

EFEKTIVITAS ANALISIS JABATAN PADA PENEMPATAN PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN

Lucas Alexeindre Siburian

NPP. 32.0083

Asdaf Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 32.0083@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Riko Wijaya, MPA

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Job analysis is a strategic approach in human resource management within government institutions. At the Food Security, Agriculture, and Fisheries Office of Medan City, although all structural positions are filled, there remains a significant shortage of functional and operational staff. This indicates that the utilization of job analysis results in employee placement has not been fully optimized. **Purpose:** This study aims to analyze the effectiveness of job the Food Security, Agriculture, and Fisheries Office of Medan City. **Method:** This research uses a qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, observations, and documentation. **Results:** The study found that, in general, the implementation of job analysis has been fairly effective, especially in the filling of structural positions. However, challenges remain such as limited staffing, lack of understanding of the importance of job analysis, and suboptimal coordination with supervisory institutions. On the other hand, the presence of competent personnel and active participation in data collection serve as key supporting factors. Coordination with the Regional Personnel Agency (BKPSDM) and approval from the central government also strengthen the implementation of job analysis results. **Conclusion:** The effectiveness of job analysis in employee placement at the Food Security, Agriculture, and Fisheries Office of Medan City needs to be improved through better human resource management, enhanced inter-agency coordination, and stronger internal socialization efforts.

Keywords: Job Analysis, Employee Placement, Effectiveness

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pelaksanaan analisis jabatan merupakan salah satu upaya strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, meskipun seluruh jabatan struktural telah terisi, masih terdapat kekurangan signifikan pada jabatan fungsional dan pelaksana. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan hasil analisis jabatan dalam penempatan pegawai belum berjalan secara optimal. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan analisis jabatan dalam proses penempatan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. **Hasil:** Penelitian menemukan bahwa secara umum pelaksanaan analisis jabatan telah berjalan cukup efektif, khususnya dalam pengisian jabatan struktural. Namun, masih

terdapat hambatan seperti kurangnya jumlah pegawai, minimnya pemahaman terhadap pentingnya analisis jabatan, serta belum optimalnya koordinasi dengan instansi pembina. Di sisi lain, kualitas pegawai yang baik dan adanya partisipasi aktif dalam proses pengumpulan data menjadi faktor pendukung utama. Koordinasi dengan BKPSDM dan persetujuan dari pemerintah pusat juga memperkuat implementasi hasil analisis jabatan. **Kesimpulan:** Efektivitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan perlu ditingkatkan melalui perbaikan pada aspek sumber daya manusia, koordinasi lintas instansi, dan penguatan sosialisasi internal.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Penempatan Pegawai, Efektivitas

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketahanan pangan, pertanian, dan perikanan merupakan fondasi utama dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan, karena menyangkut pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat serta kestabilan ekonomi dan lingkungan. Di Indonesia, dengan luas wilayah dan keanekaragaman sumber daya hayati yang tinggi, pengelolaan sektor-sektor tersebut menghadapi tantangan kompleks, khususnya di tingkat pemerintah daerah. Sebagai pusat ekonomi dan populasi di Provinsi Sumatera Utara, Kota Medan memiliki urgensi tersendiri dalam menjamin ketersediaan dan akses pangan yang aman, memadai, serta berkelanjutan.

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan memiliki peran strategis dalam memastikan tercapainya sistem pangan yang tangguh melalui berbagai kebijakan dan program berbasis pemberdayaan sumber daya lokal, peningkatan produktivitas, serta pengelolaan berkelanjutan. Dalam menjalankan tugas tersebut, faktor kunci keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang kompeten menjadi fondasi utama dalam pelaksanaan program, terutama di tengah dinamika kebutuhan layanan publik dan tantangan sektor pangan yang terus berubah. ASN dituntut tidak hanya menguasai aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memiliki kompetensi strategis dalam menjawab tantangan globalisasi dan implementasi teknologi digital (Valdivia & López: 2022).

