

# ANALISIS JABATAN DALAM RANGKA PEMENUHAN PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI GORONTALO

FADEL MUHAMMAD H. RASYID

NPP. 30.1308

Asdaf Kabupaten Bonebolango, Provinsi Gorontalo

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

E-mail: [fadelrasyid286@gmail.com](mailto:fadelrasyid286@gmail.com)

Pembimbing Skripsi : Dr. Drs. H. Azharisman Rozie M.Si

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background:** *At present, the quality of employees is the main capital for building a good bureaucracy. To improve performance, there needs to be a balance between quality and quantity as well as the competence of existing employees, so that the fulfillment of employee needs must be in accordance with their abilities and skills. One form of realizing this is through the implementation of job analysis.*

**Purpose:** *The purpose of this research is to find out job analysis in order to meet the needs of employees at the Gorontalo Provincial Health Office.*  
**Method:** *Internal research is a qualitative research using descriptive method with an inductive approach where the informants in this study are determined through a purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. Meanwhile, data analysis techniques were carried out by means of data reduction, data presentation and drawing conclusions.*  
**Results/Finding:** *From the implementation of research in the analysis of civil servant positions at the Gorontalo Provincial Health Office. South has been implemented well but not optimal. This is due to the fact that there are still differences between the level of positions and competence of employees with the level of education and training experience indicators for civil servants.*  
**Conclusion:** *The obstacles faced are the lack of human resources and the influence of various parties related to planning in a position. Meanwhile, efforts are being made to improve employee competence through education and training related to job analysis and coordinating with related parties with planning for the fulfillment of civil servants.*

**Keywords:** *Job Analysis, Planning, Employess, Needs*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** kualitas pegawai merupakan modal utama untuk membangun sebuah birokrasi yang baik. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya keseimbangan antara kualitas dan kuantitas seta kompetensi pegawai yang ada maka pemenuhan kebutuhan pegawai harus sesuai dengan kemampuan seta keahliannya. Salah satu bentuk untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui pelaksanaan analisis jabatan.  
**Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.  
**Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif di mana informan pada penelitian ini ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara seta dokumentasi. Sementara itu, untuk teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan.  
**Hasil/Temuan:** Dari pelaksanaan penelitian ini bahwa analisis jabatan

dalam pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Selatan sudah dilaksanakan dengan baik tetapi belum maksimal. Hal ini disebabkan masih adanya perbedaan antara sarat jabatan dan kompetensi pegawai dengan indikator tingkat pendidikan dan pengalaman diklat bagi pegawai negeri sipil. **Kesimpulan:** Kendala yang dihadapi yaitu kurangnya sumber daya manusia dan adanya pengaruh dari berbagai pihak terkait perencanaan dalam suatu jabatan. Sementara itu, upaya yang dilakukan yaitu dengan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan terkait dengan analisis jabatan serta melaksanakan koordinasi dengan pihak terkait mengenai perencanaan pemenuhan pegawai negeri sipil.

**Kata Kunci:** Analisis Jabatan, Perencanaan, Pegawai, Kebutuhan

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Pegawai Negeri Sipi (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) merupakan aparatur yang mempunyai tanggung jawab besar dalam menanggapi soal kualitas dan keahlian Sumber Daya Manusia (SDM). PNS yang memiliki sikap disiplin, kompeten di bidang masing- masing, dan beretos kerja dapat memberikan kepercayaan di lingkup kerja serta masyarakat yang ada. Hal ini menjadikan PNS berusaha memiliki sikap yang ideal dan profesional dan berkualitas dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat. Analisis jabatan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai memiliki peran penting dan strategis dalam pengembangan pemerintah daerah. Analisis jabatan akan memberikan suatu sketsa untuk membantu dalam proses rekrutmen, seleksi, promosi, latihan, dan kompensasi. Selain membantu dan memberikan manfaat kepada pemerintahan daerah, analisis jabatan juga memberikan manfaat kepada ASN dalam pemerintahan daerah, dengan mengetahui dan sadar akan penempatan sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan latar belakang, maka ASN akan melakukan persiapan dalam mengembangkan kemampuan dan teknik yang ada pada dirinya dengan semaksimal mungkin.

