

PENEMPATAN JABATAN FUNGSIONAL

Oleh : Ridwansyah

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRACT

Writing this article provides an overview of the implementation of the placement of the Civil Service at the Regional Employment Agency (BKD) in West Kalimantan. Issues concerning the implementation of staffing that occurs is quite interesting to study, since there are still some of Functional (Jafung) on the BKD an unfilled line with the target, making it look Jailing performance optimization is in BKD is not optimal. Still no minimum number of employees that are particularly Functional certification, both in Jafung Archivist, Public Relations and Pranata Pranata Computers, as well as the limited power archivists, public relations and institutions paranata computer that has the technical expertise in accordance with the employee's educational background alone, given the task and function in BKD is hertrogen, requiring employees from different educational backgrounds specialties. Through thesis writing is also meant, that the placement of an employee in a functional position good views of the appropriateness of formal education, expertise and skill, and determination career at BKD West Kalimantan Province.

Keywords: Placement, Position Fungisonal, Optimization.

ABSTRAK **PONTIANAK**

Penulisan artikel ini memberikan gambaran mengenai pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Barat. Permasalahan mengenai pelaksanaan penempatan pegawai yang terjadi ini cukup menarik untuk diteliti, mengingat masih ada beberapa Jabatan Fungsional (Jafung) di BKD yang belum terisi sesuai dengan target, sehingga terlihat optimalisasi kinerja Jafung yang ada di BKD belum optimal. Masih minimnya jumlah pegawai yang ada terutama yang memiliki sertifikasi Jabatan Fungsional, baik di Jafung Arsiparis, Pranata Humas dan Pranata Komputer, serta masih terbatasnya tenaga arsiparis, pranata humas dan paranata komputer yang memiliki keahlian teknis sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai itu sendiri, mengingat tugas dan fungsi di BKD bersifat hertrogen, sehingga diperlukan pegawai dari berbagai latar belakang pendidikan yang spesialisasi. Melalui penulisan skripsi ini juga dimaksudkan, agar penempatan pegawai dalam jabatan fungsional balk dilihat dari kesesuaian pendidikan formal, keahlian dan keterampilan, sesta penentuan karier pada BKD Provinsi Kalimantan Barat.

Kata kunci: Penempatan, Jabatan Fungisonal, Optimalisasi.

PENDAHULUAN

Fungsi dan kegiatan pertama dalam manajemen kepegawaian adalah mendapatkan orang-orang yang tepat, baik mengenai kualitas (mutu) maupun mengenai kuantitas (jumlah). Metode yang biasa digunakan untuk menentukan kualitas tenaga kerja yang diperlukan analisis jabatan, sedangkan metode yang biasa digunakan untuk menentukan kuantitas tenaga kerja yang diperlukan disebut analisis beban kerja Menurut Mokijat (2002:32) bahwa Analisis jabatan mencatat fakta-fakta dilakukan diperlukan. yang menunjukkan apa yang dan jenis tenaga kerja yang Fakta-fakta jabatan dicatat dalam uraian jabatan dan syarat-syarat tenaga kerja yang diperlukan dan dicatat dalam persyaratan jabatan.

Jabatan fungsional PNS dalam Keputusan Presiden disebutkan sebagai kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu yang bersifat mandiri. Tujuan dilaksakannya pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional, adalah untuk membina karier PNS dalam jabatan fungsional dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam peraturan yang sudah ditetapkan diatur mengenai ketentuan teknis tentang pelaksanaan pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional, pemindahan atau penempatan, dan pemberhentian PNS.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian daerah, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BKD dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada gubernur dan Sekretaris Daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BKD Provinsi Kalimantan Barat salah satunya mempunyai fungsi: (1) pengadaan dan mutasi pegawai; (2) pengembangan pegawai; (3) disiplin dan kesejahteraan pegawai dan (4) informasi kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengamatan awal penulis path BKD Provinsi Kalimantan Barat, menunjukkan bahwa ketersediaan Jabatan Fungsional (Jafung) di BKD meliputi jabatan Jafung Arsiparis, Jafung Analisis Kepegawaian, Jafung Pranata Humas dan Jafung Pranata Komputer masih ada beberapa Jafung di BKD Provinsi Kalbar yang belum terisi sesuai dengan target atau teralisasi sehingga terlihat optimalisasi kinerja Jafung yang ada di BKD belwn optimal. Hal tersebut disebabkan beberapa hambatan atau kendala antara lain:

