



## EFEKTIFITAS STRUKTUR ORGANISASI UPBJJ UT KUPANG

Junus J. Beliu

Yusinta N. Fina

Dosen FISIP Universitas Terbuka pada UPBJJ UT Kupang

e-mail: [junus@ut.ac.id](mailto:junus@ut.ac.id)

### ABSTRACT

*This study was made to illustrate the effectiveness of UPBJJ UT Kupang's organizational, with the aim of reviewing the UPBJJ UT Kupang's organizational structure which include reporting relationships, allocating of tasks and responsibilities and grouping by function. Results of research conducted qualitatively show that the UPBJJ UT Kupang's organizational structure was not reflect the reporting relationship, allocating of tasks and responsibilities, and grouping by function. Work unevenly among staff UPBJJ UT Kupang caused not reflect the organizational structure for equity and provide space for stacking work on certain staff. Therefore, the evaluation needs to be done so that there harmony in work.*

*Keywords: division of labor, organizational structure*

### ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk menggambarkan efektifitas struktur organisasi UPBJJ UT Kupang, dengan tujuan untuk mengkaji struktur organisasi UPBJJ UT Kupang yang meliputi hubungan pelaporan, alokasi tugas dan tanggung jawab dan pengelompokan menurut fungsi. Hasil penelitian yang dilakukan secara kualitatif menunjukkan bahwa struktur organisasi UPBJJ UT Kupang belum mencerminkan adanya hubungan pelaporan, alokasi tugas dan tanggung jawab, dan pengelompokan menurut fungsi. Pekerjaan belum merata diantara staf UPBJJ UT Kupang yang disebabkan struktur organisasi yang belum mencerminkan adanya pemerataan dan memberikan ruang terhadap menumpuknya pekerjaan pada staf tertentu. Oleh karena itu evaluasi perlu dilakukan sehingga terjadi keselarasan dalam bekerja.

Kata kunci: pembagian kerja, struktur organisasi

Organisasi publik dalam perannya sebagai pelayan publik sudah seharusnya memberikan pemerataan pelayanan yang sama kepada seluruh masyarakat. Hal ini tidak lepas dari sifat pelayanannya yang berbeda dari organisasi bisnis yang hanya memberikan pelayanan kepada pelanggannya. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik antara lain mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang berkaitan dengan efektifitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. Negara dalam hal ini berkewajiban untuk melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang telah digariskan oleh Undang-Undang Dasar 1945.

Universitas Terbuka (UT) sebagai organisasi publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pendidikan, berkewajiban untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang merupakan tujuan dari bangsa Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan

hal tersebut di atas dengan mengusung visi “Pada tahun 2021, UT menjadi PTTJJ berkualitas dunia dalam menghasilkan produk pendidikan tinggi dan dalam penyelenggaraan, pengembangan dan penyebaran informasi PTTJJ” terus berbenah dalam berbagai bidang untuk menunjang tercapainya hal tersebut. Pembinaan dalam lingkungan Unit Pelaksana Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) UT dilakukan dengan mendorong kinerja UPBJJ UT dalam berbagai bidang seperti mendorong UPBJJ UT untuk memperbaiki manajemen UPBJJ UT dengan memberikan penghargaan berupa ISO 900-2008 dalam rangka peningkatan mutu layanan. Sedangkan dalam bidang keuangan dilakukan dengan Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang bertujuan untuk mengontrol segala bentuk pengelolaan keuangan agar sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku. Hal ini semua dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) UT.

UPBJJ UT Kupang dalam kedudukannya sebagai Unit Pelaksana Teknis tidak terlepas dari apa yang dilakukan oleh semua UPBJJ UT yang tersebar di seluruh wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dalam kesehariannya UPBJJ UT Kupang dipimpin oleh seorang kepala unit dibantu oleh seorang kepala sub bagian tata usaha, dua orang koordinator yang membidangi registrasi dan ujian serta bantuan belajar dan layanan bahan ajar. Selain itu untuk memperlancar kegiatan di UPBJJ UT Kupang maka setiap staf diberikan tugas sebagai Penanggung Jawab Wilayah (P JW) yang pembagiannya ditetapkan berdasarkan wilayah kabupaten yang ada di provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Dalam kaitan dengan hal tersebut P JW diberikan tanggung jawab untuk menangani semua pekerjaan yang berhubungan dengan wilayah kabupaten dimana ia ditugaskan, baik dalam hal akademik maupun non akademik.