Analisis jabatan merupakan suatu cara yang paling dasar untuk mengetahui teknik individu seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang sudah di berikan. Oleh karena itu, bagi pegawai yang mempunyai posisi atau jabatan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Pelaksanaan analisis jabatan di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dalam melaksanakan perencanaan dan penempatan pegawai masih ada beberapa permasalahan terkait sumber daya aparatur yang perlu dilakukan evaluasi kedepannya. Kurangnya pegawai yang tidak sesuai dengan latar pendidikan untuk mengisi jabatan, sehingga kurang berkontribusi dalam melaksanakan tugas.

Selain itu ada faktor lain yakni fenomena konsep *the right man of the right place* masih menjadi permasalahan dikarenakan belum efektifnya pedoman kebutuhan pegawai dimana dalam penempatan jabatan masih dijumpai ketidaksesuaian antara penempatan seseorang dalam jabatan dengan kesesuaian masa kerja dan golongan. Hal ini dapat kita atasi terkait fenomena konsep tersebut yaitu dengan menggunakan analisis jabatan. Peristiwa yang terjadi di atas, telah dilaksanakannya analisis jabatan agar mendapatkan perencanaan dan penempatan yang baik, berkompeten dan profesional pada bidangnya masing masing, ternyata belum berhasil secara penuh. Oleh sebab itu dari peristiwa terjadi di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo tersebut,

Penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti tentang “**Analisis Jabatan dalam Rangka Pemenuhan Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo**”

### **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Beberapa permasalahan terkait sumber daya aparatur yang perlu dilakukan evaluasi kedepannya. Kurangnya pegawai yang tidak sesuai dengan latar pendidikan untuk mengisi jabatan, sehingga kurang berkontribusi dalam melaksanakan tugas. Selain itu ada faktor lain yakni fenomena konsep *the right man of the right place* masih menjadi permasalahan dikarenakan belum efektifnya pedoman kebutuhan pegawai dimana dalam penempatan jabatan masih dijumpai ketidaksesuaian antara penempatan seseorang dalam jabatan dengan kesesuaian masa kerja dan golongan.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Vera Tisnawati, Rinekso Soekmadi, dan Agus Priyono Kartono dari Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor program studi Konservasi Biodiveritas Tropika dalam Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Volume 9 no. 3 Tahun 2019 dengan judul **Analisis Kebutuhan Pegawai di Balai Taman Nasional Alas Purwo**. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui kebutuhan pegawai di Balai Taman Nasional Alas Purwo dengan menghitung persediaan dan kebutuhan berdasarkan beban kerja pada tahun 2017 hingga 2019. dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis kesenjangan secara deskriptif untuk mendapatkan hasil berupa rekomendasi untuk perencanaan pegawai di masa yang akan datang. Dalam penelitiannya menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian dari judul di atas, menunjukkan bahwa “jumlah pegawai Balai Taman Nasional Alas purwo pertama dilihat dari jenis pekerjaaterdapat jumlah pegawai yang berlebihan di suatu bidang. Kedua dilihat dari pendistribusian pegawai masih tidak seimbang dalam mengisi formasi pegawai. Ketiga dilihat jumlah pegawai yang dibutuhkan telah melebihi jumlah pegawai yang dibutuhkan namun secara fungsi masih terjadi ketimpaan di berbagai tenaga dan teknis”.

