

**MANAGEMENT PUBLIC**

**”Analisis Model Alokasi Sumber Daya/Model Karakteristik Pekerjaan Dalam Pelayanan Publik Di Papua Pegunungan: Studi Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Jayawijaya”**

*(“Analysis of Resource Allocation Models/Job Characteristic Models in Public Services in Mountainous Papua: Case Study of the Jayawijaya Regency Regional Development Planning Agency (Bappeda)”)*



**Disusun Oleh:**

**Septivan Dwi Amanda**

**(2316041045)**

**Kelas: Reguler B**

**ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
TAHUN 2024**

## PENDAHULUAN

### 1. Badan Pengembangan Daerah

Papua Pegunungan adalah sebuah provinsi baru di Indonesia yang dibentuk pada tahun 2022 setelah pemekaran dari Provinsi Papua. Ibu kota provinsi ini adalah Kota Wamena, sementara pusat pemerintahannya terletak di Kabupaten Jayawijaya. Provinsi ini terdiri dari 8 kabupaten: Jayawijaya, Lanny Jaya, Mamberamo Tengah, Nduga, Pegunungan Bintang, Tolikara, Yalimo, dan Yahukimo. pada tahun 2022, populasi Papua Pegunungan mencapai sekitar 1,4 juta jiwa, dengan mayoritas penduduk menganut agama Protestan (90,29%) dan Katolik (7,61%). Provinsi ini terlibat dalam berbagai inisiatif, termasuk kolaborasi dengan Provinsi Papua untuk mempromosikan seni budaya dan produk UMKM, serta pengembangan infrastruktur dan fasilitas budaya.

Papua Pegunungan, dengan keindahan alamnya yang menakjubkan dan kekayaan budaya yang luar biasa, merupakan salah satu wilayah terpencil di Indonesia yang telah menjadi sorotan dalam upaya pembangunan nasional. Namun, di balik pesonanya, Papua Pegunungan juga menghadapi tantangan-tantangan yang unik dan kompleks dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Keterbatasan infrastruktur, aksesibilitas yang sulit, keragaman budaya dan bahasa, serta masalah sosial dan ekonomi yang kompleks, menjadi hambatan yang serius dalam pembangunan wilayah ini.

Di tengah tantangan-tantangan tersebut, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Jayawijaya memiliki peran krusial dalam merumuskan dan melaksanakan strategi pembangunan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan lokal. Badan Pengembangan Daerah (Bappeda) adalah lembaga pemerintah daerah yang bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya. Bappeda berfungsi sebagai perencana pembangunan daerah, mengidentifikasi kebutuhan dan prioritas pembangunan, serta memastikan bahwa program dan proyek pembangunan berjalan sesuai dengan rencana strategis dan kebijakan yang telah ditetapkan. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan di tingkat daerah, Bappeda memainkan peran sentral dalam menentukan arah dan efektivitas program-program pembangunan yang dijalankan oleh pemerintah daerah.

Dalam konteks ini, kualitas kinerja pegawai Bappeda menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan pembangunan di wilayah ini. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Bappeda tidak hanya mencakup aspek teknis perencanaan, tetapi juga memerlukan keterlibatan yang kuat dalam koordinasi antar berbagai pemangku kepentingan, pengumpulan data dan informasi yang akurat, serta kemampuan analisis yang mendalam untuk menghasilkan kebijakan dan program-program pembangunan yang efektif.

Dalam rangka memahami lebih dalam tentang kualitas kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Jayawijaya, analisis terhadap karakteristik pekerjaan menjadi sangat penting. Dalam konteks ini, Model Alokasi Sumber Daya/Model Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics Model) menjadi kerangka kerja yang relevan dan bermanfaat untuk digunakan. Model ini memungkinkan kita untuk memahami bagaimana karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai Bappeda memengaruhi motivasi intrinsik dan kepuasan kerja mereka, serta bagaimana hal ini berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Papua, terutama wilayah pegunungan, masih menghadapi berbagai tantangan dalam pembangunan. Salah satu lembaga publik penting yang merumuskan dan melaksanakan strategi pembangunan daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Tugas Bappeda meliputi:

- 1) Menyusun Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD)
- 2) Menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)
- 3) Mengevaluasi pelaksanaan RPJPD dan RPJMD
- 4) Berkoordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan dalam pelaksanaan pembangunan daerah

## 2. Model Alokasi Sumber Daya/Model Karakteristik Pekerjaan

Model Alokasi Sumber Daya/Model Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics Model) dikembangkan oleh Richard Hackman dan Greg R. Oldham pada tahun 1976 untuk menganalisis karakteristik pekerjaan di Bappeda Kabupaten Jayawijaya dan hubungannya dengan hasil pekerjaan serta kepuasan kerja pegawai. Model ini mengidentifikasi lima dimensi utama karakteristik pekerjaan:

1. Variasi Keterampilan: Seberapa jauh pekerjaan menuntut penggunaan berbagai keterampilan dan bakat.

2. Otonomi Pekerjaan: Seberapa besar kebebasan pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.
3. Umpan Balik Pekerjaan: Seberapa jelas dan tepat waktu pegawai mendapatkan informasi tentang kinerja mereka
4. Dampak Pekerjaan: Seberapa besar dampak pekerjaan terhadap orang lain.
5. Peluang Pertumbuhan Pekerjaan: Seberapa jauh pekerjaan memberikan peluang bagi pegawai untuk belajar dan berkembang.

## **ANALISIS**

Analisis terhadap bappeda di kabupaten Jayawijaya, Papua pegunungan. Sebuah provinsi baru yang ada di pulau Papua.

### **a. Variasi Keterampilan**

Pekerjaan di Bappeda Kabupaten Jayawijaya menuntut berbagai keterampilan, antara lain keterampilan analisis, komunikasi, interpersonal, hukum, dan teknologi informasi. Pegawai harus mampu menganalisis data dan informasi untuk menghasilkan perencanaan dan kebijakan pembangunan yang tepat. Selain itu, mereka harus bisa berkomunikasi efektif dengan pemangku kepentingan, seperti pemerintah daerah, masyarakat, dan sektor swasta. Keterampilan interpersonal juga penting agar pegawai bisa bekerja sama dengan orang lain dan membangun hubungan yang baik. Pengetahuan tentang hukum dan regulasi terkait pembangunan daerah sangat diperlukan. Terakhir, keterampilan teknologi informasi diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.

### **b. Otonomi Pekerjaan**

Pegawai Bappeda Kabupaten Jayawijaya memiliki otonomi besar dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaan karena beberapa faktor. Pekerjaan di Bappeda bersifat kompleks dan dinamis, membutuhkan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi. Pimpinan Bappeda sangat mempercayai kemampuan pegawai, memberi mereka ruang untuk berkreasi dan berinovasi. Bappeda juga memiliki budaya kerja yang mendukung otonomi pegawai, memungkinkan mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan menyampaikan ide. Namun, otonomi pegawai Bappeda juga dibatasi oleh regulasi

dan prosedur pemerintah daerah serta keterbatasan anggaran dan personel, yang membatasi ruang gerak pegawai dalam bekerja.

c. Umpan Balik Pekerjaan

Pegawai Bappeda Kabupaten Jayawijaya mendapatkan umpan balik jelas dan tepat waktu tentang kinerja mereka melalui penilaian kinerja, laporan kinerja, umpan balik dari atasan, dan umpan balik dari teman sebaya. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk mengetahui pencapaian mereka. Pegawai juga diwajibkan membuat laporan kinerja secara berkala untuk mendokumentasikan hasil kerja. Umpan balik dari atasan diberikan secara langsung atau tidak langsung, dan umpan balik dari rekan kerja diperoleh melalui diskusi dan kolaborasi. Namun, terdapat beberapa kekurangan dalam umpan balik di Bappeda, seperti kurangnya umpan balik kuantitatif yang sulit diukur secara objektif, dan kurangnya umpan balik langsung dari masyarakat tentang hasil kerja.

d. Dampak Pekerjaan

Pekerjaan di Bappeda Kabupaten Jayawijaya memiliki dampak signifikan terhadap orang lain karena hasil kerja Bappeda mempengaruhi pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat. Dampak pekerjaan terlihat dalam berbagai aspek, termasuk ekonomi, di mana Bappeda merumuskan strategi pembangunan ekonomi daerah yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Dampak sosial juga terlihat dari strategi pembangunan sosial yang mempengaruhi kualitas hidup masyarakat dan akses layanan publik. Selain itu, dampak lingkungan muncul dari strategi pembangunan lingkungan yang mempengaruhi kelestarian lingkungan hidup dan daya dukung lingkungan.

e. Peluang Pertumbuhan Pekerjaan

Bappeda Kabupaten Jayawijaya memberikan peluang bagi pegawai untuk belajar dan berkembang melalui beberapa program. Pelatihan dan pengembangan diadakan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Pegawai juga diberikan kesempatan untuk rotasi jabatan guna memperluas pengalaman dan wawasan. Selain itu, Bappeda mendukung pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

## HASIL

Berdasarkan analisis Model Alokasi Sumber Daya/Model Karakteristik Pekerjaan, pekerjaan di Bappeda Kabupaten Jayawijaya memiliki sejumlah karakteristik positif yang berkontribusi pada kinerja dan kesejahteraan pegawai. Karakteristik positif ini mencakup variasi keterampilan yang diperlukan oleh pegawai, mulai dari kemampuan analisis, komunikasi, interpersonal, hingga pengetahuan hukum dan teknologi informasi. Variasi keterampilan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu pegawai tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan pembangunan daerah yang kompleks.

Selain itu, otonomi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai Bappeda menjadi salah satu aspek penting yang mendorong kreativitas dan inovasi. Otonomi ini memungkinkan pegawai untuk merancang dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan fleksibilitas, serta memberikan mereka kesempatan untuk beradaptasi dengan situasi yang dinamis. Dukungan dari pimpinan yang mempercayai kemampuan pegawai, serta budaya kerja yang mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan.

Umpan balik pekerjaan yang jelas dan tepat waktu juga merupakan salah satu karakteristik positif yang penting. Melalui penilaian kinerja berkala, laporan kinerja, dan umpan balik dari atasan maupun rekan kerja, pegawai dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini tidak hanya membantu pegawai dalam mengidentifikasi kekuatan dan area untuk perbaikan, tetapi juga memberikan panduan yang jelas dalam mencapai tujuan kerja yang lebih baik. Dampak pekerjaan Bappeda yang signifikan terhadap ekonomi, sosial, dan lingkungan menunjukkan betapa pentingnya peran lembaga ini dalam pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat. Strategi pembangunan yang dirumuskan oleh Bappeda berpengaruh besar pada pertumbuhan ekonomi, peningkatan kualitas hidup masyarakat, dan pelestarian lingkungan.

Namun, di sisi lain, pekerjaan di Bappeda juga memiliki karakteristik negatif yang perlu diperhatikan. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan yang besar dapat menimbulkan tekanan yang signifikan bagi pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Untuk mengatasi tantangan ini, Bappeda Kabupaten Jayawijaya perlu memberikan dukungan yang lebih besar dalam membantu pegawai mengelola beban kerja dan memenuhi tuntutan pekerjaan

yang tinggi. Ini bisa dilakukan melalui penyediaan sumber daya yang memadai, seperti anggaran dan personel tambahan, serta melalui pengelolaan beban kerja yang lebih efektif.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan pegawai perlu ditingkatkan secara intensif. Program pelatihan yang berkelanjutan dan rotasi jabatan yang terencana dapat membantu pegawai memperluas wawasan dan keterampilan mereka. Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi juga dapat meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik.

Dengan mengatasi karakteristik negatif ini dan memperkuat karakteristik positif yang ada, Bappeda Kabupaten Jayawijaya dapat meningkatkan hasil pekerjaan dan kepuasan kerja pegawai. Dukungan yang memadai dalam mengelola beban kerja dan pengembangan keterampilan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta memastikan bahwa Bappeda dapat terus berperan secara efektif dalam pembangunan daerah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

## **KESIMPULAN**

Pekerjaan di Bappeda Kabupaten Jayawijaya memiliki kelebihan seperti variasi keterampilan, otonomi, umpan balik, dan dampak positif. Namun, tantangannya adalah beban kerja yang berat dan tuntutan tinggi. Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai, Bappeda perlu memberikan dukungan lebih besar dalam mengelola beban kerja dan menyediakan pelatihan intensif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.

## **REFERENSI**

- Ahmed, Z. (2024). *Job characteristics model of Hackman and Oldham in garment sector in Bangladesh: A case study in Savar area in Dhaka district*. University of Nantes. Vol. 1(4).
- Fadel, H. (2022). *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja organisasi*. Universitas Hasanuddin. Hal. 17.
- Haryadi, & Rahmanita, F. (2019). *Hubungan antara dimensi karakteristik pekerjaan dan kinerja guru di sekolah menengah pertama*. Universitas Pamulang dan Universitas Jenderal Sudirman. Hal. 118-128. Vol. (1).

- Kementerian Dalam Negeri. (2023). *Kemendagri apresiasi keseriusan pemprovlog pegunungan dalam menyusun RPD 2024-2026*. Ditjen Bina Pembangunan Daerah.
- Kamani, T. (2020). *Analysis of the job characteristics model*. Christ University. Pages 9.
- Monthepane, S., & Koko, D. (2021). *How do job characteristics influence the motivation of millennial hospitality employees?* SA Journal of Human Resources Management, 19.
- Sondari, M. C. (2019). *Analisis karakteristik pekerjaan pada asuransi jiwa berdasarkan model karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham*. Universitas Padjadjaran. Hal. 1-16.
- Syukrina, A., & M. (2019). *Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction*. Universiti Teknologi MARA. Hal. 46-52.
- Suhaeni, T., & Putri, I. S. S. (2019). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada CV Fruity Indonesia)*. Jurusan Administrasi Negara Politeknik Negeri Bandung. Hal. 37-46. Vol. (1).
- Herijanto, J., Buwono, S., & Nugroho, A. (2020). *Analisa pengaruh dimensi karakteristik pekerjaan terhadap intention to quit melalui komitmen organisasional karyawan Blue Sky Eksekutif Lounge Surabaya*. Universitas Kristen Petra. Hal. 1-17.