

KARYA ILMIAH
EFEKTIVITAS DAN PENCAPAIAN KINERJA
JABATAN FUNGSIONAL ANALIS KEPEGAWAIAN
PADA UPT. LABORATORIUM TERPADU UNSRAT



PENULIS :

NAMA : JOULA ADELEIDA TUMIWUDA, SH
NIP : 196710222007012001
JABATAN : ANALIS KEPEGAWAIAN AHLI MUDA

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET
DAN TEKNOLOGI
UPT. LABORATORIUM TERPADU

2 JUNI 2022

SURAT PENGESAHAN
KARYA TULIS / KARYA ILMIAH ANALIS KEPEGAWAIAN

Judul Karya Tulis/ Karya Ilmiah : Efektivitas Dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional
Analisis Kepegawaian pada UPT. Laboratorium Terpadu
UNSRAT

Nama Penulis : Joula Adeleida Tumiwuda, SH

NIP : 196710222007012001

Pangkat/Gol. Ruang : Penata Tkt.I/ III/d

Jabatan : Analisis Kepegawaian Ahli Muda

Instansi : Universitas Sam Ratulangi

Telah dibuat sesuai pedoman yang diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2009 tentang Pedoman Penulisan Karya Tulis/ Karya Ilmiah Analisis Kepegawaian.

Demikian untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Manado, 2 Juni 2022

Pejabat yang Mengesahkan,
Kepala Biro Umum dan Keuangan,


Dra. Lusye Mamunpil, M.Si
NIP. 196311181987032001

SURAT PERNYATAAN

1. Dengan ini saya menyatakan, bahwa :
 - a. Karya tulis/karya ilmiah dengan judul **"Efektivitas Dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian pada UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT"**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan penilaian angka kredit kumulatif dalam jabatan Analis Kepegawaian, baik di Badan Kepegawaian Negara maupun di Instansi pemerintah lainnya.
 - b. Karya tulis/karya ilmiah ini adalah murni gagasan, rumusan, dan pengamatan saya sendiri
 - c. Dalam karya tulis/karya ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
2. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan angka kredit yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Manado, 2 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Joula Adeleida Tumiwuda, SH
NIP. 196710222007012001

ABSTRAK

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/699/M.SM.02.00/2020 tanggal 4 November 2020 tentang Persetujuan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maka Universitas Sam Ratulangi melakukan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 114784/A3/KP/2020 tanggal 16 November 2020 tentang Pengangkatan Melalui Penyetaraan Administrasi ke dalam Jabatan fungsional, maka Perguruan Tinggi Universitas Sam Ratulangi melakukan penyetaraan jabatan fungsional bagi seluruh pejabat struktural yang ada di lingkungan Universitas Sam Ratulangi.

Karya Tulis ini berjudul "**Efektivitas dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian pada UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT**".

Efektivitas berasal dari kata efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Efektif artinya dapat membawa hasil; berhasil guna.

Arti Efektivitas menurut James L. Gibson adalah pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. (dalam buku Herhani Pasolog, 2010:4).

Menurut Kumorotomo 2005:362, efektivitas adalah suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi.

Dapat diartikan bahwa pengertian Efektivitas adalah suatu keberhasilan yang dicapai melalui kinerja seseorang atau kelompok yang dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Arti Pencapaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti proses, cara perbuatan mencapai. **Pencapaian kinerja adalah bagaimana cara mencapai hasil kerja atau prestasi kerja.**

Efektivitas dan Pencapaian Kinerja yang dimaksud adalah apa yang dikerjakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang menjabat sebagai pejabat fungsional analisis kepegawaian di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT kemudian kegiatannya diatur atau diukur dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Masing-masing SKP pegawai dibuat berdasarkan aturan yang ada, termasuk pegawai negeri sipil yang menjabat sebagai pejabat fungsional analisis

kepegawaian. Berdasarkan Permenpan Nomor 36 tahun 2006 (pasal 1) dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2012, Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian adalah : Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan manajemen dan pengembangan system manajemen PNS. Bab I menyebutkan Angka Kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Analisis Kepegawaian dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya.

Setiap kegiatan untuk pengembangan karir pejabat fungsional harus diambil dari butir-butir angka kredit yang sudah tertuang melalui lampiran dari peraturan tentang jabatan fungsional termasuk jabatan fungsional analisis kepegawaian.

Penulis termotivasi untuk mengukur dan membandingkan efektivitas kinerja dan pencapaian kinerja pejabat fungsional Analisis Kepegawaian, Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) maupun jabatan administrasi yang ada pada UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT.