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Sofiana Dewi, Yakub Cikusin, M.Si , Suyeno, S.Sos., M.AP dari Universitas Islam Malang, Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi Negara, Jurnal Respon Publik Vol. 13, no 5 Tahun 2019 dengan judul **Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan juga dokumentasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan O;EH PENELITIAN TERSEBUT, menunjukkan bahwa “kebutuhan pegawai pada badan kepegawaian daerah kota malang sudah terpenuhi, efektif dan efisien. hal ini ditinjau dari dari analisis jabatan, di mana uraian pekerjaan pada Badan Kepegawaian daerah kota malang sudah terperinci dan sudah diberikan tugas pokok fungsi masing-masing pegawai. dilihat dari latar belakang pendidikan masih ada yang belum sesuai dalam penempatan pegawai seusai dengan jabatannya. Selanjutnya ditinjau dari analisis beban kerja, di mana beban kerja yang ada sudah sesuai dengan kompotensi yang dimiliki pegawai sudah cukup seimbang, dilihat dari norma waktu atau standar waktu kerja, di mana sudah diterapkan secara nasional sudah cukup efisien dan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.”

Penelitian yang dilakukan oleh Ketut Egggy Yudistia Putra, Luh Indrayani, Lulup Endah Tripalulupi Program Studi Pendidikan Ekonomi dari Universitas Pendidikan

Ganesha Singaraja Indonesia tahun 2019 dengan judul **Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali dengan menggunakan teori dari Hasibuan dengan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian yang dilakukan PADA PENELITIAN INI YAITU “menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas karena kurangnya kemampuan akan teknologi sehingga penambahan pegawai sangat berguna untuk mengefisienkan segala jenis pekerjaan. ditinjau dari sifat pekerjaan masih perlu adanya penambahan pegawai agar pegawai yang ada tidak kelebihan beban kerja yang berakibat stres pada pegawai itu sendiri. Dilihat dari peralatan yang tersedia cukup memadai.”

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Analisis jabatan tentunya bukanlah permasalahan yang baru, tentunya masalah ini terjadi hampir di setiap lingkup organisasi, instansi, atau kelompok lain untuk menentukan posisi dari pengurus instansi/organisasi tersebut agar bisa berjalan dengan baik. Namun dalam hal ini, pada penelitian ini mengenai analisis jabatan yang diteliti pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo merupakan penelitian yang baru pertama dilakukan. Hal ini tentunya berbeda dari penelitian-penelitian lain yang pernah dilakukan sebelumnya karena tentu saja dari segi lokasi penelitian yang berbeda dan juga waktu dilakukannya penelitian ini tentunya berbeda dari penelitian yang dilakukan sebelumnya.

#### **1.5. Tujuan.**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
- 2) Untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui faktor yang menjadi penghambat analisis jabatan dalam dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
- 3) Untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui upaya dalam mengatasi faktor penghambat analisis jabatan dalam dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

## **II. METODE**

Berdasarkan judul dalam penelitian ini Analisis Jabatan Dalam Pemenuhan Pegawai maka penulis menggunakan pendekatan (metode) kualitatif yang bersifat deskriptif. Menurut (Rakhmat 2002:25-26) deskriptif kualitatif merupakan: Metode deskriptif kualitatif tidak bermaksud menguji teori sehingga perspektifnya tidak tersaring. Ia bebas mengamati objektifnya, menjelajah, dan menemukan wawasan-wawasan baru sepanjang penelitian. Penelitiannya terus-menerus mengalami reformulasi dan redireksi ketika informasi-informasi baru ditemukan. Hipotesis tidak datang sebelum penelitian, tetapi baru muncul dalam penelitian Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan dua sumber yaitu: (1) Data primer, merupakan data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari lokasi penelitian yang diperbolehkan dari informan yang mempunyai hubungan tentang suatu permasalahan yang akan diteliti dengan melalui wawancara dan pengamatan atau observasi pada informan; (2) Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung berupa data yang didapatkan dari internet, buku-buku, dokumen, maupun arsip-arsip tentang permasalahan yang ada lokasi tempat penelitian. Teknik penentuan informan pada

penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sebagaimana maksud yang disampaikan oleh Sugiyono dalam Buku Memahami Penelitian Kualitatif, adalah :”*Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.” (Sugiyono, 2012:54). Peneliti menjadi sebagai instrumen yang dapat menjalankan penelitian sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pada penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik triangulasi menurut Sugiyono (Sugiyono2012:83) Triangulasi adalah menguji keabsahan data dengan teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian yaitu: (1) Triangulasi sumber, Triangulasi sumber yaitu dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber yang tersedia.;(2) Triangulasi Metode, Pengecekan keabsahan data dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang sama.dalam melakukan analisis data peneliti mengacu kepada Komponen dalam analisis data (*interactive model*) menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2012:247) yaitu Reduksi data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Analisis Jabatan Dalam Rangka Pemenuhan Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo Dengan Menggunakan Teori Yang Dikemukakan Oleh Thomas H. Stone**

Penulis berusaha menganalisis fokus penelitian, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dengan Menggunakan teori yang dikemukakan oleh Thomas H. Stonei dalam Bukunya *Understanding Personnel Manegement*, oleh (moekijat, 2011 : 48) analisis jabatan digunakan untuk memudahkan tercapainya program suatu organisasi.

##### **A. Perencanaan dan Penyusunan Tenaga Kerja**

Analisis Jabatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai tidak dilakukan secara sembarangan atau semrawut, tetapi analisis jabatan melibatkan beberapa langkah untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dari analisis jabatan itu sendiri benar dan maksimal harus dijalankan. pemerintah daerah menerapkan perencanaan kebutuhan pegawai, salah satunya adalah perencanaan dan penyusunan tenaga kerja.

##### **1)Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan pengamatan penulis ketika melakukan penelitian di dinas kesehatan provinsi Gorontalo para pegawai di masing masing unit belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing .hal ini dikarenakan proses dan pelaksanaan Anjab yang belum maksimal dilakukan. pengamatan penulis tentang apa yang terjadi di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo adalah benar. Dengan demikian, tahap perencanaan, saat pengenalan anjab harus dilakukan dan juga mampu memenuhi indikator-indikatornya, sehingga pelaksanaannya dapat dilakukan pada tahap selanjutnya, terutama tahap pembentukan kelompok analisis.

##### **2)Penarikan Tenaga Kerja**

Indikator lain yang harus dipenuhi agar tahap perencanaan ini dapat terlaksana dengan baik adalah pensiunnya pegawai. Pensiun tenaga kerja dilakukan sendiri oleh Komisi Kesehatan Provinsi Gorontalo, terutama untuk memudahkan seleksi tenaga kerja. penarikan tenaga yaitu pemberitahuan kepada pemimpin unit telah dilakukan akan

tetap penarikan tenaga kerja yang masih kurang sehingga menjadi salah satu kendala ketidakberhasilan pelaksanaan Anjab yang telah dilaksanakan dalam mencari jenis pegawai apa yang dapat mengisi sehingga dilakukan penarikan tenaga kerja, agar dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan sesuai dengan program yang ingin di capai oleh Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

### **3) Seleksi**

Indikator ketiga ialah Tahapan Seleksi. Dengan memilih persyaratan pekerjaan, ini memberikan standar dimana kemampuan pegawai untuk melakukan tugas tertentu diuji. Berbagai persyaratan pekerjaan digunakan untuk memeriksa kualifikasi pegawai. Kriteria yang digunakan untuk membuat seleksi terkait dengan posisi bahwa salah satu ukuran desain Anjab telah dipilih, namun keterampilan pegawai masih menjadi salah satu kendala untuk menyelesaikan analisis jabatan. Faktor profesional adalah kurangnya pengetahuan atau keterampilan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yang masih belum memenuhi kebutuhan dalam proses seleksi pegawai. Menurut pengamatan dari beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan dalam tahap perencanaan dan perencanaan tenaga kerja adalah perencanaan sumber daya manusia, penarikan tenaga, dan seleksi masih kurang maksimal karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan tentang pelaksanaan analisis jabatan dan apa saja menjadi kriteria penarikan tenaga kerja.

