

**PEMBAGIAN KERJA PEGAWAI
PADA BAGIAN PENGOLAHAN DATA DAN INFORMASI
DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURAKARTA**

Dena Citra Dewanti¹, Wiedy Murtini², Tri Murwaningsih³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: denacitra.dewanti99@student.uns.ac.id¹, wiedzymurtini53@gmail.com²,
murwaningsih_tri@staff.uns.ac.id³*

Abstract

This research was carried out aims to know: (1) the implementation of the labor division in the section of Data and Information Processing, (2) the obstacles that occur in the implementation of the labor division in the section of Data and Information Processing, (3) the efforts to overcome the obstacles that occur in the implementation of the labor division in the section of Data and Information Processing. This research is a type of qualitative research with a case study approach. The sampling techniques used in this research are purposive sampling and snowball sampling. The data of the research was obtained from interviews, observations, and documents. The data collection techniques used in this research are observation, interviews, and documentation. The validity of the data was obtained in 4 ways, namely credibility, transferability, dependability, and confirmability. The data analysis technique used interactive model data analysis with the following stages: 1) data collection, 2) data reduction, 3) data presentation, and 4) conclusion drawing/verification. The research procedure has the following steps: 1) preparation stage, 2) implementation stage, 3) analysis, and 4) research report writing.

Keywords : the labor division, implementation, resistance, effort

I. PENDAHULUAN

Pembagian kerja dikatakan efektif apabila suatu kelompok melakukan tugas sesuai dengan *job desk* yang telah terperinci sehingga mampu mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi tersebut (Murti, 2015). Dengan adanya pembagian kerja yang dilakukan secara tepat dan benar maka efektivitas kerja pegawai akan dapat tercapai, penghematan waktu dan tenaga kerja akan dapat terwujud, sehingga pegawai dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam aktivitas suatu organisasi. Menurut (Hartono & Rotinsulu, 2015) dalam penelitian yang telah dilakukan bahwa “Pembagian kerja mempunyai hubungan yang erat dan kuat dengan hasil kinerja pegawai, jika sistem pembagian kerja yang dilakukan suatu perusahaan baik maka hasil kinerja pegawai akan maksimal”. Apabila dalam suatu organisasi tidak melakukan pembagian kerja sesuai dengan *job desk* masing – masing pegawai, maka akan dapat diketahui bahwa yang akan terjadi adalah kesemrawutan dan juga tumpang tindih dalam proses melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat menyebabkan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai tidak maksimal. Ketidakjelasan pembagian kerja dalam perusahaan juga akan menyebabkan tidak diketahuinya siapa yang bertanggung jawab mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Bagian Pengolahan Data dan Informasi bertugas melakukan

pengumpulan, pencarian, dan pengolahan data pengamatan potensi perpajakan, penyajian informasi perpajakan, perekaman dokumen perpajakan, urusan tata usaha penerimaan perpajakan, pengalokasikan pajak bumi dan bangunan, pelayanan dukungan teknis komputer, pemantauan aplikasi e-SPT dan *E-filling*, pelaksanaan i-SISMIO (Sistem Informasi dan Manajemen Objek Pajak) dan SIG (Sistem Informasi Pajak) dan serta pengelolaan kinerja organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surakarta. bahwa di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surakarta pada bagian Pengolahan Data dan Informasi belum menerapkan pembagian kerja secara baik dan benar. Dalam upaya pelaksanaan tugasnya pada bagian Pengolahan Data dan Informasi telah membagi tugas besarnya melalui pembagian kerja yang terstruktur. Namun, pada kenyataannya terdapat beberapa pegawai mendapatkan *double job*, sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan beban kerja antara pegawai. Dimana terdapat pegawai yang memiliki beban kerja terlalu banyak dan kompleks, terdapat juga pegawai yang memiliki beban kerja dengan porsi lebih sedikit, permasalahan tersebut diakibatkan oleh adanya mutasi pegawai. Kondisi tersebut menimbulkan keluhan dan kendala dari beberapa pegawai. Inilah yang membuat pelaksanaan pembagian

kerja pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi belum sepenuhnya diterapkan secara baik dan benar.