Dalam kesehariannya staf UPBJJ UT Kupang terbagi dalam dua kelompok yaitu tenaga edukatif dan tenaga kependidikan. Tenaga edukatif bertanggungjawab kepada Kepala UPBJJ UT, sedangkan tenaga kependidikan bertanggungjawab kepada Kepala UPBJJ UT melalui kepala Sub bagian TU. Namun dalam melaksanakan pekerjaannya relatif tidak dibedakan antara staf akademik dan staf administrasi.

UPBJJ UT Kupang telah ditetapkan sebagai penerima ISO 900-2008 sejak tahun 2008 dan telah menjalaninya selama 6 (enam) tahun berjalan. Namun demikian hasil evaluasi (*surveillance*) yang dilakukan secara internal sejak tahun 2009 masih terdapat banyak ketidaksesuaian dalam melaksanakan prosedur kerja antara apa yang telah ditetapkan dengan yang dilaksanakan oleh UPBJJ UT Kupang. Hasil Audit Internal yang dilakukan terhadap UPBJJ UT Kupang tanggal 20-23 Januari 2013 ditemukan bahwa selama tahun 2013 terjadi banyak ketidaksesuaian prosedur yang terdiri dari 6 (enam) ketidaksesuaian besar, 25 (duapuluh lima) ketidaksesuaian kecil dan 1 (satu) usulan perbaikan. Hasil evaluasi ini tersebar di semua bidang yang meliputi Kepala UPBJJ UT dan Kasubag TU 14 ketidaksesuaian, Bantuan Belajar dan Layanan Bahan Ajar 5 ketidaksesuaian, dan registrasi ujian 10 ketidaksesuaian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Temuan Audit Internal 2014.

Bidang Temuan	Jenis Ketidaksesuaian			Jumlah
	Besar	Kecil	Usulan perbaikan	
Ka.UPBJJ UT/Ka.Subag TU/ICT	2	15	-	17
BBLBA	3	2	-	5
REGJIAN	1	8	1	10
Jumlah	6	25	1	32

Sumber : Data Sekunder dikelola penulis, 2014

Data pada Tabel 1 menunjukkan masih banyak hal yang dilakukan oleh UPBJJ UT Kupang yang belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, dalam prosedur ISO 900-2008 seperti tidak adanya catatan pertemuan tutorial, stok opname modul tidak sesuai antara fisik di gudang dan administrasinya, tidak ada evaluasi pengawas ujian dan lain-lain. Bila dibandingkan dengan hasil temuan sebelumnya sejak tahun 2009 sampai dengan tahun 2012, maka dari tahun ke tahun temuan semakin bertambah dalam hal ketidaksesuaian prosedur yang ada. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2010 hanya ditemukan 39 ketidaksesuaian, tahun 2011 ada 14 ketidaksesuaian dan tahun 2012 ditemukan 15 ketidaksesuaian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Temuan Audit 2010-2014

Tahun	Bidang temuan	Jenis ketidaksesuaian			Jumlah	Total
		Besar	Kecil	Usulan perbaikan		
2010	Ka.UPBJJ-UT/ Ka.Subag TU/ ICT	2	14	1	17	39
	BBLBA	4	11		15	
	Regjian		7		7	
2011	Ka.UPBJJ-UT/ Ka.Subag TU/ ICT		2		2	14
	BBLBA					
	Regjian		12		12	
2012	Ka.UPBJJ-UT/ Ka.Subag TU/ ICT	1	4		5	15
	BBLBA	2	3	3	8	
	Regjian		2		2	

Sumber: UPBJJ UT Kupang, 2014

Data Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil untuk kegiatan tahun 2010 yang dilakukan tanggal 17 Maret 2011 dengan fokus pemeriksaan pada semua bidang di UPBJJ UT Kupang menunjukkan bahwa ada 39 ketidaksesuaian, sedangkan hasil audit tanggal 21 Mei 2012 dengan fokus pada kegiatan registrasi dan ujian ditemukan ada 14 ketidaksesuaian. Sedangkan audit tanggal 30 Oktober 2012 untuk kegiatan tahun 2012 ditemukan 15 ketidaksesuaian. Hasil audit ini menunjukkan bahwa masih banyak hal yang dilakukan di UPBJJ UT Kupang yang kurang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, walaupun dengan rutin dipantau baik secara internal maupun eksternal. Ini mengindikasikan perlu adanya perbaikan-perbaikan secara internal dalam berbagai segi termasuk didalamnya struktur organisasi, pembagian kerja, koordinasi, komunikasi dan rentang kendali dan lain-lain