1. Masih minimnya jumlah pegawai yang ada terutama yang memiliki sertifikasi Jabatan Fungsional, baik di Jafung Arsiparis,

Pranata Humas dan Pranata Komputer, karena untuk mendapatkan sertifikasi tersebut, pegawai harus lulus dalam mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat) dan Diklat fungsional.

2. Masih terbatasnya tenaga arsiparis, pranata humas dan pranata komputer yang memiliki keahlian teknis sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai itu sendiri, mengingattugas dan fungsi di BKD bersifat hetrogen, sehingga diperlukan pegawai dari berbagai latar belakang pendidikan yang spesialisasi.

Indikasi dari masalah tersebut, berdampak pada belum teralisasinya secara optimal pelaksanaan tugas dan fungsi pada BKD Provinsi Kalimantan Barat, karena kualitas Sumber Daya Manusia yang untuk mengisi Jafung masih belum memadai, disebabkan penyelenggaraan Diklat yang menjadi persyaratan pengisian jafung belum terlaksana serta lemahnya koordinasi internal di lingkungan BKD, sehingga kebutuhan akan pengisian Jafung belum segera terpenuhi.

Berdasarkan pada permasalahan dan fokus permasalahan masalah di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimana proses pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional pada Badan kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkapkan kesesuaian pendidikan formal, keahlian dan keterampilan, penentuan karier pegawai dalam menduduki Jafung (Arsiparis, Pranata Humas dan Pranata Komputer). Selanjutnya manfaat atau harapan

penelitian ini adalah: 1) Manfaat teoritis, yaitu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bahan bacaan disamping sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi mereka yang hendak melakukan penelitian pada masaiah yang berkaitan dengan penelitian ini; 2) Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi Kepala BKD Provinsi Kalimantan Barat terutama pengembangan karier pegawai dalam jabatan Fungsional pada BKD Provinsi Kalimantan Barat. Beranjak dari hal tersebut

Kebijakan peningkatan sumber daya aparatur yang demikian menurut Rasyid (2008:41) mencerminkan dua aspek utama, yakni :

1. Aspek keahlian, yaitu berupa kebijakan penyiapan sumber daya aparatur yang profesional yang benar-benar dilandasi pada hasil kajian mengenai adanya potensi, kondisi dan kebutuhan nyata pemerintah.
2. Aspek perilaku, yakni pengaturan mengenai penyiapan sumber daya aparatur yang profesional perlu semakin diarahkan pada internalisasi prinsip-prinsip moral dan etika aparatur yang menjadi landasan terbangunnya akuntabilitas.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, pada dasarnya prinsip pengembangan sumber daya manusia menurut Simamora (2000:48) tidak jauh berbeda dengan harapan atas atribut-atribut sebagai berikut :

1. Memiliki keterampilan dan keahlian teoritis ilmiah tertentu

- sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan digelutinya.
2. Harus mampu menyumbangkan ilmu dan tenaga secara optimal untuk kelancaran usaha tempat kerjanya.
 3. Harus dapat mendorong peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.
 4. Memiliki sikap untuk terus menerus untuk memperbaiki dan meningkatkan keahlian dan keterampilannya.
 5. Disiplin dan patuh pada aturan main profesi dan tempat kerjanya.
 6. Memiliki kesiapan untuk berubah atau melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang berlangsung atau bahkan menciptakan perubahan.