Identifikasi masalah bagi jabatan fungsional analisis kepegawaian di UPT. Laboratorium Terpadu bahwa :

1. Tugas dan fungsi kinerja sebagai analisis kepegawaian lebih fokus pada pembahasan mengenai anggaran, alat dan bahan laboratorium, Barang Milik Negara dan penelitian, sehingga efektivitas dan pencapaian kinerja sehubungan dengan analisis kepegawaian sangat kecil.
2. UPT. Laboratorium Terpadu di Universitas Sam Ratulangi adalah salah satu unit kerja di bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat, yang sebagian besar di dalamnya ada tenaga laboran dan jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP). Kuantitas tugas pokok dan fungsi pekerjaan lebih banyak ke tenaga laboran atau Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) karena berhubungan dengan layanan pengujian dan analisis penelitian.

Tugas dan fungsi kinerja seorang pejabat fungsional analisis kepegawaian di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT sangat relatif sedikit, selebihnya adalah tugas dari sub koordinator yang merupakan tugas tambahan dan tugas jabatan fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) ataupun jabatan administrasi lainnya. Penempatan personil jabatan fungsional analisis kepegawaian di setiap unit kerja pasca penyetaraan jabatan fungsional memang belum sesuai tupoksinya. Kualifikasinya berbeda karena kegiatan atau kinerjanya banyak didominasi oleh jabatan fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) yang tupoksinya untuk menganalisis penelitian di bidang Mata Kuliah Kimia, dan untuk prosedur kepegawaian sangatlah sedikit.

Tujuan penulisan karya tulis ini untuk memenuhi unsur pengembangan profesi dalam pengembangan karir kenaikan pangkat dan jabatan, serta bermanfaat bagi para pembaca agar dapat mengetahui bagaimana efektivitas kinerja dan pencapaian kinerja jabatan fungsional analis kepegawaian yang tugas pokok dan fungsinya berada pada unit kerja UPT. Laboratorium Terpadu Universitas Sam Ratulangi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas kasih dan penyertaanNya telah memperkenankan saya menulis karya ilmiah ini.

Karya ilmiah ini membahas mengenai Efektivitas dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian pada UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT. Termotivasi dengan judul ini karena penulis sebelumnya sebagai pejabat struktural eselon IV yang kemudian dialihkan ke jabatan fungsional analis kepegawaian ahli muda pada tanggal 23 Desember 2020. Sebagai tenaga kependidikan, banyak hal yang belum diketahui mengenai jabatan fungsional karena masih beranggapan bahwa jabatan fungsional adalah suatu jabatan khusus bagi tenaga dosen atau bagi pegawai tenaga kependidikan yang lebih berantusias dengan jabatan ini.

Berdasarkan pengamatan yang ada sebelum Desember 2020, pejabat administrasi yang biasa disebut fungsional umum dan pejabat struktural di Universitas Sam Ratulangi lebih banyak dari pejabat fungsional. Antusias ASN untuk masuk pada jabatan fungsional masih sangat kurang dan jika ada karena kebutuhan dari Universitas Sam Ratulangi.

Sehubungan dengan hal penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional Analis Kepegawaian maka saya harus meningkatkan karir dengan jalan menulis karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan ke Jabatan Fungsional Ahli Madya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Sam Ratulangi Prof.Dr.Ir. Ellen Joan Kumaat, M.Sc, DEA, Wakil Rektor Bidang Akademik Prof.Dr.Ir. Grevo S. Gerung, M.Sc, Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan Dr. Ronny A. Maramis, SH, MH, Kepala Biro Umum Keuangan Dra. Lusye M. Manumpil, M.Si, Kepala UPT. Laboratorium Terpadu Prof.Dr. Edi Suryanto, M.Si, dan Koordinator Bagian Kepegawaian Universitas Sam Ratulangi Servi Stevi Sumendap, S.Sos,M.Si yang sudah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan penulisan makalah ini.

Sebagai tenaga kependidikan yang baru disetarakan ke jabatan fungsional analis kepegawaian tentu banyak hal yang harus diketahui dan dipelajari terutama mengenai peraturan-peraturan yang berhubungan dengan jabatan fungsional lebih khusus peraturan mengenai jabatan analis kepegawaian. Lebih sulit lagi bila harus memenuhi persyaratan angka kredit dalam pengusulan kenaikan jabatan dan kenaikan pangkat.

Ruang lingkup kinerja jabatan fungsional analis kepegawaian sangatlah luas karena untuk efektivitas dan pencapaian kinerja analis kepegawaian harus berdasarkan pada peraturan-peraturan yang banyak mengalami perubahan sejak diberlakukan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/36/M.PAN/11/2002 tentang Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan Angka Kreditnya dan peraturan lainnya.

