

MANAJEMEN PUBLIK

**ANALISIS DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PANGANDARAN JAWA BARAT
MENGUNAKAN JOB CHARACTERISTICS MODEL**

Dosen Pengampu: Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.



Disusun Oleh:

Muhamad Rifki Macan

2316041067

Reguler B

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

2024

PENDAHULUAN

Provinsi Jawa Barat adalah salah satu provinsi yang terletak di bagian barat Pulau Jawa, Indonesia. Dikenal sebagai provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia, Jawa Barat memainkan peran penting dalam perekonomian nasional dengan kota-kota besar seperti Bandung dan Bekasi yang menjadi pusat industri dan perdagangan.

Namun, tidak semua wilayah di Jawa Barat mengalami tingkat perkembangan yang sama. Beberapa daerah, terutama yang berada di wilayah selatan seperti Kabupaten Pangandaran, masih menghadapi berbagai tantangan dalam hal pembangunan dan pelayanan publik. Pangandaran yang resmi menjadi kabupaten pada tahun 2012 setelah memisahkan diri dari Kabupaten Ciamis adalah salah satu contoh daerah yang termasuk dalam kategori 3T (Terdepan, Terpencil, dan Tertinggal).

Pangandaran memiliki karakteristik geografis yang cukup menantang dengan banyak wilayah yang terpencil dan sulit dijangkau. Infrastruktur jalan yang belum memadai, serta sarana transportasi yang terbatas, menjadikan akses ke berbagai pelayanan publik, termasuk pendidikan, menjadi sulit bagi sebagian besar penduduknya. Selain itu, sebagai daerah yang masih tertinggal, Pangandaran juga menghadapi keterbatasan dalam sumber daya manusia dan finansial yang mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pangandaran, sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam sektor pendidikan, dihadapkan pada tugas yang berat untuk menyediakan pelayanan pendidikan yang berkualitas dan merata bagi seluruh masyarakat. Tantangan ini mencakup pengelolaan dan penyebaran guru, penyediaan fasilitas pendidikan yang memadai, serta pelaksanaan program-program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan daerah 3T.

Model Karakteristik Pekerjaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976) menawarkan kerangka kerja yang bermanfaat untuk menganalisis motivasi dan kinerja pegawai dalam situasi yang penuh dengan tantangan. Model ini mengidentifikasi lima dimensi inti pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan dan efektivitas kerja, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Dengan menerapkan model ini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangandaran, dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan pendidikan yang optimal di daerah 3T.

ANALISIS

Teori Model Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics Model) dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg R. Oldham pada tahun 1976. Teori ini menyajikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana karakteristik-karakteristik tertentu dari pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi intrinsik, kinerja, dan kepuasan kerja individu.

Model ini menyoroti lima dimensi kunci dari sebuah pekerjaan yang dianggap mempengaruhi respons individu terhadap pekerjaan tersebut:

1. **Variasi Keterampilan (Skill Variety):** Sejauh mana pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan dan aktivitas yang berbeda.
2. **Identitas Tugas (Task Identity):** Sejauh mana pekerjaan memungkinkan individu untuk mengidentifikasi hasil kerja mereka secara keseluruhan dan mengidentifikasi bagaimana hasil tersebut mempengaruhi orang lain atau organisasi secara keseluruhan.
3. **Signifikansi Tugas (Task Significance):** Sejauh mana pekerjaan memiliki dampak signifikan pada kehidupan atau kesejahteraan orang lain, baik di dalam atau di luar organisasi.
4. **Otonomi (Autonomy):** Sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan hak untuk membuat keputusan dalam menjalankan tugas.
5. **Umpan Balik (Feedback):** Sejauh mana individu menerima informasi langsung tentang kinerja mereka sendiri dari pekerjaan itu sendiri, seperti hasil kualitas atau jumlah pekerjaan yang mereka hasilkan.

Menurut teori ini, semakin tinggi tingkat lima dimensi ini dalam sebuah pekerjaan, semakin besar kemungkinan individu akan merasa termotivasi secara intrinsik, puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Teori ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan desain pekerjaan untuk menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan dan memotivasi.

Berdasarkan kelima dimensi ini, berikut adalah analisis pelayanan Dinas Pendidikan Kabupaten Pangandaran Jawa Barat:

1. Variasi Keterampilan (Skill Variety)

Analisis:

- Pelayanan di Dinas Pendidikan membutuhkan berbagai keterampilan seperti manajemen pendidikan, komunikasi, teknologi informasi, dan analisis data.
- Pegawai perlu memiliki kemampuan untuk bekerja dengan berbagai alat dan teknologi, serta mengelola administrasi pendidikan dan berinteraksi dengan berbagai pemangku kepentingan.

Rekomendasi:

- Melakukan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial.
- Mengembangkan program pengembangan profesional yang berkelanjutan.

2. Identitas Tugas (Task Identity)

Analisis:

- Pekerjaan di Dinas Pendidikan seringkali terdiri dari serangkaian tugas yang terpisah, mulai dari perencanaan program, pelaksanaan, hingga evaluasi.
- Namun, pegawai mungkin tidak selalu melihat kontribusi mereka terhadap hasil akhir atau kesuksesan pendidikan di daerah tersebut.