Mencermati hal tersebut kiranya perlu diperhatikan kebutuhan pemerintah akan tenaga-tenaga spesialis yang memiliki keterampilan dalam pelaksanaan fungsi-fungsi teknis maupun generalis, yaitu menjamin proses penyelenggaraan pemerintah agar benar-benar bergerak sejalan dengan aspirasi masyarakat dan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip etika birokrasi, aturan hukum maupun konstitusi negara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu suatu prosedur pemecahan masalah dengan cara menggambarkan kondisi penelitian berdasarkan apa adanya dan terjadi pada saat sekarang. Menurut Faisal (2002:12) bahwa penelitian deskriptif adalah "penelitian didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisa dan menginterpretasikan

kondisi-kondisi sekarang ini, termasuk berbagai tipe penelitian sehingga ditemukan hubungan yang mungkin terjadi diantara variabel-variabel".

Adapun langkah - langkah yang hendak dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah: 1) Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi yang akan diteliti, untuk memperoleh data yang lebih konkrit baik serta fakta dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini; 2) Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur - literatur dan buku - buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti dengan maksud mendapat penjelasan mengenai teori, konsep dari para ahli, maupun fakta - fakta yang mendukung mengenai masalah yang akan diteliti.

Dalam memperoleh data sebagai dasar dalam penelitian ini, maka pelaksanaan penelitian akan dilakukan di BKD Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2012. Alasannya adalah secara metodologi yaitu terdapat masalah yang berkaitan dengan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional, khususnya masih ada beberapa jafung BKD Provinsi Kalbar yang belum terisi sesuai dengan target atau teralisasi sehingga terlihat optimalisasi kinerja jafung yang ada di BKD belum optimal.

Subjek penelitian adalah pegawai yang bekerja di BKD Provinsi Kalimantan Barat yang terdiri dari: Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Kepala Bidang Pengembangan

Pegawai dan Kelompok personal pada Jabatan Fungsional Dalam penelitian ini, objek yang akan diteliti adalah penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan pada BKD Provinsi Kalimantan Barat yang dilihat dari kesesuaian antara pendidikan formal, keahlian dan keterampilan, penentuan karier pegawai dalam jabatan fungsional. Dalam instrument pengumpulan data, peneliti menggunakan alat yaitu: 1) Pedoman Observasi, yaitu catatan kecil yang dipersiapkan sebelumnya dan digunakan pada saat melakukan pengamatan di lapangan; 2) wawancara, yaitu suatu daftar pertanyaan yang memuat garis-garis besar pertanyaan sesuai dengan permasalahan yang diteliti; 3) Dokumentasi, yaitu berupa alat bantu seperti kamera, tape recorder, foto copy dan lain-lain. Sesuai dengan pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan meliputi: 1) Observasi yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti; 2) Panduan wawancara, yaitu suatu panduan yang memuat beberapa pertanyaan mengenai permasalahan yang diteliti, yang ditujukan kepada informan sebagai sumber informasi dalam penelitian dan 3) Dokumen dan arsip yang berhubungan permasalahan yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2004: 3) menyatakan bahwa "penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata - kata tertulis atau lisan dari orang - orang dan perilaku yang diamati". Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan setelah data - data terkumpul baik data primer maupun data sekunder diklasifikasikan untuk selanjutnya data tersebut diolah dan pengolahan data lebih banyak menggunakan ungkapan kalimat sebagai interpretasi dari data - data yang diolah tersebut. Sedangkan dalam penelitian ini analisa data disini adalah menelaah, mengadakan reduksi data, mengurutkan. Adapun langkah analisis data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu: wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan lain sebagainya.

2. Mengadakan reduksi data (memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian) membuat rangkuman dengan tetap menjaga yang inti, proses dan pernyataan yang ada.

3. Menyusun data hasil reduksi dalam satuan-satuan.

1. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu: wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan lain sebagainya.
2. Mengadakan reduksi data (memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian) membuat rangkuman dengan tetap menjaga yang inti, proses dan pernyataan yang ada.
3. Menyusun data hasil reduksi dalam satuan-satuan.

