, hal ini dimaksudkan dimaksudkan supaya adanya keselarasan di dalam pelaksanaan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sub bagian tata usaha diperoleh keterangan bahwa tugas sub bagian tata usaha itu sangat luas dan bervariasi, meskipun tugasnya luas dan bervariasi tetap ada keterkaitan antara tugas yang satu dengan tugas yang lainnya sesuai dengan fungsi masing-masing, hal ini dimaksudkan sebagai tindakan selanjutnya didalam Melaksanakan program kerja sub bagian tata usaha. Sedangkan Menurut pengamatan penulis selama melakukan penelitian bahwa meskipun tugas sub bagian tata usaha itu harus melayani seluruh pegawai perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, tetapi di dalam pelaksanaannya antara tugas yang satu dengan tugas yang lainnya sudah berkaitan sesuai dengan sasaran sub bagian tata usaha, sehingga pegawai dapat bekerja secara terarah dan teratur dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Sesuai dengan analisis yang dihasilkan sebagian besar menyatakan bahwa sub bagian tata usaha sudah berkaitan antara tugas yang satu dengan yang lainnya, sehingga membantu para pegawai didalam melaksanakan tugas/pekerjaannya

dengan sebaik-baiknya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun sebagian responden juga ada menyatakan bahwa pada sub bagian tata usaha kurang adanya keterkaitan antara tugas yang satu dengan tugas yang lainnya. Ini menunjukkan bahwa masih ada antara pejabat yang satu dengan yang lainnya saling lepas, tidak saling tanggungjawab, bantu-membantu atas keseluruhan organisasi.

5. Kedudukan setiap pejabat haruslah tepat sesuai dengan pembawaan, kecakapan dan kemampuannya.

Adapun prinsip pokok dari pada pengadaan tenaga atau pegawai adalah penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk melakukan tugas yang tepat pada waktu yang tepat serta diberi imbalan yang tepat pula.

a. penempatan kedudukan setiap pejabat yang sesuai dengan kemampuannya.

Hasil wawancara penulis dengan kepala sub bagian tata usaha, diperoleh keterangan bahwa penempatan pegawai pada sub bagian tata usaha masih kurang sesuai dengan kemampuannya. Masih kurang penegakkan berbagai olahraga dan poliklinik yang merupakan sarana bagi kesehatan pegawai belum ada pada sub bagian tata usaha Titik sehingga kemampuannya di dalam menjalankan tugas yang diembannya kurang lancar.

Atas dasar tersebut di atas Menurut pengamatan penulis bahwa subbagian tata usaha belum berhasil dalam menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuannya.

Hal ini terbukti masih ada pegawai yang tidak masuk kerja selama 2 bulan dikarenakan sakit, pegawai tersebut memegang jabatan pada urusan gaji pegawai. Itu sebagian tata usaha kurang menggalakkan berbagai bentuk olahraga seperti senam, volleyball, tenis, tenis meja, bulutangkis dan sebagainya. Dari hasil analisis bahwa sebagian besar menyatakan penempatan pegawai tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada sub bagian tata usaha tidak disesuaikan dengan kemampuan pegawai atau kurang memperhatikan kesehatan jasmani dan rohani para pegawainya. Tugas sub bagian tata usaha kurang menggalakkan berbagai bentuk olahraga seperti senam volleyball tenis meja bulutangkis dan sebagainya serta belum terdapatnya poliklinik. Laksananya di atas, dan kurang terpeliharanya kesehatan pegawai maka kemampuan pegawai didalam menjalankan tugas yang harus dikerjakannya kurang berjalan lancar.

b. penempatan kedudukan setiap pejabat pada sub bagian tata usaha yang sesuai dengan kecakapannya.

Kelancaran kerja pegawai pada sub bagian tata usaha memerlukan kecakapan pegawai, dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan oleh kepala subbagian tata usaha.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sub bagian tata usaha peroleh keterangan bahwa penempatan pegawai kurang sesuai dengan kecakapan. Hal ini dikarenakan jatah formasi tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai pada sub bagian tata usaha.

Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa penempatan pegawai pada sub bagian tata usaha tidak disesuaikan dengan kemampuan pegawai, lihat pada urusan dalam urusan dalam tugasnya melaksanakan perencanaan, penyampaian dan pendistribusian barang-barang, jadi penempatan kepala usaha Dalam yang berpendidikan rendah sehingga hal ini bisa menghamabat kelancaran kinerja pekerjaan, namun apabila penempatan ini diisi dengan SDM yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya pasti pekerjaan ini akan terlaksana dengan baik.

c. Beban Tugas dibuat semerata mungkin, sehingga tercipta

Selanjutnya penulis akan mengemukakan tentang pembagian beban tugas yang merata dalam menciptakan kepuasan kepada pegawai. Karena tindakan pembagian beban tugas yang merata bagian tata usaha untuk memperlancar kerja pegawai yang sasarannya agar pegawai merasa puas di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sub bagian tata usaha,

diperoleh keterangan bahwa beban tugas yang diberikan kepada pegawai sudah merata dan pegawai merasa puas dengan beban yang harus dikerjakannya sehingga menambah semangat pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melakukan penelitian pada sub bagian tata usaha, beban tugas yang merata tidak dilaksanakan sepenuhnya dasarnya beban tugas yang ada pada sub bagian tata usaha. Sehingga mengakibatkan pegawai bekerja asal-asalan saja. Beban tugas yang harus dikerjakannya tidak sesuai dengan pembawaan yang puas dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sehingga semangat pegawai menurun. Mempengaruhi terhadap kelancaran kerja pegawai. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai menyatakan tidak puas beban pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ini membuktikan tidak adanya keberhasilan di dalam menyusun beban tugas pada sub bagian tata usaha. Berarti tidak adanya keselarasan daripada kegiatan, ketepatan, jumlah dan persyaratan pelaksanaan yang tepat serta kurang didukung oleh sumber peralatan lainnya, penyatuan tujuan untuk disatukan serta keselarasan dan kesatuan diantara unsur-unsur yang ada sehingga semuanya berlangsung tidak lancar dan selaras menyebabkan pegawai

tidak puas dengan beban tugas yang harus dikerjakan.

Selanjutnya penulis akan menjelaskan beban tugas yang merata dalam menciptakan gairah kerja kepada pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sub bagian tata usaha, diperoleh keterangan bahwa beban kerja yang diberikan kepada sub bagian tata usaha dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan gairah kerja pegawai, karena beban kerja telah sesuai dengan pembawaan, dan kemampuan pegawai. Sedangkan Menurut pengamatan penulis, beban tugas yang diberikan oleh Kepala sub bagian tata usaha tidak menjadi pendorong semangat kerja pegawai. Hal ini dikarenakan beban kerja tidak merata sehingga pegawai sering menunda-nunda tugas pekerjaan yang harus dilaksanakannya, menyebabkan volume kerja bertumpuk dan pelaksanaan kerja tepat sesuai dengan penyusunan program kerja tahunan sub bagian tata usaha perpustakaan. Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jawa Barat, pelaksanaannya tidak tepat waktu. Volume kerja yang tidak sesuai ini merupakan salah satu penghambat kegairahan kerja pegawai.

d. Penambahan dan pengurangan pejabat hendaknya berdasarkan kebutuhan dan volume kerja.

Penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya

berdasarkan kebutuhan dan volume kerja. Pekerja bertambah banyak dan pejabat yang ada sudah tidak dapat menampungnya adalah wajar bila pegawainya juga ditambah sebaliknya bila volume kerja susut maka jumlah pegawai dikurangi.

Pelaksanaan tugas pokok bagian di atas, sudah menjadi keharusan memerlukan pegawai yang dapat mengerjakan pekerjaan tersebut, karena tugas pokok sifatnya masih belum menggambarkan secara nyata jenis pekerjaan yang harus dikerjakan, untuk menggambarkan secara nyata tugas sub bagian tata usaha yaitu melaksanakan operasional ketatalaksanaan yang mencakup ketatausahaan, kepegawaian, keuangan dan urusan dalam maka penambahan dan pengurangan pegawai harus disesuaikan dengan kebutuhan dan volume kerja.

Selanjutnya penulis akan mengemukakan sampai sejauh mana tentang pegawai tekan volume kerja pada sub bagian tata usaha dalam memperlancar kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sub bagian tata usaha, diperoleh keterangan bahwa volume kerja pada sub bagian tata usaha belum berdasarkan pedoman pembagian kerja dan masih kurang seimbang antara beban pekerjaan dengan jumlah pegawai.