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya: 1) Terjadi penumpukan pekerjaan pada orang atau bidang tertentu, yang disebabkan beban kerja tidak merata. 2) Staf dalam melakukan pekerjaannya tidak tahu kemana ia harus bertanggungjawab karena ia sendiri tidak tahu dari mana diperintah itu datang. Suksesnya pelayanan publik sangat ditentukan oleh efektifitas struktur organisasi dimana setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab kepada satu orang atasan sebagai pemberi perintah. Selain itu pemerataan pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan.

Tujuan penelitian ini adalah Mengkaji Struktur Organisasi UPBJJ UT Kupang yang meliputi Hubungan Pelaporan, Alokasi Tugas dan Tanggung Jawab dan Pengelompokan menurut Fungsi.

Informannya adalah Kepala UPBJJ UT Kupang, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Koordinator Registrasi dan Ujian, Koordinator BBLBA, serta staf UPBJJ UT Kupang yang berkompeten untuk menjelaskan materi yang ada berjumlah 6 orang.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Struktur Organisasi

#### a) Hubungan Pelaporan

UPBJJ UT Kupang sebagai organisasi tidak lepas dari organisasi secara keseluruhan memiliki hubungan pelaporan, alokasi tugas dan tanggung jawab, serta pengelompokan berdasarkan fungsi. Hubungan pelaporan dinyatakan sebagai garis vertikal pada skema organisasi. Garis vertikal ini menunjukkan kepada siapa suatu jabatan atau orang harus melapor (dari bawah ke atas) dan juga menggambarkan lingkup dan tanggung jawab setiap pejabat dalam lingkup organisasi (Hari Lubis, 2011; 9.3). UPBJJ UT Kupang secara struktur, pertanggungjawabannya bermuara pada kepala UPBJJ UT Kupang, walaupun bagi tenaga akademik hal ini langsung sedangkan bagi tenaga administrasi melalui kepala sub bagian tata usaha.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah staf diketahui bahwa pada umumnya semua staf mengetahui kemana ia harus bertanggung jawab atau mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Walaupun demikian untuk melaporkan kegiatan mereka terjadi *missing link*. Staf merasakan kebingungan karena ia dinilai oleh dua orang koordinator dan kepala sub bagian. Berikut petikan wawancaranya :

*“ Saya merasa bingung kemana saya harus bertanggung jawab karena saya dinilai oleh koordinator registrasi dan ujian, koordinator bantuan belajar dan layanan bahan ajar padahal secara struktur saya berada di bawah kepala sub bagian tata usaha”<sup>1</sup>*

Di UPBJJ UT Kupang tidak berbeda jauh dengan UPBJJ UT lainnya kegiatan terbagi dalam dua kegiatan besar yaitu registrasi dan ujian serta bantuan belajar dan layanan bahan ajar. Namun secara struktural semua staf administrasi berada di bawah kepala tata usaha. Namun dalam pelaksanaannya staf UPBJJ UT Kupang dibagi secara kewilayahan yang menyebabkan terjadinya ketidakefisienan dalam pembagian kerja. Hasil wawancara dengan staf UPBJJ UT Kupang menunjukkan bahwa: “Tidak ada pembagian kerja yang jelas yang menyebabkan tertumpuknya pekerjaan pada orang tertentu”.