PENEMPATAN PNS DALAM JABATAN FUNGSIONAL

1. Kesesuaian Antara Pendidikan Formal dengan Jabatan Fungsional

Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat, sifatnya dinamis yaitu bergerak mengikuti perkembangan indikator-indikator yang mempengaruhi kebutuhan

pegawai itu sendiri. Untuk kelancaran pelaksanaan dan penyelesaian tugas diperlukan jumlah dan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang cukup, sesuai dengan beban dan jenis pekerjaan yang ada. Sehingga setiap jenis pekerjaan dan beban kerja harus seimbang dengan kuantitas dan kualitas pegawai dan karena itu kebutuhan pegawai untuk setiap jenis pekerjaan dan beban kerja tidaklah selalu sama.

Hasil temuan dapat ditelaah, bahwa pendidikan formal seseorang sangat diperlukan dalam rangka memangku suatu jabatan, tugas dan tanggungjawab. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan jabatan. Karena kualifikasi dan tingkat pendidikan pada dasarnya mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara professional, khususnya dalam upaya penerapan pelaksanaan tugas dalam jabatannya.

Kesesuaian antara jabatan yang diemban oleh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat dengan pendidikan formal yang dimiliki, ternyata belum sesuai. Sehubungan, masih ada beberapa jabatan yang diduduki oleh pegawai, belum sesuai dengan prinsip kepegawaian yaitu *The Right Man On The Right Place*, seperti Analis Kepegawaian yang berjumlah 6 (orang) dengan tingkat pendidikan SMU, Pranata Humas 1 (satu) orang yang berlatar belakang pendidikan SMU dan Pranata Komputer 1 (satu) orang yang berlatar belakang Dipolma 1 Akuntansi.

Hambatan penempatan pegawai dalam jabatan fungsional analis dan pranata yang tidak dilaksanakan secara objektif, adalah pimpinan sebagai pelaku dalam penempatan Pegawai

kurang memperhatikan karakteristik pegawai itu sendiri dan berpedomankan kepada Permenpan Nomor: PER/60/M.PAN/6/2005, tentang jabatan fungsional di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, seperti memberikan kepastian kepada pegawai yang bersangkutan bahwa ia akan diperlukan secara wajar sebagaimana diharapkan oleh setiap pegawai, menumbuhkan kesegaran kerja, memperluas cakrawala pengalaman dalam rangka pembinaan karier pegawai serta menumbuhkan gairah kerja pegawai yang bersangkutan agar produktivitas kerja lebih baik.

2. Keahlian dan Keterampilan dalam Jabatan Fungsional

Kepentingan organisasi dalam rangka memperluas pengalaman, kemampuan dan memperkokoh persatuan dan kesatuan sebagai suatu persyaratan menduduki suatu jabatan fungsional Analis dan Pranata, maka faktor pendidikan, pengalaman, usia, pangkat menjadi suatu persyaratan mutlak. Karena faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang sangat diperhatikan dalam persyaratan jabatan fungsional tersebut, dalam rangka melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas dan fungsi. Di samping itu faktor-faktor tersebut dapat memberikan konsekwensi sebagai persyaratan yang sesuai dengan jenjang syarat yang dimiliki. Pentingnya persyaratan suatu jabatan dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kompetensi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, tidak seorang pun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar, tanpa mengetahui jenis dan sifat

pekerjaan yang dihadapinya, bahkan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sederhana, kenyataannya terkadang seorang pegawai, akan juga mengalami kesulitan untuk meilaksanakannya dengan baik dan lancar, tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya, bahkan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sederhana, kenyataannya terkadang seorang pegawai, akan juga mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Jabatan Fungsional (Kepmenpan, SKB maupun Kepmen terkait), sangat jelas mencantumkan atau mensyaratkan perlunya pegawai memiliki pengalaman di bidang tersebut, sehingga adanya peningkatan kompetensi. Dikaitkan dengan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Pegawai diperoleh keterangan, bahwa peningkatan kompetensi jabatan fungsional Analisis dan Pranata yang diemban pegawai BKD Provinsi Kalimantan Barat ditetapkan dengan menetapkan standar pelaksanaan tugas dan fungsi dengan mengintensifkan penyelesaian tindak lanjut melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai yang mengemban tugas jabatan fungsional tersebut melalui seleksi dan pengiriman aparat untuk mengikuti Diklat sertifikasi.