Kajian yang dipaparkan oleh Nuraif & Kusuma (2016) memuat tentang pentingnya pelaksanaan pembagian kerja pegawai, karena bidang pengetahuan dan keahlian begitu luas sehingga seseorang tidak mungkin mengetahui lebih banyak daripada sebagian kecil padanya. Adanya pelaksanaan pembagian kerja dalam suatu organisasi dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pembagian kerja pegawai pada bagian Pengolahan Data dan Informasi, mengetahui hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai dan mengetahui cara mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai yang terjadi pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan penelitian pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta dengan alamat Jl. Agus Salim No. 1, Sondakan, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2020-Agustus 2021. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informan, tempat peristiwa dan sumber tertulis. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sumber data dengan berdasarkan pertimbangan tertentu, *snowball sampling* yaitu teknik pengambilan data yang awalnya sedikit lama-lama menjadi banyak/data mencapai titik jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, jenis observasi yang dilakukan adalah observasi tidak berperan. Pada saat kegiatan observasi berlangsung peneliti tidak berperan dalam kegiatan pada tempat penelitian. Selain itu peneliti juga menggunakan teknik wawancara dimana peneliti tidak hanya mengajukan pertanyaan tetapi juga harus dapat menggali informasi yang hakiki dan terdalam. Kemudian peneliti mengumpulkan dokumen/arsip dengan teknik dokumentasi dengan tujuan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Teknik uji validitas data peneliti menggunakan teknik *Confirmability*, *Dependability*, *Transferability* dan *Credibility*, dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis model interaktif, dari proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Prosedur penelitian

terdapat empat tahap yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, analisis, dan penulisan laporan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

Berdasarkan wawancara, observasi dan analisis dokumen dapat diketahui bahwa pelaksanaan pembagian kerja pegawai pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta terdapat beberapa tahap dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai. Dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai dimulai dari analisis jabatan, dimana di dalam analisis jabatan terdapat dua elemen yaitu deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Selanjutnya yaitu keputusan pembagian kerja pegawai dimana yang bertugas membagi seluruh pekerjaan yang ada di bagian Pengolahan Data dan Informasi adalah Kepala Seksi. Terdapat dua bagian pekerjaan yaitu Pelaksana PDI dan OC (*Operator Console*). Kemudian selanjutnya adalah pelaksanaan tugas oleh karyawan, dimana seluruh pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah dibagi oleh kepala seksi. Tugas-tugas tersebut seperti perekaman SPT masa PPN 1107 PUT, perekaman nomor seri faktur pajak yang tidak terpakai, merekam data pada aplikasi Alket, laporan nilai kinerja organisasi, melayani permintaan data riset mahasiswa, melayani permintaan data internal dan eksternal, menyusun target penerimaan per jenis pajak, menyusun target

penerimaan *ekstra effort per AR*, menyusun laporan realisasi *ekstra effort*, menyusun laporan layanan unggulan, update data, dukungan teknis komputer, menyusun bahan paparan monev kepala kantor dan menyusun prognosa penerimaan. Kemudian tahap pengawasan pelaksanaan pembagian kerja, yang dilakukan oleh Kepala Seksi pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi di KPP Pratama Surakarta dalam pelaksanaan pembagian kerja sudah dilakukan, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala yang dihadapi selama pelaksanaan pembagian kerja pegawai. Selanjutnya yaitu penilaian kinerja pegawai, dimana penilaian kinerja pegawai ini merupakan dampak dari adanya pelaksanaan pembagian kerja, sehingga peneliti hanya fokus pada pelaksanaan pembagian kerja pegawai di Bagian Pengolahan Data dan Informasi.

Berdasarkan wawancara, observasi dan analisis dokumen juga diketahui bahwa ada beberapa hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi antara lain: adanya *double job* dan ketidaksesuaian posisi kerja.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan terdapat beberapa cara yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai yaitu melakukan *job sharing* dan karyawan belajar otodidak.

B. Pembahasan

Pembahasan berisi tentang temuan penelitian.

1. Pelaksanaan Pembagian Kerja Pegawai Pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta

a. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu jabatan dari segi aktivitas tugasnya, persyaratan, dan spesifikasinya yang nantinya untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Analisis jabatan termasuk bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, karena belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai pekerjaan yang sama persis, maka dari itu dengan adanya analisis jabatan dalam suatu instansi dapat memperjelas tugas setiap jabatan. Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh adanya analisis jabatan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Tanumiharjo, Hakim, & Noor, 2013) mengutarakan bahwa dengan adanya analisis jabatan maka pegawai memiliki jabatan yang jelas sehingga akan memberikan kontribusi kerja yang positif, mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab secara maksimal. Analisis

jabatan terdiri dari dua elemen yaitu deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.

1) Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan pada bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta berisi tentang uraian tugas pegawai yang menjelaskan secara detail apa saja yang harus dilakukan seorang pegawai selama satu tahun, sehingga setiap pegawai mengetahui apa saja tanggungjawab dan kewajibannya dalam bekerja. Deskripsi jabatan tersebut berdampak positif terhadap keberlangsungan pelaksanaan pekerjaan pegawai, yaitu dapat memperlancar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan, dan pekerjaan akan cepat terselesaikan. Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh positif deskripsi jabatan terhadap pekerjaan pegawai yang dilakukan oleh (Fatimah, 2019) mengutarakan bahwa adanya deskripsi tugas yang jelas maka akan membuat karyawan semakin produktif dalam bekerja dan berprestasi.

2) Spesifikasi Jabatan

Pada bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta memiliki kualifikasi khusus untuk menduduki jabatan *Operator Console* (OC). Dimana untuk menduduki jabatan tersebut pegawai harus memiliki kualifikasi pernah

melaksanakan diklat OC. Tujuan dari kualifikasi tersebut agar pegawai ahli dibidang tersebut sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan lancar. Hal tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan (Azizah, 2017) dengan ditetapkan standar minimum diharapkan perusahaan memiliki pegawai yang berkualitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga efisien dan efektifitas kerja dapat dicapai. Oleh sebab itu suatu organisasi harus mampu menempatkan pegawai sesuai dengan persyaratan serta kebutuhan organisasi.

b. Keputusan Pembagian Kerja.

Kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan tentu tidak lepas dari sistem pembagian kerja yang terstruktur dan terkendali, serta wewenang karyawan yang sesuai dengan SOP perusahaan sehingga membuat seluruh pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien serta optimal. Hal ini tentu berhubungan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan yang ada pada bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta mengenai pembagian kerja. Dimana dalam proses pembagian kerja pegawai yang bertugas membagi seluruh

pekerjaan yang ada di PDI adalah kepala seksi karena kepala seksi lebih memahami tentang kebutuhan sumber daya manusia yang ada di Bagian Pengolahan Data dan Informasi. Kepala seksi membagi pekerjaan sebaik dan serata mungkin agar setiap pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dan tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Simamora, 2018) bahwa pemberian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan secara bijaksana kepada bawahan akan membantu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien selain itu juga pembagian kerja yang baik juga akan memacu karyawan untuk bekerja secara optimal dan maksimal

c. Pelaksanaan Tugas Oleh Karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tasmin, Tunjangan, & Siswandoyo, 2019) mengatakan bahwa pelaksanaan tugas merupakan kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan. Pada bagian Pengolahan Data dan Informasi pegawai melaksanakan tugas yang telah dibagikan oleh kepala seksi. Terdapat dua

bagian pekerjaan yang ada di PDI yaitu Pelaksana PDI dan OC (*Operator Console*). Pelaksana PDI tugasnya yaitu mengolah data yang ada di KPP Pratama Surakarta baik eksternal maupun internal, sedangkan OC bertugas untuk menangani sistem atau jaringan. Ketika pekerjaan diberikan kepada pegawai maka tugas tersebut telah menjadi tanggungjawab pegawai yang harus diselesaikan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisien kerja pegawai.

d. Pengawasan Pembagian Kerja.