Sumber lain mengatakan:

*“Saya tidak tahu aturannya berapa mahasiswa yang harus ditangani oleh semua staf”.*

Hal ini juga berakibat pada jalur koordinasi yang tidak bisa berjalan. Hasil wawancara mengatakan bahwa “

*“Semua pekerjaan yang ada di UPBJJ UT Kupang memiliki keterkaitan dan saling mendukung. Oleh karena itu perlu ada koordinasi antar semua bagian namun kenyataannya hal ini semua dilakukan oleh penanggungjawab wilayah (P JW) dan tidak terkontrol bila ada kesalahan”*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di UPBJJ UT Kupang terjadi *missing link* dalam hal pelaporan dimana staf UPBJJ UT Kupang belum mengetahui hubungan pelaporan dimana pekerjaan yang dilakukan terbagi dalam dua kategori pekerjaan yang besar dan masing-masing di koordinir

oleh seorang koordinator namun secara struktur mereka berada di bawah kepala UPBJJ sebagai tenaga akademik dan kepala sub bagian tata usaha bagi staf administrasi.

b) Alokasi Tugas dan tanggung jawab

Struktur organisasi memberikan penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab setiap jabatan dalam organisasi. Nama jabatan dan garis otoritas (garis otoritas terletak pada garis yang sama, tetapi berlawanan dengan garis pelaporan), menunjukkan lingkup tugas serta tanggung jawab setiap jabatan. Selain itu alokasi tugas dan tanggung jawab ini dapat dibuat secara terperinci dengan menggunakan deskripsi jabatan (Hari Lubis, 2011;9.3). Setiap staf dalam UPBJJ UT Kupang pada umumnya telah mendapat tugas dan tanggung jawab yang telah diketahui namun demikian hasil wawancara mengindikasikan adanya ketidakpahaman staf akan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki hal ini dikarenakan setiap staf terlibat secara aktif dalam semua kegiatan di UPBJJ tanpa adanya perbedaan bidang kerja baik sebagai staf akademik maupun staf administrasi.

Hasil wawancara yang dilakukan mengatakan bahwa:

*“Saya merasa bingung karena saya harus bertanggungjawab kepada dua orang koordinator“*

Sedangkan mengenai kemampuan melaksanakan tugasnya hasil wawancara mengatakan bahwa:

*“Saya harus dinilai dulu baru saya bisa tahu tanggung jawab dan kesalahannya sudah baik atau belum”.*

UPBJJ UT Kupang dalam pengalokasian tugas dan tanggung jawab masih belum merata dimana tertumpuknya pekerjaan pada orang atau jabatan tertentu yang menyebabkan terjadinya *over load* pekerjaan pada orang tertentu dan itu menjadi tidak efektif.

c) Pengelompokan menurut fungsi

Setiap orang dalam organisasi dikelompokkan menurut tugas dan fungsi masing – masing, yang berarti bahwa karyawan dengan pekerjaan yang sama dikelompokkan pada suatu bagian dari organisasi dan dipimpin oleh seorang atasan yang sama (Hari Lubis, 2011;9.3). UPBJJ UT Kupang terbagi dalam dua kegiatan besar yaitu registrasi dan ujian, bantuan belajar dan layanan bahan ajar. Walaupun demikian semua staf dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tidak dibedakan berdasarkan kedua kelompok tersebut tetapi di bagi berdasarkan wilayah kabupaten yang ada di provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap seorang staf akademik UPBJJ UT Kupang menjelaskan bahwa:

*“Kegiatan yang dilakukan oleh saya tidak mencerminkan adanya pekerjaan akademik tetapi hanya bersifat administratif dan karena itu kegiatan non akademik lebih banyak dari kegiatan akademik. Hal ini disebabkan pembagian pekerjaan bukan dibedakan berdasarkan fungsi dan tanggung jawab tetapi berdasarkan pada pembagian kabupaten sehingga banyak yang saya lakukan tidak bersifat akademik tetapi justru pekerjaan itu yang banyak menyita waktu saya”<sup>2</sup>*

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap seorang tenaga administrasi menjelaskan bahwa:

*“ Saya tidak sepenuhnya memahami kegiatan akademik di wilayah saya tetapi karena itu tanggung jawab saya maka mau tidak mau saya harus melaksanakannya walaupun saya tidak tahu secara akademik”<sup>3</sup>*

Hasil wawancara lainnya menyatakan bahwa:

*“ kita ini ditunjuk sebagai PJW, tetapi PJW itu tidak ada dalam struktur di UPBJJ, PJW ini juga tidak ada tupoksi, jadi kita kerja asal-asalah saja menunggu perintah dari atasan baru mulai mengerjakan”*

Walaupun demikian berdasarkan wawancara yang dilakukan diketahui bahwa sebagai sataf UT yang ditempatkan di UPBJJ UT Kupang semua staf mengakui bahwa bekerja di Universitas Terbuka telah seperti ini dan karena itu mereka siap untuk mengamankan pekerjaan sampai selesai.

