



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 5767-5779

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Jabatan dalam Pemenuhan Pegawai Bidang Pertanian Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya

Lila Rahma Nur Hidayati^{1✉}, Tukiman²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email: lil.rahma02@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Analisis jabatan dilaksanakan untuk menyusun kebutuhan pegawai. Dalam praktiknya pelaksanaan analisis jabatan Bidang Pertanian masih ditemukan ketidakcocokan antara kompetensi pegawai dengan prasyarat jabatan berdasarkan peraturan yang berlaku. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran lebih jelas mengenai pelaksanaan analisis jabatan Bidang Pertanian. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif dengan wawancara, dokumentasi, serta observasi sebagai metode utama pengumpulan data. Teknik analisis data melalui proses reduksi data, *display* data, dan penarikan kesimpulan. Informan dalam penelitian ini adalah Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sarana Pembangunan Pertanian Perkotaan dan Penyuluhan. Hasil penelitian menunjukkan analisis jabatan yang dilakukan Bidang Pertanian telah berjalan optimal sesuai parameter teoritis yang telah ditetapkan. Pemetaan staf sudah dilaksanakan secara bertahap namun belum menyeluruh sehingga masih terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan pegawai dengan prasyarat jabatannya. Pelaksanaan analisis jabatan Bidang Pertanian masih perlu dilakukan perbaikan, seperti memberikan pelatihan secara menyeluruh kepada seluruh staf masing-masing jabatan terkait teknis uraian tugas jabatannya.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Jabatan, Pegawai*

Abstract

Job analysis is carried out to develop employee needs. In practice, the implementation of position analysis in the Agriculture Sector still found a mismatch between employee competencies and position prerequisites based on applicable regulations. The purpose of this research is to find out a clearer picture of the implementation of position analysis in the Agriculture Sector. This research uses descriptive qualitative methodology with interviews, documentation, and observation as the main methods of data collection. Data analysis techniques through the process of data reduction, data display, and conclusion drawing. The informant in this research is the Head of the Work Team for the Management of Urban Agricultural Development Facilities and Extension. The results showed that the position analysis carried out by the Agriculture Division has run optimally according to the theoretical parameters that have been set. Staff mapping has been carried out gradually but not thoroughly so that there is still a mismatch between the educational qualifications of employees and the prerequisites of their positions. The implementation of position analysis in the Agriculture Sector still needs improvement, such as providing comprehensive training to all staff of each position related to the technical job descriptions.

Keywords: *Human Resource Management, Job Analysis, Employees*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan suatu negara ditentukan oleh aset utama yang dikenal sebagai sumber daya (*resources*), yang meliputi sumber daya alam dan sumber daya manusia. Kedua jenis sumber daya ini sangat penting dalam proses pembangunan (Luis & Zamzam, 2021). Pegawai, yang merupakan sumber daya manusia, menjadi aktor utama dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta. Pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan publik membutuhkan sumber daya aparatur pemerintah yang profesional, berpengetahuan luas, dan tanggap terhadap kebutuhan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi (Kasakean, 2024). Oleh karena itu, pengembangan dan perencanaan sumber daya aparatur harus dipertimbangkan secara matang. Pengembangan sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan dalam kerangka organisasi publik.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam organisasi. Komalasari et al., (2022) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu yang efektif dan efisien dalam mengatur hubungan dan tugas-tugas tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses berkelanjutan yang berupaya memasok perusahaan atau organisasi dengan individu-individu yang memenuhi syarat dan siap untuk ditugaskan pada peran dan jabatan yang sesuai dengan kebutuhan. Uraian tugas pada jabatan dalam struktur

organisasi pemerintahan akan lebih mudah dilaksanakan jika aparatur memiliki kompetensi sumber daya yang sesuai dengan jabatannya (Tamara et al., 2021). Jabatan pada organisasi pemerintahan dievaluasi melalui analisis jabatan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam merancang deskripsi pekerjaan, sehingga spesifikasi jabatan dapat dibuat dan dievaluasi.