Untuk memastikan kesesuaian antara pegawai dan posisi yang diisi, diperlukan pendekatan sistematis dalam manajemen SDM, salah satunya melalui analisis jabatan. Analisis jabatan berfungsi sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan kompetensi, merancang program pelatihan, menyusun struktur organisasi, serta menetapkan kriteria rekrutmen dan penempatan. Dengan demikian, analisis jabatan bukan hanya kegiatan administratif, tetapi merupakan alat strategis untuk memastikan efektivitas dan efisiensi organisasi (Yunis & Telaumbanua, 2015; Suherman & Sutriyono, 2022).

Namun, meskipun Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2022 Pasal 112 telah menetapkan kewajiban perangkat daerah untuk melaksanakan analisis jabatan dan beban kerja secara periodik, implementasi di lapangan belum berjalan secara optimal. Data dari Peta Jabatan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan tahun 2024 menunjukkan bahwa seluruh jabatan struktural telah terisi, tetapi terdapat kekurangan signifikan dalam jabatan fungsional dan pelaksana. Tercatat terdapat kekurangan lebih dari 160 pegawai untuk jabatan fungsional dan pelaksana, yang menunjukkan ketimpangan antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan sumber daya. Hal ini menunjukkan adanya penurunan partisipasi dalam pengembangan kompetensi yang dapat berdampak pada rendahnya kinerja dan kualitas layanan

publik (Eaton et al: 2022).

Fenomena multitasking dan overload pekerjaan yang harus ditanggung oleh sebagian pegawai menunjukkan bahwa hasil analisis jabatan belum sepenuhnya dimanfaatkan secara efektif dalam kebijakan penempatan pegawai. Keterbatasan ini berdampak langsung pada efektivitas pelaksanaan program, termasuk upaya penguatan ketahanan pangan dan produktivitas sektor pertanian serta perikanan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berbagai penelitian terdahulu telah menyoroiti pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja dan penempatan pegawai. Misalnya, Fatimah et al. (2023) menegaskan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Lauritha (2017) menemukan bahwa penempatan berbasis analisis jabatan meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, sebagian besar studi tersebut dilakukan di sektor pemerintahan yang berbeda dan belum secara spesifik mengeksplorasi kondisi aktual di sektor ketahanan pangan, khususnya pada tingkat kota besar seperti Medan.

Hingga saat ini, belum banyak penelitian yang secara langsung menganalisis efektivitas penerapan analisis jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, terutama dalam konteks pengisian jabatan fungsional yang mengalami kekurangan signifikan. Selain itu, kajian yang menilai sejauh mana hasil analisis jabatan digunakan sebagai dasar dalam perencanaan SDM dan kebijakan penempatan pegawai juga masih sangat terbatas.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara teori dan praktik, yaitu antara ketentuan normatif mengenai kewajiban pelaksanaan analisis jabatan dan kondisi empiris di lapangan yang menunjukkan belum optimalnya pemanfaatan hasil analisis jabatan dalam pengisian posisi fungsional. Hal ini menjadi latar penting untuk dilakukan penelitian yang mendalam dan berbasis data, agar dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih konkret dan tepat sasaran.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks analisis jabatan.

Penelitian Pertama oleh Fatimah, Wulandari, dan Aprianti (2023) berjudul "Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima", dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peran analisis jabatan memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis jabatan yang baik memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian ini menekankan pentingnya deskripsi kerja yang rinci dan spesifik agar kinerja individu meningkat seiring pemahaman terhadap tugas masing-masing.

Penelitian Kedua oleh Lauritha (2017) yang berjudul "Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Kediri", bertujuan untuk mengkaji hubungan antara analisis jabatan dan efektivitas kerja. Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas kerja meningkat secara signifikan ketika pegawai ditempatkan sesuai dengan hasil analisis jabatan yang objektif. Penempatan yang tepat meningkatkan motivasi kerja serta kesesuaian antara kemampuan pegawai dan tuntutan pekerjaan.