## **B. Pengembangan Pegawai**

Pembinaan pegawai baru Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dilakukan secara transparan, yaitu pegawai diberikan aturan dan standar dalam melakukan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami dalam mempersiapkan pegawai individu untuk mengambil tanggung jawab pada tingkat kedua atau lebih tinggi dari organisasi. Pengembangan biasanya melibatkan peningkatan keterampilan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

### **1) Orientasi**

Kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan bahwa di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, jika melihat efektivitas Pelaksanaan orientasi cukup positif, hanya pegawai baru yang peduli terhadap lingkungan kerja yang baru, sehingga kesan orientasi harus mendukung kesan positif sehingga dapat mengurangi kekhawatiran pegawai baru.

### **2) Pelatihan**

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan yang terencana dan sistematis. Pelatihan dipandang sebagai alat penting untuk menghadapi tantangan dan keputusan di lingkungan baru dan untuk memastikan bawahannya siap dan siap untuk mengambil tanggung jawab dan wewenang dalam posisi barunya, jika ada pegawai yang terpengaruh.

### **3) Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan**

Kriteria evaluasi kinerja pekerjaan harus berhubungan dengan isi jabatan, bukan faktor eksternal. Bahwasannya Perubahan standar yang tidak konsisten dan berubah mempengaruhi pengukuran kinerja pegawai. Oleh karena itu, penilai harus berhati-hati dalam menjelaskan hasil penilaian kinerja kepada pegawai. Evaluasi dimaksudkan sebagai suatu proses yang berkesinambungan yang merupakan bagian integral dari proses interaksi antara atasan dan bawahan.

#### **4) Perencanaan Karier**

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempeyartkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui Peningkatan kualitas sumber daya manusia. Bahwasanya salah satu indikator penyebab terhambatnya pengembangan pegawai yaitu masih kurangnya rasa kepercayaan diri dan rasa yakin dari para pegawai akan kompetensi yang dimiliki sehingga dalam proses seleksi pengisian jabatan kurang optimal.

#### **C. Pemeliharaan Pegawai**

Atasan harus memberikan perhatian serius terhadap pemeliharaan pegawai. Jika perhatian yang tidak memadai diberikan pada pemeliharaan pegawai, moral, sikap, dan loyalitas pegawai akan memburuk. adapun indikator yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan dalam tahap pemeliharaan pegawai yaitu

##### **1) Kompensasi**

Dalam fungsi kompensasi, data analisis jabatan digunakan untuk tujuan evaluasi jabatan. Metode analisis jabatan atau metode evaluasi jabatan dimaksudkan untuk memungkinkan perbandingan tugas berdasarkan faktor kompensasi tertentu. Faktor yang dapat dikompensasi adalah faktor yang digunakan organisasi sebagai dasar ketika menentukan perbedaan berdasarkan gaji. Bahwasanya Gaji/Kompensasi adalah hal yang paling diinginkan pegawai. Itu yang didapat para pekerja ketika menjadi pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, mereka bekerja sesuai hati, karena dianggap pekerja keras, dan yang tidak pekerja keras, sama-sama mendapatkan gaji yang sama. Untuk mengatasi hal tersebut, kompensasi dibayarkan kepada pegawai yang memenuhi persyaratan atau kriteria.

##### **2) Keselamatan dan Kesehatan Pegawai**

Di beberapa posisi, sifat tugas, kondisi kerja, atau peralatan yang digunakan dapat mengganggu atau membahayakan keselamatan dan kesehatan pegawai. penulis dapat menyimpulkan bahwasannya keselamatan dan kesehatan pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sudah dijamin sehingga dapat menghindari resiko terjadinya kecelakaan kerja.