Berkaitan dengan judul karya ilmiah ini, maka saya akan membahas tentang Efektivitas dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT, yang merupakan jabatan yang diberlakukan pada setiap instansi pemerintahan, dimana tugas dan tanggungjawab harus diselesaikan secara efisien dalam pencapaian kinerja.

Kiranya penulisan karya ilmiah ini boleh memberi nilai tambah dan bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.

Karya Tulis Ilmiah dalam bentuk makalah ini didokumentasikan pada bagian Kepegawaian BUK dan UPT. Perpustakaan Universitas Sam Ratualngi.

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN	1
SURAT PERNYATAAN	2
ABSTRAK	3
KATA PENGANTAR	6
DAFTAR ISI	8
BAB I PENDAHULUAN	9
A. Latar Belakang	9
B. Identifikasi Masalah	11
C. Maksud dan Tujuan	11
BAB II PEMBAHASAN	12
1. Pengertian Efektivitas	12
2. Pengertian Pencapaian Kinerja	12
3. Efektifitas dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional	
Analisis Kepegawaian	13
4. Efektivitas dan Pencapaian Kinerja Jabatan Administrasi	15
5. Efektifitas dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional	
Pranata Laboran Pendidikan (PLP)	17
BAB III PENUTUP	20
1. Kesimpulan	20
2. Saran	21
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	23

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi R.I. Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional yang mencabut Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2019 maka penyetaraan jabatan mulai dilaksanakan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi R.I. Nomor B/699/M.SM.02.00/2020 tanggal 4 November 2020 tentang Persetujuan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maka Universitas Sam Ratulangi melakukan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional yang oleh pemerintah sudah berlangsung sejak tahun 2020. Sehubungan dengan peralihan tersebut maka berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 114784/A3/KP/2020 tanggal 16 November 2020 tentang Pengangkatan Melalui Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam jabatan Fungsional, maka ada pejabat fungsional analis kepegawaian ditempatkan pada UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT.

Keberhasilan seorang Aparatur Sipil Negara terletak pada jumlah dan hasil kinerja yang dicapai. Aparatur Sipil Negara diwajibkan membuat Rencana Kinerja setiap tahun sehingga harus ada target kerja disetiap bulan yang harus diinput setiap hari melalui Log Harian E-SKP ASN. Kinerja yang berhasil dicapai sesuai target kerja inilah disebut sebagai efektivitas.

Judul karya tulis ini yaitu tentang “ **Efektivitas Dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian pada UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT**”. Keterkaitannya dengan penyetaraan jabatan administrasi yang dialihkan ke jabatan fungsional analis kepegawaian, maka saya mengangkat judul ini tentang bagaimana efektivitas dan pencapaian kinerja jabatan fungsional analis kepegawaian yang berada pada Unit Kerja UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT.

Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu keberhasilan yang dicapai melalui kinerja seseorang atau kelompok yang dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai tujuan yang dimaksud.

Keberhasilan seorang Aparatur Sipil Negara harus dicapai dengan bekerja secara efisien atau bekerja sesuai rencana kerja yang didasarkan pada Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 pasal 24 (2) tentang penilaian kinerja PNS.

Selanjutnya, sebagaimana yang dituangkan dalam Surat Edaran Menpan RB Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Penilaian Kinerja, pada ketentuan menyebutkan bahwa penyusunan SKP Tahun 2021 terbagi atas 2 periode, yaitu :

1. Bulan Januari - Juni, penyusunan SKP dan format SKP berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. SKP ditetapkan paling lambat bulan Januari 2021
2. Bulan Juli - Desember, teknis penyusunan SKP dan format SKP berdasarkan Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. SKP ditetapkan paling lambat akhir bulan Juli 2021.

Penulisan karya ilmiah ini bukan membahas persoalan peraturan peraturan tentang SKP, tetapi membahas tentang efektivitas dan pencapaian kinerja yang diatur dalam SKP. Penyusunan kinerja ASN yang sudah dilakukan sesuai aturan yang berlaku dan sesuai waktu yang sudah ditetapkan maka pegawai sudah dapat dikatakan bekerja secara efisien. Efektivitas dan pencapaian kinerja dapat dilaksanakan sesuai waktu yang sudah direncanakan.

Sehubungan dengan ketentuan tentang Penyetaraan jabatan dan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi R.I. Nomor B/699/M.SM.02.00/2020 tentang Persetujuan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 114784/A3/KP/2020 tanggal 16 November 2020 tentang Pengangkatan Melalui Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam jabatan Fungsional, maka ada motivasi untuk mengukur efektivitas kinerja jabatan fungsional dan jabatan administrasi dan jabatan fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) dalam pencapaian kinerja di UPT. Laboratorium Terpadu Universitas Sam Ratulangi.