Di UPBJJ UT Kupang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab difokuskan pada kegiatan registrasi dan ujian, serta bantuan belajar dan layanan bahan ajar namun hal ini belum berjalan dengan baik akibat adanya pembagian tugas berdasarkan wilayah bukan berdasarkan kedua pekerjaan besar itu.

#### d) Pembagian Kerja

Handoko (2007;47) mengatakan bahwa pembagian kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Pembagian kerja berfungsi untuk melatih karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memaksimalkan kemampuannya. Atau dengan kata lain pembagian kerja membuat orang bekerja secara efektif. Dalam pembagian kerja hal-hal yang perlu diperhatikan menurut Trisilawati (2005;14-15) melalui kajian dari beberapa ahli menetapkan indikator pembagian kerja adalah penempatan karyawan, beban kerja dan spesialisasi pekerjaan.

#### e) Penempatan Kerja

Penempatan menurut Rivai dan Basri (2005;170) adalah penugasan kembali seorang pada pekerjaan barunya. Para staf UPBJJ UT Kupang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan telah merasa nyaman bekerja di pekerjaan yang ada dan pada umumnya mereka sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dengan berbagai cara yang mereka lakukan. Berikut petikan hasil wawancaranya:

*“Saya sanggup untuk bekerja dengan baik tepat pada waktunya dengan menggunakan segala kemampuan saya walaupun tidak selamanya optimal karena saya harus membagi waktu yang ada secara baik dan benar”<sup>1</sup>*

Sedangkan hasil wawancara lainnya mengatakan bahwa:

*“saya sanggup meskipun saya belum bisa membagi waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan sebagai dosen dan tugas lain yang diperbantukan kepada saya”<sup>2</sup>*

#### f) Beban Kerja

Beban kerja menurut Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara (2007;7) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu satuan unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam lingkungan UPBJJ UT Kupang setiap staf dibagi berdasarkan wilayah kabupaten yang oleh UT disebut Penanggung jawab wilayah (PJW). Hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa beban kerja yang dipikul oleh setiap staf di UPBJJ UT Kupang sangat beragam tergantung jumlah mahasiswa yang ada di wilayah kabupaten dimana ia ditempatkan.

Hasil wawancara dengan sejumlah staf mengatakan bahwa:

*“ Saya merasa sanggup untuk melaksanakan pekerjaan ini sekalipun banyak karena ini harus dilaksanakan dan sudah ditempatkan disitu sehingga mau tidak mau harus melaksanakannya”*

Informasi dari sumber lain menyebutkan bahwa:

*“Pimpinan sudah menempatkan saya di wilayah ini dan saya merasa bahwa pimpinan sudah memikirkan dan mempertimbangkan kemampuan saya”.*

Hal ini juga diperkuat dengan pendapat para informan yang mengatakan bahwa:

*“ Selama saya melaksanakan pekerjaan ini saya tidak pernah dibantu oleh siapa-siapa”.*

Sedangkan sumber lain mengatakan bahwa:

*“ Saya tidak pernah dibantu oleh orang lain tetapi ketika saya menemui hambatan saya bertanya kepada teman lain disekitar saya”.*

#### g) *Spesialisasi Kerja*

Spesialisasi kerja atau spesialisasi tugas erat kaitannya dengan penempatan kerja dari seorang pegawai. UPBJJ UT Kupang dalam melakukan penempatan pegawai melalui kajian yang baik dan hal itu terlihat dari fokusnya karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua staf selalu fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya dan bila berhadapan dengan pekerjaan mereka selalu mencari cara terbaik untuk menyelesaikannya. Berikut petikan wawancara dengan informan:

*“ Ketika berhadapan dengan pekerjaan saya mempelajari, menyiapkan data-data yang ada baru bekerja”.*

Dari sumber yang lain mengatakan:

*“Saya selalu membuat catatan pekerjaan harian yang memberikan informasi kepada saya tentang suatu pekerjaan”.*

### A. Analisis Hasil Penelitian

#### 1. Struktur Organisasi

Dalam hubungan pelaporan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua staf mengetahui kemana ia harus bertanggungjawab atau mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Walaupun demikian untuk melaporkan kegiatan mereka terjadi *missing link*. Staf merasakan kebingungan karena ia dinilai oleh dua orang koordinator dan kepala sub bagian. Ini sesuai dengan pendapat Mackenzie yang mendefinisikan struktur organisasi sebagai sebuah keterpaduan dari berbagai mekanisme keorganisasian dalam memilah-milah tugas utamanya (inti) menjadi sekumpulan tugas-tugas tertentu yang kemudian akan saling bekerja sama melalui suatu koordinasi (Heene dkk, 2010;205).