##### **3) Hubungan Ketenagakerjaan**

Dalam hubungan tenaga kerja, deskripsi jabatan digunakan untuk bernegosiasi dengan seluruh pekerja tentang gaji, kondisi kerja, dan cara tugas tertentu dilakukan. penulis dapat menyimpulkan bahwasannya Pemeliharaan pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sangat didukung dan berjalan kondusif dikarenakan adanya dukungan usaha untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi.

#### **3.1.1 Syarat Jabatan Dalam Analisis Jabatan Pada Penempatan Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo**

Saat menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai, kondisi posisi harus diperhatikan. Persyaratan jabatan dapat diketahui dari hasil analisis jabatan. Salah satu tujuan analisis jabatan adalah untuk mendapatkan informasi dan data untuk menentukan perekrutan, promosi, dan pemindahan pegawai. terkait dengan syarat jabatan agar dapat mempermudah dalam menganalisis analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Hal-hal tersebut antara lain:

### **A. Pendidikan**

Penulis dapat menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan bahwa di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, jika melihat kesesuaian antara syarat jabatan dengan tingkat pendidikan pegawai sudah bagus meskipun ada beberapa yang belum sesuai karena kurang rinci disebutkan dalam syarat jabatan.

### **B. Pangkat / Golongan**

sebagian besar pangkat/golongan ruang yang memiliki pegawai pada dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sudah sesuai dengan syarat jabatan yang ditentukan. Hanya ada 1 (satu) pegawai yang memiliki pangkat/golongan ruang belum sesuai dengan syarat jabatan yaitu pegawai yang menduduki jabatan sebagai kepala badan Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

### **C. Diklat / Kursus**

penempatan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo masih belum sesuai jika dilihat dari syarat jabatan diklat/kursus. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai, baik struktural maupun fungsional yang belum memiliki pengalaman diklat/kursus sesuai dengan syarat jabatan, disebabkan karena peluang untuk mengikuti diklat pun sangat kecil.

### **D. Pengalaman Kerja**

Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sudah cukup berpengalaman. Pejabat struktural yang sebelumnya berasal dari instansi yang berbeda pun sudah memiliki pengalaman akan tugas yang serupa seperti di instansi sebelumnya.

## **3.2 Faktor Penghambat**

### **A. Terbatasnya Sumber Daya Manusia**

Berhasil tidaknya kebijakan dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. faktor kendala dalam analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. dari segi penempatan pegawai yang berkualitas dan memenuhi persyaratan kerja. kualitas pegawai. Oleh karena itu, personel Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo harus dididik agar memiliki kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dimana kinerja organisasi tentu akan meningkat bila diperlukan.

### **B. Pengaruh Pihak Lain**

Kelekatatan dengan pimpinan atau faktor politik juga menjadi salah satu penghambat penempatan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. kepala daerah sebagai penanggung jawab penempatan pegawai di daerah terkadang melihat kelekatatan baik secara personal maupun kelompok, mengabaikan faktor kualifikasi penempatan pegawai.

### **C. Informasi syarat Jabatan yang Kurang Jelas**

Berdasarkan temuan penulis dalam penelitian terapan pemerintah di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, ditemukan ketidakjelasan informasi persyaratan pendidikan dan pengalaman kerja yang menjadi dasar untuk menempatkan pegawai sesuai dengan keterampilan dan keahliannya. bahwa ketidakjelasan data persyaratan jabatan disebabkan persiapan dan pengisian analisis jabatan yang mendasak dibandingkan dengan organisasi perangkat daerah lainnya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak jelas dalam penempatan jabatannya.