Sedangkan menurut hasil pengamatan penulis selama

melakukan penelitian pada sub bagian tata usaha, ternyata penambahan dan pengurangan pegawai pada sub bagian tata usaha tidak berdasarkan volume kerja. Hal ini terbukti tidak seimbang dengan beban tugas yang sangat luas yaitu harus Melayani seluruh pegawai perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Dengan kurang sesuaikan penambahan pegawai, sehingga mengakibatkan dalam melaksanakan tugasnya masih terjadi simpang siur pegawai dibebani.

B. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pembagian kerja pada sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

1. Penambahan dan pengurangan pegawai kurang berdasarkan kebutuhan dan volume kerja

Sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan pelayanan operasional ketatalaksanaan yang mencakup ketatausahaan kepegawaian, keuangan dan urusan dalam. Pada sub Bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat jumlah pegawainya terdiri dari 25 orang. Dari jumlah tersebut mereka harus Melayani seluruh pegawai perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hal itu maka menurut penulis perbandingan antara jumlah pegawai sub bagian tata usaha

dengan jumlah pegawai perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan kebudayaan Provinsi Jawa Barat yang harus dilayani adalah cukup jauh. Jadi dengan perkataan lain ada ketidak seimbangan antara jumlah pegawai dengan beban tugas akan menimbulkan beberapa masalah yang tidak sederhana. Ketidakseimbangan ini dikarenakan penambahan dan pengurangan pegawai pada sub bagian tata usaha kurang berdasarkan kebutuhan dan volume kerja, sehingga penempatan pegawai belum baik.

Karena tugas sub bagian tata usaha menyangkut kesejahteraan pegawai, kesemuanya ini memerlukan pegawai yang baik, cepat dan tepat dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Memang penambahan dan pengurangan pegawai bukanlah satu-satunya faktor penghambat bagi pembagian kerja pada sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Barat, akan tetapi bila hal itu tidak segera dicarikan pemecahannya akan mengganggu tercapainya tujuan sub bagian tata usaha.

2. Penempatan kedudukan setiap pegawai kurang tepat sesuai dengan pembawaan, kecakapan dan kemampuannya.

Mengenai penempatan pegawai ini penulis hubungkan dengan tingkat kesehatan, umur atau pengalaman mereka selama bekerja. dari segi pembawaan, kecakapan dan kemampuan pada sub bagian tata usaha, menurut penulis sangat menentukan terhadap berbagai tindakan seperti inisiatif, kedisiplinan dan lain sebagainya. Seperti diungkapkan oleh Kepala subbagian

tata usaha, yaitu Bahwa rendahnya tingkat pembawaan, kecakapan dan kemampuan yang dimiliki menyebabkan para pegawainya kurang inisiatif, kurang disiplin, dan kurang tanggap terhadap situasi dan kondisi. Hal ini mengakibatkan tanggung jawab pimpinan tata usaha semakin besar. Dalam arti pimpinan sub bagian tata usaha lebih banyak memberikan perintah, ideal, atau cara-cara kerja yang paling efektif. Jadi kalau pegawainya tidak segera ditingkatkan mutunya, maka di dalam pelaksanaan kerja pegawai itu sulit mencapai tingkat efektivitas maupun efisiensi.

Mengingat sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jawa Barat para pegawainya sebagian besar umurnya relatif muda. selanjutnya para pegawai pada sub bagian tata usaha bila ditinjau dari lamanya bekerja rata-rata menunjukkan 3 tahun Disamping itu para pegawainya berlatar belakang pendidikan rendah, hal ini seperti yang telah penulis Kemukakan pada pembahasan terdahulu.

3. Kurangnya peralatan/perlengkapan

Di dalam usaha proses kerja untuk mencapai tujuan tertentu selalu didukung oleh adanya suatu peralatan yang cukup dan memadai. Tanpa adanya Peralatan kantor yang cukup dan memadai, maka pembagian kerja tidak bisa berjalan dengan lancar. Sehingga tujuan organisasi dalam hal ini bagian tata usaha tidak dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan kebudayaan provinsi Jawa

Barat tugasnya adalah cukup luas. Dalam menjalankan tugasnya itu subbagian tata usaha dihadapkan pada tasnya jumlah peralatan kantor yang ada. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh pegawai subbagian tata usaha, menyatakan ketidaklancaran tugas pada sub usaha dikarenakan oleh kurangnya peralatan kantor. Peralatan kantor yang kurang itu terutama mesin tik, mesin hitung, kerja pegawai serta file cabinet.