Hasil temuan menunjukkan bahwa kompetensi dalam mengemban jabatan fungsional Analisis dan Pranata di BKD Provinsi Kalimantan Barat, telah dilakukan pembinaan dan pengembangan Aparatur secara berkala, seperti: koordinasi penyelenggaraan diklat,

fasilitasi dan koordinasi pengembangan jabatan fungsional, proses penanganan kasus-kasus pelanaoaran disilpin PNS. Kemudian dalam pelaksanaan program peningkatan profesionalisme tenaga Analisis dan Pranata dengan cara melakukan pelatihan pengembangan, pelatihan manajemen, penerangan dan seni budaya, komputerisasi dan penilaian akuntabilitas kinerja pegawai yang mengemban tugas jabatan fungsional Analisis dan Pranata.

Hasil wawancara dapat diasumsikan bahwa kompetensi jabatan melalui peningkatan Sumber Daya Aparatur menitik-beratkan path syarat-syarat mengenai orangnya yang diperlukan oleh jabatan. Persyaratan jabatan sesungguhnya merupakan persyaratan untuk orang yang diberikan tugas dan tanggungjawab, namun disesuaikan dengan pengalaman pegawai sendiri.

3. Penentuan Karier Pegawai dalam Jabatan Fungsional

Proses penentuan karier pegawai dalam pengisian jabatan pada dasarnya merupakan kegiatan penempatan dan mutasi seorang pegawai ke dalam suatu jabatan tertentu. Proses ini pula pada dasarnya merupakan kewenangan pimpinan. Akan tetapi telah dilakukan pelimpahan kewenangan penempatan pegawai ke dalam jabatan tertentu kepada pejabat sesuai dengan eselon jabatan yang akan ditetapkan dalam persyaratan jabatan. Persyaratan jabatan merupakan suatu pernyataan tertulis yang menunjukkan siapa yang akan melakukan pekerjaan itu dan persyaratan yang diperlukan. Dengan kata lain

persyaratan jabatan menunjukkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelaksana pekerjaan sebagaimana diharapkan, agar mereka mampu melaksanakan kewajiban, tanggungjawab dan mampu melakukan kerja sama dengan orang lain. Namun pada kenyataan di lapangan, tidak jarang pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan justru tidak sesuai dengan spesifikasi yang ada. Hal tersebut tentunya terkait bila aparatur melakukan kolusi dan nepotisme.

Hasil temuan dapat diasumsikan bahwa penentuan karier PNS berdasarkan persyaratan jabatan fungsional harus sesuai menurut norma dan standar yang berlaku, karena dalam melaksanakan jabatan, seseorang harus mempunyai kemampuan untuk merealisasikan setiap jabatan yang diemban dengan syarat mereka harus memahami setiap tugas yang akan dilaksanakan. Persyaratan jabatan lebih mengarah kepada suatu orientasi kepada tanggungjawab dalam penyelesaian tugas pekerjaan, memberikan informasi yang tepat serta memberikan contoh kepada bawahan apabila tugas yang akan dilaksanakan sulit dipahami.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang merujuk pada tujuan penelitian sebagai dasar pemikiran seperti kesesuaian antara pendidikan formal dengan Jabatan Fungsional, pendidikan dan keahlian dan keterampilan, penentuan karier pegawai dalam jabatan fungsional, maka dapatlah penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa proses penempatan Pegawai Negeri

Sipil dalam jabatan fungsional di BKD Provinsi Kalimantan Barat belum mengarah kepada kebutuhan organisasi dan penyelenggaraan diklat yang menjadi persyaratan pengisian dalam jafung belum terlaksana, seperti diklat fungsional penyertaan kearsipan dan analisis kepegawaian tingkat ahli dan trampil, hal tersebut meliputi :