B. Identifikasi masalah

1. Tugas dan fungsi kinerja sebagai analis kepegawaian lebih fokus pada pembahasan mengenai anggaran, alat dan bahan laboratorium, Barang Milik Negara dan penelitian, sehingga efektivitas dan pencapaian kinerja sehubungan dengan analis kepegawaian sangat kecil.
2. UPT. Laboratorium Terpadu di Universitas Sam Ratulangi adalah salah satu unit kerja di bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat, yang sebagian besar di dalamnya ada tenaga laboran dan jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP). Kuantitas tugas pokok dan fungsi pekerjaan lebih banyak ke tenaga laboran atau Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) karena berhubungan dengan layanan pengujian dan analis penelitian .

Maksud dan Tujuan

Maksud

Maksud dari penulisan karya ilmiah ini, bahwa sebagai pejabat fungsional analis kepegawaian ahli muda ada target untuk mengembangkan karir ke jabatan fungsional analis kepegawaian ahli madya. Pengembangan karir ASN harus ditempuh melalui kenaikan jabatan dan pangkat yang disertai syarat-syaratnya.

Tujuan

Sebagai fungsional analis kepegawaian ahli muda, penulisan karya ini bertujuan untuk memenuhi unsur pengembangan profesi dalam pengusulan kenaikan jabatan dan pangkat, serta bermanfaat bagi para pembaca agar dapat mengetahui bagaimana efektivitas kinerja dan pencapaian kinerja jabatan fungsional analis kepegawaian yang tugas pokok dan fungsi kerjanya berada pada unit kerja UPT. Laboratorium Terpadu. Penulisan karya ilmiah ini dapat dijadikan motivasi bahwa efektivitas dan pencapaian kinerja sangat bergantung pada antusiasnya ASN dalam mengembangkan karir.

BAB II PEMBAHASAN

1. Pengertian Efektivitas

Seperti yang sudah diulas bahwa pengertian efektivitas adalah suatu keberhasilan yang dicapai melalui kinerja seseorang atau kelompok yang dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai tujuan yang dimaksud. Efektivitas kata dasarnya yaitu efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia efektif dapat membawa hasil; berhasil guna.

Menurut James L. Gibson Efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas (dalam buku Herbani Pasolong, 2010:4). Efektivitas adalah suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi (Kumorotomo, 2005:362).

Aparatur Sipil Negara diwajibkan untuk bekerja, mempunyai kinerja, dan sasaran kinerja karena sebagai abdi negara, seorang ASN digaji dengan penghasilan dan tunjangan kinerja lainnya berdasarkan hasil kerjanya. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 (2) menyebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pasal yang ke-2 (h) undang-undang tersebut menyebutkan "penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas efektif dan efisiensi. Artinya seorang ASN harus bekerja secara efektif dan efisiensi sehingga menunjukkan efektivitasnya sebagai pejabat fungsional, pejabat administrasi maupun pejabat lainnya.

Efektivitas yaitu keberhasilan seseorang yang dicapai sesuai target kinerja dan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja singkatannya Kinetika Energi Kerja. Kinerja diartikan dengan hasil kerja atau prestasi kerja.

2. Pengertian Pencapaian Kinerja

Pencapaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan dengan proses, cara perbuatan mencapai.

Pencapaian Kinerja merupakan bagaimana cara mencapai hasil kerja atau prestasi kerja dengan bertanggungjawab atas tugas kerja yang dibebankan sebagai Aparatur Sipil Negara.

Cara mencapai kinerja atau pencapaian kinerja dari setiap Aparatur Sipil Negara berbeda-beda dilihat dari jenis jabatannya. Efektivitas dan Pencapaian Kinerja akan di bahas selanjutnya melalui Jabatan Fungsional dan Jabatan Administrasi.

3. Efektivitas dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 36 Tahun 2006 (pasal 1) dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2012, Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian adalah : Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan manajemen & pengembangan system manajemen PNS.

Efektivitas dan pencapaian kinerja harus berdasarkan Peraturan yang mengatur tentang Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan Peraturan yang mengatur tentang Pencapaian Kinerja atau Pengelolaan Kinerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi R.I. Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai pada bunyi Pasal 4 menyebutkan, "Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun."

Pasal 5, "Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai."

Efektivitas dan pencapaian kinerja pejabat analis kepegawaian seharusnya berdasarkan pada ekspektasi atau harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai. Untuk mencapai kinerja maka harus ada beberapa tahap kinerja yang harus dikembangkan.