Pengawasan dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai di Bagian Pengolahan Data dan Informasi dilakukan oleh kepala seksi. Kepala seksi bertugas untuk mengawasi setiap kegiatan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai. Selain pengawasan secara langsung, kepala seksi juga melaksanakan pengawasan secara online yaitu melalui *logbook*. *Logbook* dikirimkan oleh pegawai setelah selesai melaksanakan tugasnya, sehingga kepala seksi dapat dengan mudah memantau pegawai. Pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala seksi tersebut berguna untuk mengetahui apakah terjadi hambatan atau tidak, sehingga pekerjaan pegawai dapat berjalan dengan lancar. Seperti yang disampaikan oleh (Marpaung, 2013) dalam

penelitiannya bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat mengarahkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik.

e. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai merupakan kegiatan menilai dan mengevaluasi pencapaian, kemampuan, dan melihat pertumbuhan dari karyawan. Penilaian ini sangat perlu dilakukan oleh setiap perusahaan agar dapat mengevaluasi kinerja dan meningkatkan produktivitas dari karyawan. Penilaian kinerja pegawai pada bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta dilakukan setiap semester dan triwulan secara online melalui aplikasi *sikka* dan *E-performance*. Penilaian kinerja pegawai tersebut dilakukan untuk menilai sesama rekan pegawai, pegawai menilai atasan perwakilan satu pegawai yang menilai atasan, dan atasan menilai bawahan misal kepala seksi atau kepala kantor menilai pegawai. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan guna untuk memudahkan atasan memantau dan mengevaluasi seluruh kegiatan pelaksanaan pekerjaan termasuk juga proses pelaksanaan pembagian kerja

dimana atasan dapat melihat apakah seluruh pegawai telah melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing atau tidak sehingga apabila terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan rencana maka dapat langsung diperbaiki. Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh penilaian kerja (Rani & Mayasari, 2015) bahwa penilaian kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penilaian kinerja sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan sebagai bahan evaluasi untuk memudahkan dalam memantau seluruh kegiatan pelaksanaan pekerjaan pegawai.

2. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta

a. *Double Job*

Bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta terdapat hambatan dalam proses pelaksanaan sistem pembagian kerja pegawai yaitu *double job*. Ada dua penyebab yang menimbulkan *double job* pada bagian Pengolahan Data dan Informasi di KPP Pratama Surakarta yaitu karena adanya mutasi pegawai dan pemberian

tugas diluar *jobdesk* pegawai. Pegawai Pengolahan Data dan Informasi mendapatkan tugas tambahan akibat dari adanya mutasi pegawai. Dimana tugas dari pegawai yang dimutasi sementara dialihkan ke pegawai lain sampai ada pengganti/pegawai baru, sehingga pegawai tersebut melaksanakan tugas lebih dari satu pekerjaan. Adanya *double job* dapat menghambat proses pekerjaan pegawai, karena pegawai mengerjakan pekerjaan lebih dari satu dalam waktu yang sama sehingga hasil kinerja pegawai tidak optimal dan konsentrasi menjadi terbagi. Adapun penelitian terdahulu mengenai dampak rangkap kerja (Ketut, 2014) bahwa merangkap pekerjaan dapat menghambat atau memperlambat kinerja pegawai. Pegawai akan kesulitan menentukan prioritas pekerjaan mana terlebih dahulu yang harus dikerjakan antara pekerjaan utama maupun pekerjaan tambahan.

b. Ketidaksesuaian Posisi Kerja

Ketidaksesuaian posisi kerja pegawai terjadi karena adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar pendidikan yang telah ditempuh, begitu juga di bagian PDI KPP Pratama Surakarta. Terdapat beberapa pegawai yang pekerjaannya kurang sesuai dengan latar belakangnya, seperti pendidikannya D3 Pajak di tempatkan di bagian OC (Operator Console) atau yang berhubungan dengan jaringan dan sistem computer kemudian D3 pajak ditempatkan di pelaksana PDI atau

yang bertugas untuk mengolah data-data eksternal maupun internal. Kinerja pegawai yang latar pendidikannya sesuai dengan divisi kerjanya maka tentu akan mudah dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh (Fadilah, Hakim, & Siswidiyanto) dalam penelitiannya yaitu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Maka dari itu akan lebih baik jika karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya agar mereka dapat bekerja secara optimal karena didukung oleh keahlian yang dimiliki.