Terhadap kekurangan peralatan kantor harus segera dicarikan jalan keluarnya. Sebab dengan Tersedianya peralatan kantor yang cukup dan memadai maka akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kesimpulan

Pembagian kerja yang merupakan salah satu prinsip organisasi, mutlak sangat diperlukan dalam setiap organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka pembagian kerja yang dilaksanakan pada sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jawa Barat belum lancar, belum lancarnya pembagian kerja pada sub bagian tata usaha tangan dari pedoman pembagian kerja yang dilakukan. Hal Ini terbukti dari hasil pengamatan penulis, bahwa ada pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya ada pegawai yang sangat sedikit tugasnya sehingga nampak terlalu banyak menganggur, pekerjaan rutin/tugas sehari-hari masih banyak yang simpang siur seorang kepala sub bagian dan urusan urusan selalu mengerjakan pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan olehnya umpamanya Membuat konsep dan mengetiknya sendiri sehingga kelambatan dalam bekerja selalu terjadi pegawai sering menunda-nunda tugas pekerjaan, dikarenakan beban kerja tidak dapat diselesaikan pada waktu jam kerja penyebabnya adalah belum

ada pembagian kerja yang merata baik dilihat dari daftar pembagian tugas maupun perincian tugas pokok masih kurang sehingga terjadi hambatan-hambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, penempatan kedudukan setiap pegawai kurang sesuai dengan pembawaan kecakapan dan kemampuannya dan penambahan atau pengurangan pegawai kurang sesuai dengan kebutuhan dan volume kerja ketidak sesuaian dalam penambahan pegawai yaitu antara bidang tugas yang diberikan dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Hambatan-hambatan yang ditemui dalam pembagian kerja dalam usaha memperlancar kerja pegawai adalah penambahan dan pengurangan pegawai kurang berdasarkan kebutuhan dan volume kerja, kedudukan setiap pegawai kurang tepat sesuai dengan pembawaan, kecakapan dan kemampuan serta kurangnya peralatan/perlengkapan kantor subbagian tata usaha. Berdasarkan penganalisisan dapat terungkap kenyataan yang mendukung kebenaran hipotesis, sehingga hipotesisnya sudah teruji, hal ini tercermin dalam kesimpulan khusus sebagai berikut:

Bahwa kelancaran kerja pegawai pada sub bagian tata usaha perpustakaan wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jawa Barat tergantung dari pelaksanaan pedoman pembagian kerja sedangkan dalam pelaksanaannya belum melaksanakan pedoman pembagian kerja tersebut secara menyeluruh, sehingga kerja pegawai tidak lancar. Adapun pedoman

pembagian kerja yang tidak dilaksanakan adalah kegiatan tidak dibagi-bagi dalam pekerjaan-pekerjaan, penempatan kedudukan setiap pegawai tidak tepat sesuai dengan pembawaan, kecakapan dan kemampuannya, beban tugas tidak dibuat sama rata mungkin, tercipta keadilan, kepuasan dan kegairahan serta penambahan dan pengurangan pejabat tidak berdasarkan kebutuhan dan volume kerja.

BIBLIOGRAFI

- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(2).
- Hadi, K. (2016). Korupsi Birokrasi Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Penelitian Politik*, 7(1), 20.
- Nurnaningsih, R., & Solihin, D. (2020). Badan Hukum Perseroan Ditinjau Menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) Dan Nieuw Burgerlijk Wetboek (NBW) Di Era Bisnis Digital. *Syntax*, 2(4).
- Prof Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV, Alfabeta.
- Rahman, A. (2019). Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara Melalui Dynamic Governance". *Jurnal Konstituen*, 1.
- Sinar Grafika. (2000). *Bahan Penataran Anonim and Bahan Referensi, 'Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta.

Copyright holder :

Ai Nunung dan Arif Rohman Hakim (2020).

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