1. Belum sesuai antara pendidikan formal pegawai dengan jabatan fungsional. Hal tersebut terlihat masih minimnya jumlah pegawai yang mengisi jabatan fungsional (Jafung), karena untuk mengisi Jafung di BKD, pegawai harus memiliki spesialis pendidikan sesuai dengan Jafung itu sendiri. Pegawai yang menduduki Jafung sebanyak 8 orang dirasakan belum cukup dalam melaksanakan tugas dan fungsi path BKD Provinsi Kalimantan Barat dan seharusnya dibutuhkan tenaga fungsional sebanyak 13 orang, sedangkan Jafung yang belum terisi atau memenuhi kebutuhan sebanyak 8 personil. Sebagai rekomendasi disarankan yaitu perlu dilakukan peningkatan kualifikasi pendidikan dalam menduduki jabatan fungsional, perlu adanya peningkatan kuantitas pegawai yang memiliki sertifikasi Jabatan Fungsional trampil dan ahli, dengan melakukan pengiriman pegawai yang memenuhi syarat untuk mengikuti Diklat pembentukan SDM sesuai dengan kalender BKN selaku pembina jabatan fungsional.
2. Masih terbatasnya tenaga Jafung yang memiliki keahlian dan keterampilan

teknis. Hal tersebut terlihat dari minimnya pelaksanaan pendidikan dan latihan fungsional di tingkat terampil yang dilakukan BKD provinsi Kalimantan Barat kepada pegawai yang menduduki jabatan fungsional seperti pendidikan dan latihan Analis Kepegawaian, Pranata Humas, Pranata Komputer dan arsiparis. Sebagai rekomendasi disarankan yaitu perlu dilakukan pendidikan dan latihan jabatan fungsional, sehingga informasi mengenai jabatan mudah dipahami, maka secara berkala dilaksanakan pelatihan kantor sendiri dengan nara sumber dari instansi terkait atau pegawai lingkungan BKD yang telah mengikuti bimtek sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bidang.

3. Penentuan karier pegawai dalam jabatan fungsional, baik dari rumpun jabatan Arsiparis, Pranata Humas maupun Pranata Komputer dilihat dari jenis jabatan terampil dan ahli dengan jenjang jabatan, terlihat masih belum terisi dan sesuai dengan persyaratan terisi dan sesuai dengan persyaratan Jabatan Fungsional. Seperti Pranata Humas dan Komputer syarat pthangkatan serendah-rendahnya Diploma III Kepegawaian untuk jenis jabatan terampil. namun pada kenyataannya diduduki oleh pegawai yang memiliki pendidikan SMU, dan fungsional rekomendasi belum pernah mengikuti diklat di tingkat terampil. Sebagai disarankan yaitu penentuan karier pegawai untuk menduduki Jabatan

Fungsional tidak hanya dilihat dari golongan dan ruang, tetapi spesialisasi pendidikan, angka kredit dan pendidikan latihan menjadi ukuran dalam pengangkatan dalam jabatan fungsional, baik dari rumpun jabatan analis kepegawaian, pranata komputer. Kemudian upaya yang perlu dilakukan adalah dengan mensosialisasikan jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kalimantan Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Handoko, Hani, T. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BCSE.
- Hasanusi. 2005. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. MM Untan. Pontianak.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Kornarudin. 2002. Pengadaan Personalia. Jakarta: Rajawali.
- Manullaitg. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2002. Analisa Jabatan. Bandung: Mandar Maju.

- Moleong, Lexy, J. 2004. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musanef. 2001 Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex. 2001. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rasyid, Riyas. 2008. Kebijakan Penyiapan Sumber Daya Aparatur yang profesional dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah. Jakarta: Jurnal Ilmu Pemerintahan HP.
- Saksono, Slamet. 2005. Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Kamsius.
- Siagian, P. Sondang. 2007. Teort Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE-TKP.
- Sugiyono. 2008. Memahami Penelitian Kualitatif Bandung: CV. Alfabeta.
- Dokumen Pemerintah: Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1994. tentang Jabatan Fungsional PNS
- Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian. 2002. Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipa dalam Jabatan Fungsional Sebagaimana Telah diubah dengan PP Nomor 13 Tabun 2002. Jakarta: BKN.
- Badan Kepegawaian Daerah Prov Kalbar. 2006. Himpunan Peraturan Kepegawaian
- Buku III Pengembangan PNS. Pontianak: BKD Kalbar.
- 2008. Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2008 - 2013. Pontianak: BKD Kalbar