### 3.3 Upaya Mengatasi Kendala

1. Kompetensi pegawai ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan mengenai analisis jabatan dan menambah intensitas pelatihan sehingga pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo mampu mempunyai kompetensi dan keahlian sesuai dengan jabatan yang ditempatinya. Meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait sehingga penempatan pegawai mengacu pada kompetensi dan keahlian yang dimiliki.
2. Koordinasi dengan inspektorat daerah juga sangat diperlukan dalam hal mengawasi penempatan pegawai dalam jabatan sehingga sesuai dengan kompetensi yang termuat dalam informasi jabatan pada hasil analisis jabatan. Menyusun standar kompetensi jabatan yang dituangkan dalam produk hukum berupa peraturan Gubernur dan keputusan Gubernur juga sangat diperlukan sehingga penempatan pegawai bisa terhindar dari faktor politik.
3. Berkordinasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat daerah Gorontalo, terkait pelaksanaan analisis jabatan di lingkungan pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo, Sehingga akan menghasilkan informasi mengenai syarat jabatan yang jelas

### 3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Vera Tisnawati, Rinekso Soekmadi, dan Agus Priyono Kartono dari Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor program studi Konservasi Biodiveritas Tropika dalam Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Volume 9 no. 3 Tahun 2019 dengan judul **Analisis Kebutuhan Pegawai di Balai Taman Nasional Alas Purwo**. Hasil penelitian dari judul di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai Balai Taman Nasional Alas purwo pertama dilihat dari jenis pekerjaaterdapat jumlah pegawai yang berlebihan di suatu bidang. Kedua dilihat dari pendistribusian pegawai masih tidak seimbang dalam mengisi formasi pegawai. Ketiga dilihat jumlah pegawai yang dibutuhkan telah melebihi jumlah pegawai yang dibutuhkan namun secara fungsi masih terjadi ketimpaan di berbagai tenaga dan teknis.

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Sofiana Dewi, Yakub Cikusin, M.Si , Suyeno, S.Sos., M.AP dari Universitas Islam Malang, Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi Negara, Jurnal Respon Publik Vol. 13, no 5 Tahun 2019 dengan judul **Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang**. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada badan kepegawaian daerah kota malang sudah terpenuhi, efektif dan efisien. hal ini ditinjau dari dari analisis jabatan, dimana uraian pekerjaan pada Badan Kepegawaian daerah kota malang sudah terperinci dan sudah diberikan tugas pokok fungsi masing-masing pegawai. dilihat dari latar belakang pendidikan masih ada yang belum sesuai dalam penempatan pegawai sesuai dengan jabatannya. Selanjutnya ditinjau dari analisis beban kerja, dimana beban kerja yang ada sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai sudah cukup seimbang, dilihat dari norma waktu atau standar waktu kerja, dimana sudah diterapkan secara nasional sudah cukup efisien dan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ketut Egggy Yudistia Putra, Luh Indrayani, Lulup Endah Tripalulupi Program Studi Pendidikan Ekonomi dari Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia tahun 2019 dengan judul **Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung**

**Bali.** Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas karena kurangnya kemampuan akan teknologi sehingga penambahan pegawai sangat berguna untuk mengefisienkan segala jenis pekerjaan. ditinjau dari sifat pekerjaan masih perlu adanya penambahan pegawai agar pegawai yang ada tidak kelebihan beban kerja yang berakibat stres pada pegawai itu sendiri. Dilihat dari peralatan yang tersedia cukup memadai.