3. Upaya yang tempuh untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta

a. Job Sharing

Job sharing merupakan desain pekerjaan dimana dua orang berbagi tugas, kedua pegawai membagi tugas, tanggungjawab dan jam kerja untuk sebuah pekerjaan yang harus mereka lakukan. Dengan adanya *job sharing* maka akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas. Seperti halnya pegawai di bagian PDI KPP Pratama Surakarta, membagi tugas ketika salah satu pegawai memiliki

tugas yang cukup banyak dan belum terselesaikan sehingga tugas tersebut dibagi dengan rekan kerjanya. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya (Mardianto, 2000) bahwa dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang erat dan mendalam sehingga timbul rasa solidaritas tinggi bukan hanya karena intensitas interaksi saja, namun karena dalam suatu kegiatan mereka merasa senasib dan memiliki tujuan serta resiko yang sama. Maka dari itu ketika terjadi sebuah kendala dalam proses pelaksanaan pekerjaan, diantara pegawai tersebut akan melakukan kerjasama untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Dibutuhkan *skill* dalam bekerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya dan sikap saling bahu-membahu perlu dibangun karena seluruh pegawai adalah tim bukan individu sehingga dengan adanya hubungan dan kerjasama yang baik dilingkungan perusahaan akan membuat pekerjaan terasa menyenangkan dan dapat terselesaikan dengan baik.

b. Karyawan Belajar Otodidak

Pada bagian Pengolahan Data dan Informasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta bahwa pegawai menerapkan metode belajar otodidak yang digunakan sebagai solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Dalam penerapan metode belajar otodidak yang dilakukan pegawai tujuannya untuk mengatasi permasalahan ketidaksesuaian posisi kerja pegawai atau pegawai yang pekerjaannya tidak sesuai dengan

latar belakang pendidikan yang ditempuh. Dengan belajar otodidak maka seorang pegawai dapat menemukan dan mengembangkan kompetensi yang ada didalam dirinya serta dari belajar otodidak maka seorang pegawai dapat mempelajari hal yang buruk menjadi baik dan melatih keahlian yang belum dapat dikerjakan menjadi terampil. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ritonga, 2011) bahwa belajar sendiri merupakan upaya yang dilakukan untuk menggali atau mengeksplorasi segala potensi yang ada di dalam diri seseorang dalam rangka memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya saat bekerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan hasil diatas maka simpulan dari penelitian ini adalah pelaksanaan pembagian kerja pegawai pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi meliputi beberapa tahap yaitu analisis jabatan yang terdiri dari dua elemen deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan, setelah analisis jabatan kemudian keputusan pembagian kerja, pelaksanaan tugas oleh karyawan, pengawasan pembagian kerja, dan penilaian kinerja pegawai.

Hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi sebagai berikut *double job* dan ketidaksesuaian posisi kerja.

Upaya yang ditempuh untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pembagian kerja pegawai pada Bagian Pengolahan Data dan Informasi yaitu *job sharing* dan karyawan belajar otodidak.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N. (2017). Pengaruh deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada bank BJB Cabang Tamansari Bandung. *Universitas Pasundan Bandung Tahun 2017*, Hlm. 41.
- Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (n.d.). Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847-852.
- Fatimah, C. Y. (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Negeri Yogyakarta*, Hlm. 22
- Ketut, I. B. (2014). Pengaruh rangkap kerja terhadap kinerja karyawan di Vila Shanti Hotel. *Universitas Udayana Denpasar Tahun 2014*, Hlm. 16.
- Murti, E. (2015). Pengaruh pembagian kerja terhadap

- efektifitas organisasi public di desa karangrejo kecamatan Kendal kabupaten ngawai. *Jurnal Sosial*. 16(1), 76-92.
- Nurarif & Kusuma, (2016). Terapi komplementer akupresure. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rani, I. H., & Mayasari. M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 3(2), 164-170.
- Ritonga, D. I. (2011). *Otodidak (Belajar Sendiri) Sebagai Metode (Cara) Eksplorasi Kebanyakan Musisi Populer (Hiburan) Dalam Bermain Musik*. Medan: Universitas Medan.
- Rotinsulu, J., & Hartono, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 908-916.
- Simamora, D. H. (2018). Analisis Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. Nusantara Sakti. *Universitas Sumatera Utara*. Hlm. 67
- Tanumiharjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013) Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (studi pada sekretariat daerah pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. 1(6), 1120-1121.
- Tasmin., Tunjanaan, S., & Siswandoyo, B. (2019). Pelaksanaan fungsi manajemen dalam pelaksanaan pegawai pada Kantor Kelurahan Girimulyo Distrik Nabire Kabupaten Nabire. *Pelita*. 1(1), 83-84.