Analisis jabatan adalah teknik sistematis untuk mengidentifikasi dan menilai berapa banyak karyawan yang dibutuhkan dalam sebuah unit kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Kasakean, 2024). Analisis jabatan merupakan upaya untuk memperoleh informasi tentang deskripsi tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai, sehingga instansi bisa mendapatkan *"The Right Man on the Right Place at the Right Time"*. Tujuan dari proses ini adalah supaya ketika pegawai ditugaskan untuk suatu posisi atau jabatan, mereka telah memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan. Meskipun masih terdapat berbagai tantangan dalam praktiknya yang menghambat pencapaian tujuan analisis kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan, namun proses ini tetap krusial untuk dilaksanakan oleh setiap Organisasi Perangkat Daerah. Salah satu perangkat daerah yang melaksanakan analisis jabatan adalah Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya adalah sebuah perangkat daerah tipe A yang bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugas pemerintahan terkait dengan pangan, pertanian, kelautan, dan perikanan sesuai dengan kewenangan daerah serta tugas pembantuan. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang "Organisasi Perangkat Daerah" menyatakan bahwa hasil pemetaan urusan pemerintahan digunakan untuk mengidentifikasi tipe perangkat daerah. Jika nilai urusan pemerintahan lebih besar dari 800, maka dianggap sebagai perangkat daerah tipe A, yang menandakan beban kerja yang tinggi (Bungaran & Sinaga, 2020). Perangkat Daerah Tipe A terdiri dari 1 (satu) Dinas dengan paling banyak 4 (empat) Bidang dan 1 (satu) Sekretariat. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya terdiri atas 1 (satu) Sekretariat, 4 (empat) Bidang yakni Bidang Pangan, Bidang Peternakan, Bidang Perikanan, Bidang Pertanian, dan 1 (satu) UPTD Kebun Raya Mangrove dengan total pegawai seluruhnya kurang lebih 356 pegawai per Mei 2024. Di bawah ini rincian pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya per Mei Tahun 2024

| NO | JABATAN | ASN | | NON ASN |
|--|---|-----------|-----------|------------|
| | | PNS | PPPK | |
| A. PEGAWAI PEMERINTAH KOTA SURABAYA | | | | |
| 1 | Kepala Dinas | 1 | - | - |
| Sekretariat | | | | |
| 2 | Sekretaris | 1 | - | - |
| 3 | Ketua Tim Kerja Umum dan Kepegawaian | 1 | - | - |
| | - Staf Tim Kerja Umum dan Kepegawaian | 8 | 6 | 27 |
| 4 | Kasubag Keuangan | 1 | - | - |
| | - Staf Keuangan * | 3 | - | 4 |
| Total Pegawai Sekretariat | | 14 | 6 | 31 |
| Bidang Pangan | | | | |
| 5 | Kepala Bidang Pangan | 1 | - | - |
| 6 | Ketua Tim Kerja Ketahanan Pangan | 1 | - | - |
| | - Staf Tim Kerja Ketahanan Pangan | 1 | 1 | 2 |
| 7 | Ketua Tim Kerja Keamanan Pangan | 1 | - | - |
| | - Staf Tim Kerja Keamanan Pangan | 1 | 1 | 11 |
| Total Pegawai Bidang Pangan | | 5 | 2 | 13 |
| Bidang Perikanan | | | | |
| 8 | Kepala Bidang Perikanan | 1 | - | - |
| 9 | Ketua Tim Kerja Perikanan Tangkap | 1 | - | - |
| | - Staf Tim Kerja Perikanan Tangkap | 3 | 1 | 23 |
| 10 | Ketua Tim Kerja Perikanan Budidaya | 1 | - | - |
| | - Staf Tim Kerja Perikanan Budidaya | 1 | 1 | 18 |
| Total Pegawai Bidang Perikanan | | 7 | 2 | 41 |
| Bidang Pertanian | | | | |
| 11 | Kepala Bidang Pertanian | 1 | - | - |
| 12 | Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sarana Pengembangan Pertanian Perkotaan dan Penyuluhan | 1 | - | - |
| | - Staf Tim Kerja Pengelolaan Sarana Pengembangan Pertanian Perkotaan dan Penyuluhan | 3 | 13 | 43 |
| 13 | Ketua Tim Kerja Pengelolaan Prasarana Pertanian | 1 | - | - |
| | - Staf Tim Kerja Pengelolaan Prasarana Pertanian | 3 | - | 81 |
| Total Bidang Pertanian | | 9 | 13 | 124 |
| Bidang Peternakan | | | | |
| 14 | Kepala Bidang Peternakan | 1 | - | - |
| 15 | Ketua Tim Kerja Kesehatan Hewan dan Kesmavet | 1 | - | - |
| | - Staf Tim Kerja Kesehatan Hewan dan Kesmavet | 2 | 1 | 12 |
| 16 | Ketua Tim Kerja Pengembangan Usaha Peternakan | 1 | - | - |
| | - Staf Tim Kerja Pengembangan Usaha Peternakan | 1 | - | 10 |
| Total Bidang Peternakan | | 6 | 1 | 22 |
| UPTD Kebun Raya Mangrove | | | | |
| 17 | Kepala UPTD Kebun Raya Mangrove | 1 | - | - |
| | - Staf UPTD Kebun Raya Mangrove | 1 | 2 | 55 |
| Total UPTD Kebun Raya Mangrove | | 2 | 2 | 55 |
| TOTAL KESELURUHAN | | 44 | 26 | 286 |

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian, 2024

Tabel di atas menunjukkan jumlah pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya pada tiap bidang per Mei tahun 2024. Berdasarkan data di atas, bidang Pangan menjadi Bidang dengan jumlah pegawai paling sedikit dibandingkan yang lainnya, yakni 13 pegawai. Sebaliknya, Bidang Pertanian menjadi Bidang yang memiliki jumlah pegawai paling banyak hingga mencapai 124 pegawai. Yorinda (2023) mengemukakan bahwa organisasi harus memastikan bahwa kebutuhan akan pegawai sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan, karena hal ini penting untuk mendukung penyediaan layanan kepada masyarakat yang cepat, tepat, efektif, dan efisien. Perencanaan kebutuhan yang akurat menjadi langkah awal dalam memastikan ketersediaan pegawai yang tepat. Oleh karena itu, Bidang Pertanian melaksanakan analisis jabatan untuk mengetahui jumlah pemenuhan pegawai ideal serta beban kerja yang adil dan merata.

Dalam praktiknya, pelaksanaan analisis jabatan pada Bidang Pertanian masih ditemukan ketidakcocokan antara kompetensi pegawai dan jabatan yang diemban.

Ketidaksesuaian tersebut disebabkan oleh perbedaan dalam komposisi keahlian atau pendidikan pegawai dengan prasyarat jabatannya berdasarkan KepmenpanRB Nomor 11 Tahun 2024, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Data Pendidikan Pegawai non-Fungsional Bidang Pertanian

| NO | NAMA JABATAN | PRASYARAT JABATAN | PENDIDIKAN PEGAWAI | JUMLAH | KESESUAIAN (SESUAI/TIDAK SESUAI) |
|-----|-------------------------------|-------------------|--------------------|--------|----------------------------------|
| 1 | Penata Layanan Operasional | S-1/D-4 | S-1 | 1 | Sesuai |
| 2 | Penelaah Teknis Kebijakan | S-1/D-4 | S-1 | 1 | Sesuai |
| 3 | Pengelola Layanan Operasional | D-3 | D-3 | 1 | Sesuai |
| | | | D-4 | 1 | |
| | | | S-1 | 12 | |
| 4 | Pengolah Data dan Informasi | D-3 | S-1 | 3 | Sesuai |
| 5 | Pengadministrasi Perkantoran | SLTA Sederajat | SD | 1 | Tidak Sesuai |
| | | | SMA/SMK | 3 | Sesuai |
| 6 | Operator Layanan Operasional | SLTA Sederajat | SMA/SMK | 2 | Sesuai |
| | | | S-1 | 1 | |
| 7 | Operator Alat Berat | SLTA/D-1/D-2/D-3 | SMK | 1 | Sesuai |
| 9 | Satgas Perawat Kebun* | SLTA/D-1/D-2/D-3 | - | 11 | Tidak Sesuai |
| | | | SD | 11 | |
| | | | SMP | 11 | |
| | | | SMA/SMK | 29 | Sesuai |
| | | | S-1 | 14 | |
| S-2 | 1 | | | | |

Sumber: Bidang Pertanian DKPP, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Bidang Pertanian non Fungsional yang menempuh Sarjana S-2 sebanyak 1 orang, pegawai dengan pendidikan Sarjana S-1 sebanyak 32 orang, pegawai dengan pendidikan Diploma sebanyak 2 orang, pegawai dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang, pegawai dengan pendidikan SMP 11 orang, pegawai dengan pendidikan SD sebanyak 12 orang, dan pegawai yang tidak menempuh pendidikan sebanyak 11 orang. Sehingga diketahui bahwa terdapat 34 pegawai Bidang Pertanian yang belum memenuhi prasyarat jabatan.

Berdasarkan informasi di atas diketahui bahwa analisis jabatan yang dilaksanakan oleh Bidang Pertanian belum sepenuhnya sesuai dengan pendidikan pegawai karena masih ditemukan beberapa pegawai Bidang Pertanian yang pendidikannya tidak sesuai dengan prasyarat jabatan berdasarkan KepmenpanRB Nomor 11 Tahun 2024 Tentang "Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah". Ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan pegawai dengan prasyarat jabatan dapat disebabkan karena peraturan yang terus berubah sesuai dengan perkembangan.

Penelitian tentang Analisis Jabatan juga dilaksanakan oleh sejumlah akademisi, seperti Meidyanto et al., (2021) bahwa terdapat kekosongan jabatan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan dan pegawai yang ditugaskan pada posisi yang tidak sesuai

dengan latar belakang pendidikan mereka. Meskipun telah melakukan analisis jabatan, namun kualitas kinerja pegawai kurang memuaskan karena individu tidak memiliki pengalaman yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Ibrahim & Tamrin (2024) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perlunya melakukan analisis jabatan untuk mengkaji kebutuhan pekerjaan berdasarkan beban kerja dan volume pekerjaan, karena masih terdapat banyak pegawai yang diberi tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, sehingga efektivitas beban kerja yang ditanggung menjadi kurang optimal. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sudiarto & Febrian (2021) menunjukkan bahwa penyelenggaraan analisis jabatan dan analisis beban kerja di Provinsi Riau masih sebatas pedoman biasa yang tidak diikuti dengan implementasi di lapangan. Salah satunya adalah karena masih banyak pegawai yang menduduki jabatan pelaksana belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensinya.

Berdasarkan pemaparan di atas, jumlah ketersediaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bidang Pertanian serta ketidaksesuaian antara klasifikasi pendidikan pegawai dengan prasyarat jabatan membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai pelaksanaan analisis jabatan di Bidang Pertanian Dinas Ketahanan pangan dan Pertanian Kota Surabaya terutama dalam pemenuhan pegawai secara adil dan merata berdasarkan dengan kompetensi dan prasyarat jabatan yang harus dipenuhi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dengan pendekatan deskriptif, seperti yang dijelaskan oleh Koentjaraningrat (1993) untuk menjawab secara lengkap pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan penerapan analisis jabatan di Bidang Pertanian Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan peraturan. Informan dalam penelitian ini adalah Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sarana Pembangunan Pertanian Perkotaan dan Penyuluhan. Data dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik interaktif Miles et al., (2014) yang terdiri dari tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teori analisis pekerjaan dari Dessler (2019), yang mencakup elemen-elemen seperti deskripsi jabatan, *job specification*, *responsibility & duties*, *relationship*, dan *working condition*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil temuan dari penelitian lapangan yang berfokus pada analisis jabatan dalam pemenuhan pegawai di bidang pertanian Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian. Penelitian ini menggunakan teori analisis jabatan dari Dessler (2019) yang mencakup deskripsi jabatan, *job specification*, *responsibility & duties*, *relationship*, dan *working condition*.

Deskripsi Jabatan

Dalam analisis jabatan diperlukan deskripsi yang merinci informasi tentang tugas-tugas setiap pegawai untuk memastikan identifikasi yang akurat dan jelas (Yorinda, 2023). Penerapan *job description* pada karyawan diharapkan dapat membentuk struktur organisasi yang membutuhkan posisi-posisi tertentu yang kemudian akan dijelaskan dalam *job description* pegawai (Suryani et al., 2018). Penyusunan deskripsi jabatan Bidang Pertanian sudah dilaksanakan dengan tegas dan jelas. Hal ini terlihat dari adanya struktur organisasi dan tata kerja Bidang Pertanian.



Gambar 1. Struktur Organisasi Bidang Pertanian

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian, 2024

Berdasarkan struktur organisasi di atas, diketahui bahwa dalam menjalankan tugasnya Bidang Pertanian dibagi menjadi 2 seksi, yakni Seksi Pengelolaan Sarana Pengembangan Pertanian Perkotaan dan Penyuluhan, serta Seksi Pengelola Sarana Pertanian. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Pertanian dibantu oleh pejabat fungsional pada masing-masing Seksi yang diberi tugas tambahan sebagai Sub Koordinator.

Berkaitan dengan indikator deskripsi jabatan, dalam penyusunan analisis jabatan Bidang Pertanian berpedoman dengan berbagai peraturan, seperti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PermenpanRB) Nomor 1 Tahun 2020 Tentang "Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja" serta berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (KepmenpanRB) Nomor 11 Tahun 2024 Tentang "Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah". Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sumber informasi yang digunakan dalam menyusun deskripsi jabatan Bidang Pertanian mengadopsi dari analisis jabatan Kementerian Pertanian, serta berdasarkan arahan pimpinan yang memiliki visi misi dalam pengembangan organisasi.

| No | Jabatan Struktural | Tugas dan Fungsi | Uraian Tugas Staf | Hasil Kerja Staf | Satuan Hasil | Target | Frekuensi / Shift | Volume | Waktu Pelaksanaan (Ment) | ABK Ideal | ABK Bertahap | Nama Jabatan Penguji | Nama Jabatan Penilai |
|----|-------------------------|--|--|--|--------------|--------|-------------------|--------|--------------------------|-----------|--------------|----------------------------|---|
| 1 | Kepala Bidang Pertanian | pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk teknis di Bidang Pertanian | [1.1] Uraian di revisi: 2024-05-20 Melakukan kegiatan laporan hasil analisis kebutuhan sarana prasarana kabupaten/kota | Laporan konsep hasil analisis | Laporan | 2 | Dst Instan (0) | 12 | 330 | 0,05 | 0,04 | Petata Laksana Operasional | Analisis Program Pengembangan Pertanian |
| | | | [1.2] Uraian di revisi: 2024-05-20 Melakukan penyusunan dan penganggaran pelaksanaan pengujian (PUL) sektor pertanian | Laporan perencanaan dan penganggaran GMR PUL | Laporan | 8 | Terdasarkan (K) | 32 | 330 | 0,14 | 0,18 | Petata Laksana Operasional | Analisis Program Pengembangan Pertanian |
| | | | [1.3] Uraian di revisi: 2024-05-20 Melakukan penyusunan penganggaran responstif gender (PPRG) Bidang Pertanian | Dokumen PPRG | Dokumen | 9 | Sekeloa (1) | 9 | 330 | 0,04 | 0,03 | Petata Laksana Operasional | Analisis Program Pengembangan Pertanian |
| | | | [1.4] Uraian di revisi: 2024-05-20 Melakukan analisis kebutuhan anggaran kegiatan pemeliharaan lahan sawah tadatir kabupaten pertanian | Laporan Pengantar Anggaran dan Form | Dokumen | 1 | Dst Instan (0) | 12 | 340 | 0,04 | 0,03 | Petata Laksana Operasional | Analisis Lahan Pertanian |
| | | | [1.5] Uraian di revisi: 2024-05-20 Melakukan analisis kebutuhan jasa tanaman pada lahan sawah tadatir kabupaten pertanian | Dokumen Laporan | Dokumen | 1 | Dst Instan (0) | 6 | 330 | 0,02 | 0,01 | Petata Laksana Operasional | Analisis Lahan Pertanian |

Gambar 2. Analisis Jabatan Bidang Pertanian dalam Aplikasi e-ABK

Sumber: <https://organisasi.surabaya.go.id/abk24/>

Gambar di atas merupakan uraian tugas Bidang pertanian di e-ABK yang didasarkan kepada analisis jabatan Kementerian Pertanian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penyusunan analisis jabatan Bidang Pertanian terutama pada indikator Deskripsi Jabatan, seluruh pegawai dilibatkan sebagai upaya agar setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, kecuali pada jabatan penunjang karena sudah dihitung secara umum.

Spesifikasi Jabatan (*Job Spesification*)

Analisis jabatan sangat krusial untuk menilai kecocokan seorang pegawai dengan jabatan yang diemban, termasuk pendidikan, keahlian, dan pengalaman yang dimilikinya (Devra, 2020). Soleiman et al., (2022) berpendapat bahwa spesifikasi jabatan menjelaskan dengan detail karakteristik serta kualifikasi yang diperlukan oleh calon karyawan, termasuk pendidikan, pengalaman, dan keahlian yang relevan dengan posisi kerja yang ditawarkan. Bidang Pertanian melaksanakan pemetaan staff secara bertahap dengan menyesuaikan spesifikasi jabatan berdasarkan peraturan yang berlaku, bukan hanya berdasarkan kebutuhan. Berdasarkan wawancara dengan dengan Ketua Tim Kerja Pengelolaan Sarana Pembangunan Pertanian Perkotaan dan Penyuluhan, diketahui bahwa belum semua jabatan

di Bidang Pertanian sudah dilakukan pemetaan, sehingga untuk jabatan non-fungsional masih ditemukan staf yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan prasyarat jabatan. Pemetaan staf yang dilaksanakan oleh Bidang Pertanian baru dimulai dari jabatan fungsional penyuluh pertanian. Hal ini didasarkan pada tingkat urgensinya yang mana jabatan tersebut dibutuhkan dalam pelaksanaan program pertanian. Jika pada jabatan fungsional terdapat kualifikasi staf yang tidak sesuai dengan peraturan, maka akan dikeluarkan karena tuntutan pemenuhan kualifikasi pendidikan. Setelah proses pemetaan dilakukan, Bidang Pertanian melakukan pelatihan untuk pegawai tergantung dengan posisi analisis jabatannya.

Standar kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas dapat diukur dengan menggunakan kompetensi mereka (Yorinda, 2023). Guna mendorong pelaksanaan kinerja pegawai secara optimal, Bidang Pertanian mengadakan pelatihan dan sertifikasi untuk pegawai. Berdasarkan hasil wawancara diketahui tidak semua staf mendapatkan pelatihan dan sertifikasi yang sesuai dengan bidangnya karena harus ada perencanaan dan anggarannya. Untuk saat ini masih jabatan fungsional penyuluh yang mengikuti kegiatan diklat sebanyak lima kali dalam setahun serta sertifikasi satu kali. Meskipun demikian, untuk jabatan lainnya Bidang Pertanian mengadakan pelatihan tidak resmi yang sifatnya mendatangkan narasumber, seperti pelatihan memotong pohon, penanganan hama, serta pelatihan alsintan (alat dan mesin pertanian). Selain itu, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sudah menyiapkan *e-learning* yang sifatnya *basic* kompetensi atau pengetahuan yang harus diketahui untuk semua staf, seperti pengetahuan tentang kewarganegaraan, pelayanan publik, serta pencegahan korupsi yang harus dikuasai oleh seluruh pegawai.

Tanggung Jawab Jabatan (*Responsibility & Duties*)

Istilah "tanggung jawab" mengacu pada semua kewajiban yang menyertai suatu jabatan (Kasakean, 2024). Indikator ini menentukan tugas dan jenis aktivitas yang harus dilakukan oleh suatu pekerjaan. Dalam penetapan tanggung jawab jabatan, Bidang Pertanian berupaya untuk membagi tanggung jawab jabatan secara adil dan efisien, melalui diikutsertakannya staf dalam pelaksanaan analisis jabatan untuk merincikan realisasi tugas yang dikerjakan sesuai dengan jabatannya. Dari pelaksanaan tersebut akan terlihat beban kerja masing-masing staf yang nantinya akan menjadi bahan evaluasi level manajerial guna dilakukan penambahan tugas, pendistribusian tugas, atau pendistribusian pegawai supaya beban kerjanya bisa lebih merata.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa ketika ada kekosongan jabatan, subkoor akan menilai terlebih dahulu apakah uraian tugas pada jabatan yang kosong

tersebut harus dilaksanakan atau tidak. Apabila harus dilaksanakan sesuai arahan dari Kementerian Pertanian atau *urgent* menurut pimpinan, maka Bidang Pertanian akan memanfaatkan sumber daya yang ada meskipun uraian tugas tersebut tidak sesuai dengan jabatannya namun dengan tetap memperhatikan beban kerjanya. Jika sudah melebihi beban kerjanya, maka uraian tugas sebelumnya akan dilimpahkan kepada staf lain. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai memiliki keterkaitan antara tugas yang dilakukan dan tanggung jawab yang harus dipikul, yang mengacu pada spesifikasi tugas dan tanggung jawab yang diuraikan secara terpisah untuk mempermudah pemahaman (Yorinda, 2023). Berdasarkan observasi di lapangan, uraian tugas seluruh jabatan di Bidang Pertanian sudah tertulis dengan jelas, namun belum semua pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Pada pelaksanaan analisis jabatan, masih ditemukan beberapa staf yang mengalami kesusahan dalam menguraikan secara jelas tugasnya dengan data pendukung yang sesuai. Sehingga peran pimpinan dibutuhkan (kabid/subkoo) untuk memandu dan memberikan pemahaman kepada staf dalam menguraikan uraian tugasnya pada pelaksanaan analisis jabatan.

Hubungan (*Relationship*)

Kemampuan organisasi untuk berjalan dengan lancar sangat bergantung pada hubungan kerjanya. Untuk membangun suasana kerja yang positif, sangat penting untuk membina hubungan kerja yang baik dengan pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal (Hakim et al., 2018). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan dalam membangun hubungan kerja secara internal, Kepala Bidang Pertanian menugaskan masing-masing subkoo untuk membantu mengawal pelaksanaan kinerja pegawai. Dalam keterkaitan dengan analisis jabatan, subkoo melibatkan langsung staf yang menduduki posisi tersebut dengan harapan masing-masing staf memahami ketika sudah diberikan target atas uraian jabatan, staf bisa menyediakan *output* atas uraian yang diminta. Pada staf terdapat koordinator yang bertugas untuk membantu subkoo dalam memonitoring dan mengoreksi uraian tugas staf serta memberikan saran perbaikan kepada pegawai yang harus dilakukan pada pelaksanaan analisis jabatan.

Dalam membangun hubungan kerja secara eksternal, kepala bidang akan melimpahkan tanggung jawab kepada subkoo yang nantinya akan menugaskan staff di bawahnya. Namun, hal ini tergantung dengan level kerjasama eksternalnya. Apabila masih dalam tahapan negosiasi atau komunikasi bentuk kerjasamanya, maka kepala bidang atau subkoo yang akan mengawal. Namun apabila sudah mulai pembahasan naskah perjanjian kerjasama, maka staf akan dilibatkan.

Situasi Kerja (*Working Condition*)

Menurut Nurhandayani (2022), Situasi kerja mencakup semua unsur psikologis dan fisik yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Berdasarkan hasil observasi Staf Bidang Pertanian sebagian besar mengemban tugas teknis sehingga dalam pekerjaannya sering di lapangan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pertanian, seperti kegiatan pertanian di lahan terbatas wilayah perkotaan, melaksanakan program-program peningkatan kesejahteraan petani, serta melaksanakan pelatihan dan sosialisasi kepada masyarakat tentang pertanian. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa situasi kerja yakni gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja. Hal ini disebabkan karena gaya pimpinan dalam memajemen tugas atau suatu kendala secara langsung akan berpengaruh kepada kenyamanan staff dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mendorong kinerjanya. Sehingga staf manajerial harus memahami potensi dan karakter masing-masing staf dibawahnya. Seperti pada staf laki-laki pembawaan subkooor untuk pemberian tugas akan lebih tegas, namun untuk staf perempuan karena lebih sensitif maka pembawaan subkooor dalam pemberian tugas akan lebih kalem. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi seluruh staf.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan penulis, dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis jabatan Bidang Pertanian sudah dilaksanakan dengan optimal. Penyusunan deskripsi jabatan Bidang Pertanian sudah dilaksanakan dengan tegas dan jelas dengan mengadopsi analisis jabatan Kementerian Pertanian serta berdasarkan kepada peraturan yang berlaku. Meskipun demikian, pelaksanaan analisis jabatan pada Bidang Pertanian masih perlu perbaikan pada indikator spesifikasi jabatan dan indikator tugas dan tanggung jawab jabatan. Berdasarkan segi spesifikasi jabatan, Bidang Pertanian sudah melaksanakan pemetaan staff dengan menyesuaikan spesifikasi jabatan berdasarkan peraturan yang berlaku, namun belum menyeluruh kepada seluruh jabatan sehingga masih terdapat jabatan yang diduduki staf dengan kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan peraturan.

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan yakni, pengetahuan dan kompetensi karyawan harus ditingkatkan agar dapat membuat analisis jabatan yang tepat sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada. sehingga pegawai dapat lebih memahami mengenai rincian uraian tugas serta output dari uraian tugasnya. selain itu, pelatihan secara menyeluruh

kepada seluruh staf pada masing-masing jabatan terkait teknis uraian tugas jabatannya juga perlu dilakukan guna meminimalisir ketidakmampuan pegawai dalam memahami tugasnya. Meskipun sudah dilaksanakan secara bertahap, namun pemetaan staf secara menyeluruh sesuai dengan kualifikasi pendidikan berdasarkan peraturan juga perlu terus dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungaran, J., & Sinaga, B. (2020). Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten Kuningan. *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP dan KP)*, 2(2), 83–105. <https://doi.org/10.33701/jpkp.v2i2.999>
- Dessler, G. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management* (5 ed.). Pearson.
- Devra, D. D. (2020). Fungsi Badan-Badan kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam Pelaksanaan Analisis jabatan (Job Analysis). *Jurnal Al-Iqtishad*, 1(16).
- Hakim, Y. R. Al, Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Ibrahim, & Tamrin, U. (2024). Peranan Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(1), 17–25. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i1.2742>
- Kasakean, D. (2024). *Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung*. Universitas Lampung.
- Koentjaraningrat. (1993). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91–101.
- Luis, M., & Zamzam, F. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan*. Deepublish.
- Meidyanto, D., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2021). Keefektifan Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 99–116. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2004>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publications.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Soleiman, E. C., Rahwana, K. A., Purnomo, Y. J., Febrian, W. D., Wahyudi, D., Prayudi, D.,

Nafiuddin, Sarjana, S., Wahdaniah, Sunarno, N., & Harto, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar di Era Digital)* (1 ed.). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.

Sudiarto, R., & Febrian, R. A. (2021). Manajemen Penyelenggaraan Analisis Jabatan Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 7(1), 10–25. [https://doi.org/10.25299/jkp.2021.vol7\(1\).9715](https://doi.org/10.25299/jkp.2021.vol7(1).9715)

Suryani, I. M., Sulistyaningrum, D. C., & Murwaningsih, T. (2018). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas IA Khusus). *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(5), 57–63. <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/jikap>

Tamara, C. V.D., Johanes, A. W., Marlina, L., & Hendra, K. A. (2021). Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 128–141. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2079>

Yorinda, B. E. (2023). *Analisis Kebutuhan Pegawai di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo Provinsi Jawa Timur*. IPDN.