Penelitian Ketiga oleh Mulyana (2021) berjudul "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan

Perikanan Kota Tasikmalaya". Meskipun tidak secara eksplisit membahas analisis jabatan, penelitian ini relevan karena menyentuh aspek kompetensi dan penempatan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu dan pengembangan karir memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Ini secara tidak langsung menegaskan pentingnya analisis jabatan sebagai dasar untuk pengembangan karir dan penempatan yang sesuai.

Penelitian Keempat Tunase, DP, dan Wulandari (2024) berjudul "Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan". Penelitian ini menyoroti bagaimana penempatan pegawai yang tepat, berdasarkan pengalaman dan kualifikasi, memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi. Penempatan yang didasarkan pada analisis jabatan memungkinkan penyesuaian antara posisi yang tersedia dengan kapabilitas pegawai, sehingga menekan kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi.

Penelitian Kelima oleh Yesi, Christine, Tarisa, Amri, dan Idhasari (2024) berjudul "Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo". Penelitian ini menyimpulkan bahwa penempatan yang sesuai dengan hasil analisis jabatan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil juga berperan dalam memaksimalkan potensi pegawai. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa analisis jabatan harus dijadikan dasar utama dalam sistem manajemen kepegawaian.

1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang terletak pada fokus kajian terhadap efektivitas penerapan analisis jabatan secara langsung dalam proses penempatan pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya menelaah pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai secara umum atau dilakukan di sektor pemerintahan lain, penelitian ini menelaah secara spesifik bagaimana hasil analisis jabatan digunakan sebagai dasar dalam pengisian jabatan fungsional dan pelaksana yang mengalami kekurangan signifikan.

Kebaruan lainnya terletak pada penggunaan teori efektivitas organisasi dari Duncan dalam Steers (2012), yang mencakup dimensi pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi, untuk mengevaluasi sejauh mana analisis jabatan telah berdampak terhadap kebijakan penempatan pegawai. Penelitian ini juga mengungkap hambatan-hambatan internal dan eksternal yang belum banyak dijabarkan dalam studi sebelumnya, seperti minimnya keterlibatan bidang tertentu dalam penyusunan analisis jabatan, serta kurangnya koordinasi dengan instansi pembina jabatan fungsional.

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini menyajikan data empiris dari wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam perencanaan dan pengelolaan kepegawaian. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam penguatan literatur tentang analisis jabatan, tetapi juga kontribusi praktis sebagai masukan strategis bagi pemerintah daerah dalam penataan sumber daya manusia berbasis kebutuhan riil organisasi.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas analisis jabatan pada penempatan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan. Faktor

penghambat dan Faktor Pendukung efektivitas analisis jabatan pada penempatan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Pranee Liamputtong dalam bukunya *Qualitative Research Methods* (2020), berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan interaksi manusia dalam konteks sosial tertentu. Metode ini mencakup berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial dengan cara yang lebih holistik.

Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggabungkan beberapa sumber melalui triangulasi, serta menganalisis data secara induktif, dengan fokus pada makna daripada generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019:42). Selanjutnya, menurut Bogdan dan Taylor (dalam Ruskarini, 2017:10) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik.

Selanjutnya menurut Fatimah (2019) mengatakan bahwa Pendekatan kualitatif lebih cenderung digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah sosial karena dalam penelitian kualitatif data dan penelitian lebih ditekankan. Dengan menerapkan metode kualitatif pada penelitian ini, bertujuan untuk Efektivitas Analisis Jabatan Pada Penempatan Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan Kota Medan.

Data yang dikumpulkan bersifat naratif dan mendalam guna menangkap makna dan konteks sosial yang tidak bisa dijelaskan secara kuantitatif. Setiap penelitian kualitatif dalam pemerintahan dapat memiliki variasi dalam desainnya, karena disesuaikan dengan sifat alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang bersifat dinamis, di mana fenomena dapat muncul secara tiba-tiba sesuai dengan prinsip alami (Simangunsong, 2017:190).