Rekomendasi:

- Meningkatkan pemahaman pegawai tentang bagaimana tugas individu mereka berkontribusi terhadap keseluruhan misi dan visi dinas.
- Mengimplementasikan sistem proyek yang memungkinkan pegawai melihat hasil dari awal hingga akhir.

3. Signifikansi Tugas (Task Significance)

Analisis:

- Pelayanan pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap masyarakat dan masa depan anak-anak di Kabupaten Pangandaran.
- Pegawai perlu menyadari pentingnya peran mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kehidupan masyarakat.

Rekomendasi:

- Meningkatkan sosialisasi dan kampanye internal mengenai pentingnya peran setiap pegawai dalam pendidikan.

- Mengadakan sesi sharing success stories atau studi kasus yang menunjukkan dampak positif pekerjaan mereka.

4. Otonomi (Autonomy)

Analisis:

- Tingkat otonomi dalam pekerjaan dapat bervariasi, dengan beberapa pegawai mungkin memiliki kebebasan lebih dalam pengambilan keputusan, sementara yang lain tidak.
- Otonomi yang rendah dapat menyebabkan demotivasi dan kinerja yang kurang optimal.

Rekomendasi:

- Memberikan lebih banyak otonomi kepada pegawai dalam hal metode kerja dan pengambilan keputusan.
- Mengembangkan struktur yang mendukung kerja tim dan kolaborasi dengan memberi kepercayaan kepada pegawai.

5. Umpan Balik (Feedback)

Analisis:

- Umpan balik yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.
- Dinas Pendidikan mungkin memiliki mekanisme umpan balik, tetapi efektivitasnya perlu ditingkatkan.

Rekomendasi:

- Memperbaiki sistem umpan balik dengan menyediakan umpan balik yang spesifik, konstruktif, dan tepat waktu.
- Mengadakan pertemuan rutin untuk mengevaluasi kinerja dan memberikan masukan yang membangun.

KESIMPULAN

Dalam menganalisis pelayanan Dinas Pendidikan Kabupaten Pangandaran, penting untuk memperhatikan kelima dimensi yang telah disebutkan: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Variasi keterampilan menyoroti kebutuhan akan berbagai keterampilan di antara pegawai, mulai dari manajemen pendidikan hingga analisis data. Namun, perlu diperhatikan bahwa penguasaan keterampilan ini tidak hanya sekadar untuk menjalankan tugas, tetapi juga untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan layanan pendidikan.

Identitas tugas menekankan pentingnya menyadari bagaimana tugas individu berkontribusi pada keseluruhan misi dan visi dinas. Ini menciptakan rasa pemahaman dan kepemilikan yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

Signifikansi tugas menggaris bawahi dampak positif yang dapat dimiliki oleh pekerjaan dalam pelayanan pendidikan terhadap masyarakat dan masa depan anak-anak. Menginternalisasi makna dan pentingnya tugas dapat menjadi pendorong tambahan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan semangat dan dedikasi.

Otonomi menjadi penting dalam memberikan ruang bagi pegawai untuk mengambil keputusan dan mengatur cara kerja mereka. Tingkat otonomi yang tepat dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Umpan balik yang efektif adalah elemen kunci dalam memperbaiki kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Sistem umpan balik yang baik haruslah spesifik, konstruktif, dan diberikan secara tepat waktu. Ini memungkinkan pegawai untuk terus belajar dan berkembang, serta memberikan arahan yang jelas tentang area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan variabel-variabel ini, Dinas Pendidikan Kabupaten Pangandaran dapat mencapai pelayanan yang lebih efektif dan berdampak positif pada masyarakat dan pendidikan di wilayah tersebut. Langkah-langkah seperti pelatihan berkala, pengembangan pemahaman pegawai, peningkatan sosialisasi, pemberian otonomi yang lebih besar, dan perbaikan sistem umpan balik adalah langkah-langkah praktis yang dapat diambil untuk mencapai tujuan ini.

REFERENSI

- Masitoh, N., Wursan, W., Badriatin, T., Rosyadi, A., Rahmani, D. A. A., & Sakifah, S. (2024). Pendidikan Literasi dan Inklusi Keuangan Untuk Mewujudkan Masyarakat Berdaya Saing. *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, 5(1), 57-64.
- Melinda, S., Darna, N., & Yulia, L. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Pangandaran).
- Vestikowati, E., & Budiawan, A. (2022). ANALISIS KINERJA AJENGAN MASUK SEKOLAH (AMS) DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN PANGANDARAN.
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 155-169.
- Darmawan, A., Bagis, F., Handani, A. T., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 342-353.
- Hutagalung, S. S. (2022). Buku Ajar Partisipasi dan Pemberdayaan di Sektor Publik. *Malang. CV. Literasi Nusantara Abadi*
- Kusumaryoko, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Mursyidah, L., & Choiriyah, I. U. (2020). Buku Ajar Manajemen Pelayanan Publik. *Umsida Press*, 1-112.
- Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Hutagalung, S. S. (2022). Buku Ajar Partisipasi dan Pemberdayaan di Sektor Publik. *Malang. CV. Literasi Nusantara Abadi*.