Apabila ditinjau dari ketiga penelitian terdahulu tersebut dengan setiap hasil dari penelitian tersebut, maka apabila dilihat juga pada penelitian yang dilakukan ini maka bisa kita sebutkan bahwa permasalahan analisis jabatan dari masa ke masa kenyataannya semakin kompleks. Karena seiring dari kebutuhan jaman yang ada dimana setiap instansi memerlukan peningkatan dari setiap SDM yang ada dan dilakukan dengan melakukan analisis jabatan. Dan setelah dianalisis ternyata banyak terjadi kekurangan, dari segi kuantitas, kemampuan yang tidak sesuai, serta kesalahan sebelumnya dari segi perencanaan yang belum cukup matang. Karena perubahan yang begitu cepat dan juga kebutuhan yang semakin kompleks juga, maka temuan temuan yang ada pada penelitian sebelumnya ternyata pada penelitian ini memiliki perubahan meskipun begitu beberapa permasalahan yang ada juga bisa terselesaikan dan diupayakan agar bisa hilang sehingga analisis jabatan bisa berjalan dengan optimal yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada baik untuk mengolah data, mencari informasi, atau meningkatkan kemampuan baik secara mandiri maupun teratur dari instansi yang ditempati.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh penulis terkait analisis jabatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan Analisis Jabatan sudah berjalan dengan baik dalam perencanaan kebutuhan pegawai yang disebabkan oleh beberapa hal: Perencanaan dan penyusunan tenaga kerja masih kurang dan belum sesuai dengan tugas dan fungsinya, Pengembangan pegawai kurang optimal kesadaran pegawai dalam proses seleksi pengisian jabatan, dan Pemeliharaan pegawai disesuaikan berjalan kondusif dikarenakan adanya dukungan usaha untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik,,
2. Faktor yang menjadi penghambat maupun kendala Dinas Kesehatan terkait Analisis Jabatan dalam Rangka Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yaitu: Keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, Adanya faktor pihak lain yang menyebabkan pemenuhan kebutuhan pegawai belum sesuai dengan persyaratan, Kurangnya informasi syarat jabatan yang menyebabkan posisi jabatan ada beberapa yang ditempati belum sesuai.
3. Upaya yang dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo untuk mengatasi kendala terkait Analisis Jabatan dalam Rangka Pemenuhan Kebutuhan Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yaitu: Meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai, dengan cara pendidikan serta pelatihan analisis jabatan, Melaksanakan koordinasi dengan pihak terkait mengenai penempatan Pegawai Negeri Sipil, Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo guna mengurangi tingkat kekurangan selama penyusunan analisis jabatan.

**Keterbatasan Penelitian.** Keterbatasan dari penelitian ini yaitu tentunya dari segi waktu penelitian, dimana karena tenggat waktu penelitian yang tidak begitu lama maka peneliti berusaha mengefektifkan beberapa metode pengumpulan data dan juga metode pemilihan yang ada pada penelitian ini. Sehingga meskipun beberapa informan ataupun kondisi yang ditemukan dilapangan belum sepenuhnya dapat dilihat langsung oleh peneliti, namun dikarenakan metode yang digunakan oleh peneliti dan juga koordinasi yang baik antara informan dan peneliti sehingga data yang dibutuhkan bisa terkumpul dengan baik.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** menganalisis suatu jabatan tentunya harus bisa dilakukan sebaik mungkin, karena meskipun suatu organisasi yang ada memiliki tujuan yang baik namun apabila dari segi kepengurusan yang dilakukan oleh manajemen atau penempatan jabatan yang salah, maka tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai. Maka dari itu besar harapan dari penulis bahwa penelitian mengenai masalah ini bisa terus dilakukan dan dijadikan sebagai sarana untuk saling bertukar pikiran untuk bisa saling membantu permasalahan yang ada mengenai analisis jabatan.

## **V. Ucapan Terima Kasih**

Peneliti ucapkan banyak terima kasih kepada pemerintah Provinsi Gorontalo, yang dalam hal ini terkhususnya Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Karena atas dukungan dan bantuannya maka penelitian ini bisa dilaksanakan dan terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Serta peneliti juga berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah menolong dan membantu serta mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung agar terlaksananya penelitian ini bisa berjalan dengan baik.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

Devi, dkk. (2019). *Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang*. Jurnal Respon Publik Vol. 13, no 5

Moekijat.2011, *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju

Putra , dkk. (2019). *Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Beñoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali*. Program Studi Pendidikan Ekonomi dari Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia

Rakhmat Jalaluddin. 2002. *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA

Tisnawati, dkk. (2019). *Analisis Kebutuhan Pegawai di Balai Taman Nasional Alas Purwo*. Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Volume 9 no. 3 Tahun 2019