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sugiyono (2016:225) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian, dokumentasi, dan lainnya. Informan penelitian, seperti yang disampaikan oleh Moleong (2015:163), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan selama 20 hari, yaitu dari tanggal 6 Januari 2025 hingga 25 Januari 2025.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengukur efektivitas analisis jabatan pada penempatan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan. Peneliti menggunakan Teori Duncan dalam Steers (2012), terdapat 3 dimensi dalam teori ini yaitu sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan dengan indikatornya waktu pengerjaan dan sasaran yang dicapai.
2. Integrasi dengan indikatornya pengadaan dan pengisian pegawai.
3. Adaptasi dengan indikatornya sosialisasi, pengembangan consensus dan

komunikasi dengan organisasi lainnya.

3.1 Efektivitas Analisis Jabatan Pada Penempatan Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori Pengukuran Efektivitas dari Duncan dalam Steers (2012). Berdasarkan teori tersebut, penulis menggunakan beberapa indikator efektivitas, yaitu: (1) waktu pengerjaan, (2) sasaran yang dicapai, (3) pengadaan, (4) pengisian pegawai, (5) sosialisasi, (6) pengembangan konsensus, dan (7) komunikasi dengan organisasi lainnya terhadap perubahan.

1. Waktu Pengerjaan

Waktu pengerjaan adalah durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas, pekerjaan, atau aktivitas tertentu, baik dalam konteks pendidikan, proyek, maupun pelayanan publik. Istilah ini menggambarkan lamanya proses dari awal hingga selesai, yang bisa dihitung dalam satuan menit, jam, hari, atau bahkan bulan tergantung pada kompleksitas kegiatan yang dilakukan (Duncan dalam Steers, 2012). Dalam konteks pendidikan, waktu pengerjaan biasanya merujuk pada batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan ujian atau tugas, sedangkan dalam proyek atau layanan, ini menunjukkan estimasi waktu yang diperlukan hingga hasil akhir dapat diserahkan. Realitas yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa proses Analisis Jabatan di Dinas Ketahanan Pangan memerlukan waktu selama 1 bulan karena adanya kebutuhan untuk memperoleh data yang akurat dan mendalam guna menghasilkan hasil yang berkualitas. Lamanya waktu ini dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti perlunya koordinasi dengan berbagai pihak terkait, pengumpulan data melalui observasi dan wawancara langsung, serta proses verifikasi dan analisis informasi yang memerlukan ketelitian. Selain itu, adanya kesibukan pegawai, keterbatasan waktu untuk wawancara, serta proses administrasi internal juga menjadi faktor yang mempengaruhi durasi pengerjaan di lapangan. Dalam konteks Analisis Jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, waktu pengerjaan selama satu bulan mencerminkan perlunya proses yang mendalam dan terstruktur guna menghasilkan data yang akurat dan berkualitas. Faktor-faktor seperti koordinasi lintas pihak, metode pengumpulan data, serta hambatan teknis dan administratif turut memengaruhi lamanya proses ini. Dengan demikian, waktu pengerjaan yang cukup menjadi salah satu indikator penting dalam menjamin kualitas hasil analisis jabatan. Waktu pengerjaan merupakan durasi penting yang mencerminkan seberapa lama suatu tugas diselesaikan, dan dalam konteks Analisis Jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, durasi selama satu bulan menunjukkan perlunya proses yang mendalam, akurat, dan terstruktur. Lamanya waktu ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti koordinasi lintas instansi, metode pengumpulan data, serta hambatan teknis dan administratif. Oleh karena itu, waktu pengerjaan yang memadai menjadi salah satu indikator kunci dalam menjamin mutu dan ketepatan hasil analisis jabatan yang dihasilkan.

2. Sasaran Yang Dicapai

Sasaran yang dicapai adalah hasil atau tujuan spesifik yang ingin diraih setelah melaksanakan suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Duncan dalam Steers, 2012). Realitas di lapangan menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas melalui penempatan

pegawai yang sesuai dengan kompetensinya. