

Efektifitas Penerapan Job Desk Dinas Lingkungan Hidup Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup (PPKL)

¹Suci Arifah Lubis, ²Tengku Ismalia Mahira, ³Annio Indah Lestari Nasution

¹Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, suciarifah015@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, tengkuismalia700@gmail.com

³Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, annionst@gmail.com

Abstract

This research uses a qualitative descriptive research type. In determining this information the researcher used data collection techniques using in-depth interviews, observation, documentation and data collection. Job description is the most important thing in an organization because it really determines the running of the organization's wheels, obstacles and benefits in the organization can be determined from an analysis. This study aims to determine the effectiveness of the application of job descriptions in DLH-SU, especially in the field of PPKL.

Keywords : Effectiveness, Job description, Human resource management, Duties and responsibilities, Job Identification.

Pendahuluan

Lingkungan hidup dan sumber daya alam merupakan anugerah Tuhan Yang Maha Esa wajib dilestarikan dan dikembangkan kemampuannya agar tetap dapat menjadi sumber dan penunjang kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya demi kelangsungan hidupnya. Untuk mencapai kebahagiaan lahir dan batin antar manusia dan lingkungan hidup terdapat hubungan timbal balik, yang selalu harus dibina dan dikembangkan agar tetap selaras dan serasi dalam keseimbangan yang dinamis.

Manajemen lingkungan terdiri dari dua akar kata yaitu Manajemen dan lingkungan. Manajemen adalah kerjasama antara dua orang atau lebih melalui serangkaian kegiatan yang komprehensif untuk mencapai tujuan. Menurut Assauri manajemen adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain. Menurut Massie dan Douglas manajemen adalah suatu proses saat suatu kelompok orang bekerja sama mengarahkan orang lainnya untuk bekerja mencapai tujuan yang sama.

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar manusia yang mempengaruhi perkembangan kehidupan manusia baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan mempunyai arti penting bagi manusia, dengan lingkungan fisik manusia dapat menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan materilnya, dengan lingkungan biologi manusia dapat memenuhi kebutuhan jasmaninya, dan dengan lingkungan sosial manusia dapat memenuhi kebutuhan spiritualnya. Lingkungan dipandang sebagai tempat beradanya manusia dalam melakukan segala aktivitas kesehariannya.

Dinas Lingkungan Hidup adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Lingkungan Hidup, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas Lingkungan Hidup berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara. Peraturan tersebut selanjutnya diperjelas dengan Peraturan Daerah Gubernur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Uraian Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Sumatera Utara merupakan fungsi yang strategis untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Penelitian ini mengidentifikasi bagaimana Uraian jabatan atau deskripsi pekerjaan Dinas Lingkungan Hidup di bidang Pengendalian Pencemaran Kerusakan Lingkungan, dimana terdapat beberapa kesenjangan dan perbedaan yang berada dalam penerapan teori jobdesk dengan keadaan yang berada di lingkungan DLH (dinas lingkungan hidup) Sumatera Utara. Di dalam penerapan Job description terdapat hambatan dan manfaat (efektivitas) Untuk memperjelas hal tersebut diperlukan adanya analisis maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat hal ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas yang didapat dalam penerapan job description di Bidang PPKL DLH-SU.

Landasan Teori

Efektivitas

Menurut Kurniawan (2005:109) "efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksananya".

Menurut Siagian (2007:24) mengemukakan bahwa, efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan kerja suatu tugas dinilai baik atau tidak itu tergantung pada bila mana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab bagaimana cara menyelesaikan, melaksanakan, dan berapa biaya yang harus dikeluarkan untuk itu.

Job desk

Menurut teori Job description berpengaruh dengan Manajemen sumber daya manusia (MSDM). Adapun pengertian MSDM, Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Dengan demikian efektivitas adalah kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk keberhasilan tujuan yang akan dicapai secara tepat. Dikatakan efektif apabila target yang akan dicapai sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2006:5), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab menjelaskan mengenai daftar tugas utama dan tanggung jawab seseorang ketika sudah diberikan jabatan tetap. Tugas dan tanggung jawab merupakan inti dari rancangan jobdescription yang harus dijelaskan secara detail dan akurat terhadap apa yang akan karyawan lakukan selama bekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tugas dan tanggung jawab menjadi bagian dari standar kinerja agar bisa menjalankan tujuan dan strategi yang sudah di buat oleh perusahaan.

Identifikasi Pekerjaan

Identifikasi pekerjaan memberikan posisi karyawan dalam bentuk struktur organisasi. Dimana meliputi beberapa informasi mengenai jabatan karyawan. Pemberian jabatan karyawan harus jelas dan tep jenis at sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Pemberian jabatan juga akan mengenali pekerjaan untuk menyediakan informasi karyawan, menjelaskan hubungan antar pekerja yang satu dan pekerja lainnya, serta memberikan perbandingan pada posisi jabatan yang tertera di dalam organisasi. Selain itu juga ada beberapa hal yang harus dikenali yaitu pembagian upah, tanggal pembuatan Job Description, nama pembuat Job Description dan nama yang penyetuju pembuatan Job Description.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Sumatera Utara di Jalan Teuku Daud No.5, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20151. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dalam menentukan informasi ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi, dokumentasi dan pengumpulan data dari berbagai sumber-sumber yang ada di internet, dengan menghubungkan sumber-sumber tersebut menjadi satu.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Untuk menganalisis keabsahan data yang telah diperoleh, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data di lapangan. Moel Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2016:92) yang disebut pula dengan istilah teknik analisis data interaktif.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa (wawancara dan pengumpulan data) jobdescription di Dinas Lingkungan Hidup sudah berjalan sesuai dengan yang ditentukan oleh pihak Dinas. Adapun yang telah dihasilkan dari analisa yaitu :

1. Terwujudnya, adalah Tercapainya keadaan yang diinginkan Pengelolaan Lingkungan Hidup, dan Sumber Daya Alam yang ramah Lingkungan adalah Upaya terpadu untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup yang meliputi kebijaksanaan penataan,

pemanfaatan, pengembangan, pemeliharaan, pemulihan, pengawasan, dan pengendalian lingkungan hidup dan sumber daya alam.

2. Menuju Pembangunan berkelanjutan di Kota Medan, sudah Suatu Prinsip yang ditegakkan didalam upaya sadar dan terencana, yang memadukan lingkungan hidup, termasuk sumber daya ke dalam proses pembangunan untuk menjamin kemampuan, kesejahteraan, dan mutu hidup generasi masa kini dan generasi masa depan masyarakat Kota Medan.
3. Berorientasi ke Masa Depan, orang yang berfikir masa depan tidak bekerja spekulatif, bekerja dengan perencanaan yang matang, selalu menciptakan ide, gagasan, pemikiran dan hasil kerja yang bersifat kondisional, tidak situasional atau kebutuhan sesaat. Tidak hanya berpacu dengan waktu di masa depan, tetapi juga berlomba dengan kiat dan semangat.
4. Berdedikasi dan Penuh Tanggung Jawab, dedikasi adalah pengabdian tugas kewajiban yang dibebankan dan ukuran bagi seseorang yang mengabdikan dirinya demi keberhasilan tugas atau pekerjaan. Bagi seorang pegawai yang berdedikasi tinggi, keterbatasan sarana atau fasilitas kerja tidak dinilai sebagai hambatan yang menyebabkan proses kegiatan kerja menjadi terhambat. Justru di tengah-tengah keterbatasan itu ia secara kreatif mampu mendayagunakannya untuk mencapai produktivitas kerja yang setinggi tingginya. Seseorang yang berdedikasi, selalu mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi. Penuh tanggung jawab adalah sikap berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilaksanakannya serta konsekuensi dalam mempertanggungjawabkannya. Oleh karena itu dalam melaksanakan program dan kegiatannya selain menerapkan nilai-nilai profesionalisme juga terpercaya dalam mengawal visi-misi Badan Lingkungan Hidup Kota Medan.

Pembahasan

Dalam menentukan efektivitas di dalam job description diperlukan adanya analisis Untuk memperjelas hal tersebut. Rosidah (2009:154) menyatakan langkah-langkah pokok dalam analisis pekerjaan untuk menjadi pedoman dalam penerapan job description pegawai:

1. Penentuan tugas-tugas utama, kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku atau kewajiban-kewajiban yang akan dilaksanakan dalam sistem kepegawaian
2. Penetapan, pengetahuan, kemampuan kemampuan, kecakapan-kecakapan.

Adanya penentuan tugas tugas di Dinas Lingkungan Hidup yang dikelompokkan dalam sebuah bidang yang masing masing bidang memiliki deskripsi kerja yang berbeda, terdapat 4 bidang yaitu Bidang Administrasi Umum, Bidang Pengkajian Tata Lingkungan, Bidang Pengelolaan Bahan Limbah Berbahaya Beracun dan Persampahan, Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup (PPKL)

Pembagian tugas pada Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup (PPKL)

1. Kepala Seksi Pemantauan Lingkungan Melaksanakan pemantauan kualitas air, udara, dan tanah;
 - a. Melaksanakan pemantauan kualitas pesisir dan laut, Melaksanakan penentuan baku mutu lingkungan,
 - b. Melaksanakan penentuan baku mutu lingkungan,
 - c. Melaksanakan penyiapan sarana dan prasarana pemantauan lingkungan

- d. Melaksanakan penentuan baku mutu lingkungan;
 - e. Melaksanakan penyusunan Status Lingkungan Hidup Daerah;
 - f. Melaksanakan penyusunan Indeks Kualitas Lingkungan Hidup,
 - g. Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Bidang, sesuai dengan tandar yang ditetapkan;
 - h. Melaksanakan pemberian masukan yang perlu kepada Kepala Bidang, sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
 - i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Bidang, sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- 2. Kepala Seksi Pencemaran Lingkungan**
- a. Melaksanakan pemantauan sumber pencemar institusi dan non institusi
 - b. Melaksanakan penanggulangan pencemaran (pemberian informasi, pengisolasian serta penghentian) sumber pencemar institusi dan non institusi;
 - c. Melaksanakan pemulihan pencemaran (pembersihan, remidiasi, rehabilitasi dan restorasi) sumber pencemar institusi dan non institusi,
 - d. Melaksanakan penentuan baku mutu sumber pencemar
 - e. Melaksanakan pengembangan sistem informasi kondisi, potensi dampak dan pemberian peringatan akan pencemaran atau kerusakan lingkungan hidup kepada masyarakat,
 - f. Melaksanakan penyusunan kebijakan pembinaan terhadap sumber pencemar institusi dan non institusi;
 - g. Melaksanakan penyusunan kebijakan pembinaan terhadap sumber pencemar institusi dan non institusi: Melaksanakan pembinaan terhadap sumber pencemar institusi,
 - h. Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Bidang, sesuai standar yang ditetapkan;
 - i. Melaksanakan pemberan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang, sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
 - j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Bidang, sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- 3. Kepala Seksi Kerusakan Lingkungan**
- a. Melaksanakan penentuan kriteria baku kerusakan lingkungan; Melaksanakan pemantauan kerusakan lingkungan
 - b. Melaksanakan penanggulangan (pemberian informasi, pengisolasian serta penghentian) kerusakan lingkungan;
 - c. Melaksanakan pemulihan (pemberian informasi, pengisolasian serta penghentian) kerusakan lingkungan
 - d. Melaksanakan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Bidang, sesuai standar yang ditetapkan;
 - e. Melaksanakan pemberian masukan yang perlu kepada Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya, Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Bidang, sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Faktor Penunjang Efektivitas Kerja

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menentukan apakah efektivitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak.

- a. Waktu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin lama tugas dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain yang menyusul dan hal ini memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
- b. Tugas, bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada mereka.
- c. Produktivitas, seorang pegawai mempunyai produktivitas yang tinggi di dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik. Demikian pula sebaliknya.
- d. Motivasi, pemimpin dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi pegawai untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- e. Evaluasi kerja, pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik atau tidak.
- f. Pengawasan, dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- g. Lingkungan kerja, lingkungan tempat bekerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.
- h. Perlengkapan dan fasilitas, adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan langkah-langkah analisis dan faktor-faktor penunjang efektivitas dalam bekerja dapat diketahui bahwa penerapan job description di DLH-SU berjalan dengan baik dan terdapat beberapa efektivitas dalam penerapan job description yaitu: Pegawai DLH-SU menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan dapat dipandang dari visi dan misi DLH-SU yang sudah berjalan sesuai dengan yang ditentukan. Beberapa hambatan terjadi pada saat pandemi Covid 19 melanda banyak perubahan terjadi dan dapat diperbaiki dengan adanya fasilitas-fasilitas yang mendukung pegawai dalam bekerja.

Kesimpulan

Dari pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan dengan judul penelitian EFEKTIVITAS PENERAPAN JOB DESCRIPTION DINAS LINGKUNGAN HIDUP (BIDANG PPKL) penerapan *job specification* dan *job description* bagi pegawainya dengan cukup baik. Calon pegawai sebelum ditetapkan menjadi pegawai dan mengisi jabatan tertentu, maka dilakukan penguraian atau pengspesifikasian secara tertulis tentang latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan kompetensi atau hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan untuk disesuaikan kualifikasinya sehingga nantinya pegawai yang bersangkutan selain dapat berfungsi secara efektif juga memahami secara menyeluruh detail spesifikasi pekerjaan.

Dari sisi *job description* di institusi ini, adalah terkait pada beberapa elemen penting, yaitu selain *job specification* sendiri, juga menyangkut akuntabilitas, tugas dan tanggung jawab, serta membentuk sebuah ringkasan/informasi dalam jumlah yang cukup mengenai gambaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai.

Daftar Pustaka

- Juneja, Prachi. 2021. Job Description and Job Specification. Management Study Guide. <https://www.managementstudyguide.com/job-description-specification.htm>
- Mathis, RL & JH Jackson 2006. Human Resource Managemen: Manajemen Sumber Daya Manusia . Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat
- Melisa 2017 “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada kantor Camat Tambilahan”
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks
- LinovHR. 2018. Pengertian Job Description dan Job SpesificationBesertaContohnya. <https://www.linovhr.com/pengertian-job-description-job-spesification-adalah/>
- Trueick, Alison. 2018. 4 Differences Between A Job Description And A Job Specification. <https://www.cpl.com/blog/2018/03/4-differences-between-a-job-description-and-a-jobspecification>