Seorang analis kepegawaian harus mampu menyelesaikan tugas kerja secara mandiri dalam bidang manajemen pegawai, pengembangan system manajemen, dan kegiatan lainnya yang menunjang tugas pokoknya. **Perka BKN Nomor 11 Tahun 2012 Bab I** menyebutkan bahwa manajemen PNS adalah keseluruhan upaya meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang terdiri atas disiplin ilmu pengetahuan, metodologi dan teknik analisis tertentu, dimana tingkat efektifitasnya dapat dicapai melalui pengumpulan angka kredit.

Peraturan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2012 Bab I menyebutkan Angka Kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Analis Kepegawaian dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya.

Sehubungan dengan judul karya ilmiah ini, maka seorang analis kepegawaian harus mampu mengelolah kinerja berdasarkan butir-butir angka kredit yang didalamnya ada unsur-unsur kinerja yang diatur berdasarkan peraturan yang ada.

Setiap jabatan fungsional ada butir-butir Angka Kredit yang merupakan kegiatan atau kinerja yang menjadi syarat utama dan harus dipenuhi.

Beberapa indikator kinerja menentukan efektivitas kinerja seorang pejabat fungsional dan dapat diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi waktu, kemandirian.

1. Kualitas Kerja (mutu kerja)

Kualitas kerja atau mutu kerja menunjukkan prestasi kerja seseorang ASN. Mutu kerja harus dilaksanakan berdasarkan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi).

Pejabat fungsional yang berkualiatas mempunyai sikap yang berinisiatif tinggi, dapat bekerja sesuai keahliannya atau skillnya dan dapat menciptakan pekerjaan sesuai ilmu pengetahuan dengan hasil kerja yang baik. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) mempunyai hasil nilai sangat memuaskan.

2. Kuantitas kerja (jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan)

Kuantitas atau jumlah pekerjaan dapat menentukan jumlah tunjangan kinerja yang harus diterima. Tugas pokok dan fungsi kerja sebagai pejabat fungsional analis kepegawaian harus diselesaikan secara maksimal sesuai jumlah dan banyaknya sasaran kinerja yang ditargetkan dan bobot kerja yang baik.

3. Efisiensi waktu (penggunaan waktu kerja yang tepat). Sebagai seorang ASN harus punya rencana dan target kerja. Rencana dan target kerja disesuaikan dengan waktu kerja ASN dalam satu tahun yang tertuang dalam sasaran kinerja pegawai.

Sebaiknya rencana dan target kerja dijadikan skala prioritas untuk mengukur system kerja dan ketepatan waktu kerja. Dengan ketepatan waktu kerja, menunjukkan bahwa seorang ASN dapat menggunakan waktu kerja secara efisien.

4. Kemandirian (tidak ketergantungan kerja pada orang lain)

Ada tupoksi kerja yang harus diselesaikan secara pribadi dan ada tugas-tugas tambahan yang harus diselesaikan secara hirarki, membutuhkan beberapa staf yang harus

menyelesaikan bersama. Jabatan fungsional analis kepegawaian hasil penyetaraan pada bulan Desember Tahun 2020 adalah pejabat yang diberi tugas tambahan yang fungsinya sebagai koordinator dan sub koordinator. Jabatan Administrator (eselon III) dan pengawas (eselon IV). Selain tugas-tugas tambahan yang diberikan, pejabat fungsional analis kepegawaian harus lebih banyak menyelesaikan pekerjaan secara mandiri berdasarkan butir angka kredit yang mengatur tentang jabatan analis kepegawaian.

Sehubungan dengan efektivitas atau keberhasilan kinerja seseorang pejabat fungsional maka semua tergantung pada capaian kerjanya di UPT. Laboratorium Terpadu di Universitas Sam Ratulangi.

Kinerja Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian di UPT. Laboratorium Terpadu Universitas Sam Ratulangi sangat relatif kecil dibandingkan dengan kinerja jabatan fungsional Pranata Laboran Pendidikan (PLP) dan analis anggaran.

Efektivitas dan pencapaian kinerja analis kepegawaian di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT dapat terealisasi sesuai target dalam SKP dan untuk pengembangan jabatan dan kenaikan pangkat membutuhkan waktu yang lebih lama dari jabatan fungsional PLP karena dalam pengumpulan angka kredit di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT sebagian besar adalah tupoksi dari jabatan fungsional Pranata Laboratorium Terpadu (PLP).

4. Efektivitas dan Pencapaian Kinerja Jabatan Administrasi

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, secara umum jabatan ASN terdiri dari 3 jabatan (pasal 13), yaitu :

1. Jabatan Administrasi
2. Jabatan Fungsional
3. Jabatan Pimpinan Tinggi/ JPT

Jabatan Administrasi (pasal 14) terdiri atas :

- Jabatan Administrator Eselon III
- Jabatan Pengawas Eselon IV
- Jabatan pelaksana Eselon V dan Fungsional Umum

Jabatan Fungsional (pasal 18) terdiri atas :

- Jabatan Fungsional Keahlian : Ahli Madya
Ahli Muda
Ahli Pertama
- Jabatan Fungsional Ketrampilan : Penyelia
Mahir
Terampil
Pemula

Jabatan Pimpinan Tinggi/JPT (pasal 19) terdiri atas :

- JPT Utama : Kepala/Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian
- JPT Madya : Pejabat Eselon Ia dan Ib
- JPT Pratama : Pejabat Eselon II

Pada pasal 1 (9) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, menyebutkan **Jabatan Administrasi adalah** sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Batasan dari jabatan administrasi juga dituangkan dalam Permenpan RB Nomor 41 Tahun 2018 Pasal 1 (5) tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi PNS di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Sebelum lanjut membahas tentang jabatan administrasi harus diketahui apa yang dimaksud dengan administrasi. Ada beberapa ahli yang mendefinisikan arti dari administrasi.

Seorang pakar/Ahli : Ulbert, menyebutkan bahwa administrasi secara sempit adalah penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis baik internal maupun eksternal dengan maksud menyediakan keterangan serta memudahkan untuk memperoleh kembali baik sebagian maupun menyeluruh. Pengertian administrasi secara sempit ini lebih dikenal dengan istilah Tata Usaha.

Menurut Dr. Sondang P. Siagian MPA (1977)

Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya

Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara, **Efektivitas Jabatan Administrasi** diartikan tercapainya kinerja ASN sesuai target dan ketepatan waktu dalam kaitannya dengan pelayanan publik dan administrasi atau ketatausahaan pemerintahan.

Pencapaian artinya bagaimana cara memperoleh atau cara kerja seseorang sehingga tercapai

kinerjanya atau usahanya. Pencapaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara, khususnya pejabat administrasi dapat diperoleh dengan cara kinerja yang efektif. Contohnya : setiap ASN mempunyai rencana dan target kerja. Rencana dan target kerja sudah diuraikan dalam sasaran kinerja pegawai (SKP), maka rencana kerja harus diselesaikan sesuai jumlah kerja dan waktu yang ditargetkan dan tidak wajib mengumpulkan angka kredit.

Dapat dikatakan bahwa pencapaian kinerja jabatan administrasi adalah cara kerja dari seorang Aparatur Sipil Negara yang wajib terlaksana berkaitan dengan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan.

5. Efektifitas dan Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP)

Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) merupakan ASN Tenaga Kependidikan. Peraturan Bersama Mendiknas dan Kepala BKN Nomor 02/V/PB/2010 Nomor 13 Tahun 2020, mengatur tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan dan Angka kreditnya. Bab I Pasal 1 (1) peraturan ini menyebutkan "Pranata Laboratorium Pendidikan yang selanjutnya disingkat PLP, adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab dan wewenang untuk melakukan pengelolaan laboratorium pendidikan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang. Lembaga pendidikan adalah satuan pendidikan atau unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan pendidikan dan/atau pelatihan".

Berdasarkan bunyi pada pasal 1 Peraturan ini, mengartikan bahwa Unit Pelaksana Teknis merupakan lembaga pendidikan atau tempat pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang didalamnya ada Laboratorium Tipe I – IV, yang merupakan fasilitas kerja dari tenaga PLP.

Pada Pasal 2 peraturan ini menyebutkan "untuk menilai prestasi kerja Jabatan Fungsional PLP dilakukan penilaian angka kredit oleh Tim Penilai". Penilaian angka kredit didapat dari hasil analisis penelitian di tiap unit pelaksana teknis laboratorium.

Pasal 21 (1) menyebutkan "Standar kompetensi PLP mencakup :

- Pengoperasian peralatan laboratorium
- Pengelolaan bahan laboratorium
- Penerapan metoda kerja laboratorium

Pengoperasian peralatan laboratorium, PLP harus mampu mengoperasikan alat alat laboratorium saat penelitian seperti alat spectrophotometer, oven, desikator, timbangan analitik, evaporator dan alat lainnya yang harus tersedia pada setiap layanan laboratorium.

Pengolahan bahan merupakan tugas analis jabatan fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) seperti bahan-bahan kimia methanol, etanol, asam sulfat, asam sitrat dan bahan lainnya yang semua itu juga tersedia di setiap laboratorium khususnya di laboratorium terpadu Universitas Sam Ratulangi. Metoda kerja harus dipahami juga oleh PLP

Dapat disimpulkan bahwa semua bahan dan alat yang tersedia di UPT. Laboratorium Terpadu merupakan tupoksi dari Jabatan Fungsional PLP yang dapat dijadikan prestasi kerja, sesuai peraturan tentang Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP).

Keterkaitan dengan efektivitas dan pencapaian kinerja di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT, ada 22 jenis layanan penunjang akademik yang masuk kinerja pengujian dan analisis penggunaan bahan dan penggunaan alat di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT yang sudah jalan dan ditetapkan dengan SK Rektor UNSRAT Nomor 1098/UN12/LL/2022 tanggal 8 Oktober 2022, yaitu : uji kadar air, Uji kadar abu, uji kadar lemak, uji kadar protein, uji kadar serat, uji vitamin C (titrasi), Uji BOD, Uji COD, Uji FFA, Uji daya serap IOD, Uji klorofil, Pengukuran PH, Uji bilangan peroksida, penggunaan alat oven, penggunaan alat rotary evaporator, penggunaan alat spectrophotometer, penggunaan alat centrifuge, penggunaan alat tanur/furnace, Sewa Lab S1, Sewa Lab S2, Sewa Lab S3, peneliti dari luar UNSRAT.

Jenis layanan penunjang akademik di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT, merupakan tugas pokok dari Jabatan Fungsional PLP karena kinerja didalamnya berupa pengoperasian peralatan laboratorium, pengelolaan bahan laboratorium dan penerapan metoda kerja laboratorium.

Perbandingan efektivitas kinerja dan pencapaian kinerja antara Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian, Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) terlihat jelas, bahwa berdasarkan SKP dan butir angka kredit, dalam pengembangan karir prestasi kerja, jabatan fungsional pranata laboran pendidikan lebih banyak tugas pokok dan fungsinya di UPT. Laboratorium Terpadu. Penempatan personil jabatan fungsional analis kepegawaian di setiap unit kerja pasca penyetaraan jabatan fungsional memang belum sesuai dengan tupoksinya. Tugas kinerja jabatan analis kepegawaian yang ada di UPT. Laboratorium Terpadu sangat berbeda kualifikasinya karena pada UPT. Laboratorium terpadu Universitas Sam Ratulangi pekerjaannya banyak didenominasi oleh jabatan fungsional Pranata

Laboratorium Pendidikan (PLP), yang pekerjaannya menganalisis pengujian sampel bahan kimia. Pekerjaan di UPT. Laboratorium Terpadu sebagian besar menyangkut praktek-praktek penelitian kimia atau pengujian sampel bahan kimia yang dilakukan oleh para dosen, mahasiswa dan industri lainnya baik dari dalam maupun luar perguruan tinggi.

Sejak penyetaraan jabatan fungsional pada Tahun 2020 sampai saat penulisan karya ilmiah ini, sudah hampir memasuki 1 (satu) tahun, belum semua kegiatan yang sudah dilaksanakan merupakan point angka kredit oleh jabatan fungsional analis kepegawaian karena tidak sesuai target yang diharapkan. Tugas dan pokok jabatan fungsional analis kepegawaian di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT tetap tersedia tetapi sangat kecil kemungkinannya bisa tercapai dalam selang waktu 1 (satu) ataupun 2 (dua) tahun.

BAB III

PENUTUP

I. Kesimpulan

Karya ilmiah ini berjudul Efektivitas, Pencapaian Kinerja Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian pada UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT. Adapun maksud dari penulisan ini agar dapat mengetahui bagaimana efektivitas kinerja dan pencapaian kinerja antara Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian, Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) dan Jabatan lainnya yang berada pada UPT. Laboratorium Terpadu.

Efektivitas adalah suatu keberhasilan yang dicapai dalam kinerja seseorang atau kelompok yang diselesaikan tepat waktu dan sesuai tujuan yang dimaksud. Keberhasilan bisa tercapai jika dikerjakan sesuai rencana kerja, secara tepat dan cermat.

Efektivitas dan Pencapaian Kinerja di UPT. Laboratorium Terpadu Universitas Sam Ratulangi oleh seorang analis kepegawaian yang ditarget melalui uraian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kinerja utamanya adalah :

1. Peningkatan layanan penelitian/praktikum mahasiswa
2. Kegiatan FGD pengelolaan laboratorium
3. Pengelolaan keuangan dan kepegawaian
4. Pengelolaan BMN, ATK, ART

Kinerja tersebut di atas dapat dicapai setiap semester dan hasilnya dapat dikatakan baik, tetapi untuk efektivitas dan pencapaian kinerja diukur dari tugas dan pokok seorang pejabat analis fungsional yaitu analis kepegawaian harus lebih banyak membutuhkan waktu agar target kinerja bisa tercapai karena harus mengumpulkan kegiatan-kegiatan yang terdapat dalam unsur-unsur angka kredit.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 (11) menyebutkan bahwa Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu. Dalam hal melaksanakan tugas dan fungsinya pejabat fungsional menjalankannya berdasarkan keahlian dan ketrampilan. Efektivitas kinerja dari jabatan fungsional diukur dari beberapa indikator, yaitu dari kualitas kerja (mutu kerja), kuantitas kerja (jumlah pekerjaan yang diselesaikan), efisiensi waktu (ketepatan waktu) dan kemandirian (tidak ketergantungan kerja pada orang lain).

didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Maka Efektivitas Jabatan Administrasi adalah : tercapainya kinerja ASN sesuai target dan ketepatan waktu dalam kaitannya dengan pelayanan publik dan administrasi atau ketatausahaan pemerintahan.

Pencapaian Kinerja dapat bagi Aparatur Sipil Negara dapat dicapai dengan cara kerja yang efektif. Aparatur Sipil Negara yang berstatus pejabat fungsional wajib memenuhi setiap butir angka kredit dalam proses kenaikan pangkat dan jabatannya. Bagi jabatan fungsional hasil penyetaraan, diberi tugas tambahan lainnya sebagai sub koordinator tata usaha.

Pencapaian Kinerja jabatan administrasi adalah cara kerja dari seorang Aparatur Sipil Negara yang wajib terlaksana berkaitan dengan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan. Jabatan administrasi juga merupakan jabatan struktural (Administrator dan Pengawas). Jabatan Administrasi merealisasikan pencapaian kinerja berdasarkan uraian tugas yang diperoleh dari Jabatan Pimpinan Tinggi.

Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) merupakan ASN Tenaga Kependidikan. Peraturan Bersama Mendiknas dan Kepala BKN Nomor 02/V/PB/2010 Nomor 13 Tahun 2020, mengatur tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pranata Laboratorium Pendidikan dan Angka kreditnya, bahwa dalam Bab I Pasal 1 (1) peraturan ini menyebutkan "Pranata Laboratorium Pendidikan yang selanjutnya disingkat PLP, adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab dan wewenang untuk melakukan pengelolaan laboratorium pendidikan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil, yang dapat bekerja terefektif dalam pencapaian kinerjanya.

Efektivitas dan pencapaian kinerja analis kepegawaian di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT dapat dicapai sesuai target pada uraian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sama halnya dengan jabatan lainnya.

2. Saran

Penulisan dan judul karya tulis ini merupakan cara-cara mencapai efektivitas kinerja dan pencapaian kinerja jabatan fungsional yang ada di UPT. Laboratorium Terpadu UNSRAT, juga merupakan suatu syarat untuk pengusulan kenaikan jabatan dan pangkat. Menempatkan jabatan fungsional analis kepegawaian hasil penyetaraan pada UPT. Laboratorium Terpadu Universitas

Sam Ratulangi tidaklah seefektif seperti apa yang diharapkan sehubungan dengan waktu dan target pencapaian kinerja yang tidak dapat ditargetkan selama 1 atau 2 tahun, maka sangat diharapkan bahwa bagi jabatan fungsional analis kepegawaian yang dialihkan atau disetarakan, tidak ada batas minimal dan maksimal untuk syarat kenaikan pangkat dan jabatan, kecuali karya ilmiah. Pejabat fungsional hasil penyetaraan perlu diprioritaskan dalam mengikuti pelatihan teknis mengenai penulisan karya tulis ilmiah. Kiranya ini boleh berguna bagi para pembaca dan khusus bagi ASN dengan jabatan fungsional analis kepegawaian.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

1. Permenpan-RB R.I. Nomor 17 Tahun 2021, Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional,
2. Permenpan-RB Nomor B/699/M.SM.02.00/2020, Persetujuan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Kemdikbud,
3. PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS
4. SE Menpan-RB Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Penilaian Kinerja
5. James L. Gibson, (Buku Her bani Pasolog, 2014:4)
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
7. PP Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS
8. Permenpan-RB Nomor 41 Tahun 2018 tentang Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksanaan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah
9. Ulbert Silalahi, 2008, Ilmu Administrasi, Bandung, Wendy Burhannuridin
(<https://wendygipn.wordpress.com/2012/10/11/rangkuman-pengantar-ilmu-administrasi-bab-1-ulbert-silalahi/>)
10. Dr, Sondang P. Siagian MPA (1977), Dosen Pendidikan
(<https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-administrasi-menurut-para-ahli/>)
11. Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Keahlian dan Angka Kreditnya
12. Peraturan Bersama Mendiknas dan Kepala BKN Nomor 02/V/PB/2010, Nomor 13 Tahun 2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pranata Laboran Pendidikan dan Angka Kreditnya.