Pada alokasi tugas dan tanggungjawab UPBJJ UT Kupang masih belum merata dimana tertumpuknya pekerjaan pada orang atau jabatan tertentu yang menyebabkan terjadinya *over load* pekerjaan pada orang tertentu dan itu menjadi tidak efektif. Ini bertentangan dengan pendapatnya Lubis (2011;9.3) yang mengatakan bahwa alokasi tugas dan tanggung jawab ini dapat dibuat secara terperinci dengan menggunakan deskripsi jabatan Pembagian Kerja

Sedangkan dalam Pengelompokan menurut fungsi Lubis (2011;9.3) berpendapat bahwa setiap orang dalam organisasi dikelompokkan menurut tugas dan fungsi masing-masing, yang berarti bahwa karyawan dengan pekerjaan yang sama dikelompokkan pada suatu bagian dari organisasi

dan dipimpin oleh seorang atasan yang sama. Pendapat ini tidak sejalan dengan kenyataan yang terjadi di UPBJJ-UT Kupang dimana semua staf dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tidak dibedakan berdasarkan kedua kelompok tersebut tetapi dibagi berdasarkan wilayah kabupaten yang ada di provinsi Nusa Tenggara Timur.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi di UPBJJ-UT Kupang belum efisien.

## 2. Pembagian Kerja

Penempatan menurut Rivai dan Basri (2005;170) adalah penugasan kembali seorang pada pekerjaan barunya. Sama dengan yang pendapatnya Marwansyah (2010:144) bahwa penempatan (*placement*) adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru. Para staf UPBJJ UT Kupang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan telah merasa nyaman bekerja di pekerjaan yang ada dan pada umumnya mereka sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Beban kerja menurut Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara (2007;7) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu satuan unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam lingkungan UPBJJ UT Kupang setiap staf dibagi berdasarkan wilayah kabupaten yang oleh UT disebut Penanggung jawab wilayah (PJW). Hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa beban kerja yang dipikul oleh setiap staf di UPBJJ UT Kupang sangat beragam tergantung jumlah mahasiswa yang ada di wilayah kabupaten dimana ia ditempatkan.

Spesialisasi kerja atau spesialisasi tugas erat kaitannya dengan penempatan kerja dari seorang pegawai. UPBJJ UT Kupang dalam melakukan penempatan pegawai melalui kajian yang baik dan hal itu terlihat dari fokusnya karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua staf selalu fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya dan bila berhadapan dengan pekerjaan mereka selalu mencari cara terbaik untuk menyelesaikannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja di UPBJJ-UT Kupang telah berjalan dengan baik.

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan: 1) Hubungan pelaporan di UPBJJ UT Kupang belum berjalan dengan baik. 2) Belum merata alokasi tugas dan tanggung jawab di UPBJJ UT Kupang yang menyebabkan tertumpuknya pekerjaan pada orang atau jabatan tertentu, 3)Belum ada pengelompokkan staf UPBJJ UT Kupang dalam tugas dan fungsi yang dijalankan. Maka disarankan perlu adanya evaluasi terhadap struktur UPBJJ UT Kupang sehingga terjadi keselarasan dalam bekerja.

## REFERENSI

- Handoko Hani T. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Heene,Aine dkk. (2010). Manajemen strategik keorganisasian publik. Bandung: Reflika Aditama.
- Lembaga Administrasi Negara. (1992). Performance improvement planning, suatu pendekatan perencanaan peningkatan kinerja (prestasi kerja) Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara. (1999). Keputusan kepala LAN nomor 589/IX/6/Y/99 tentang pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara. (2007). *Modul 2 Pelaksanaan analisis beban kerja*. Jakarta: Departemen Dalam Negeri.
- Lubis Hari, SB. (2013). BMP organisasi. Jakarta: Universitas Terbuka.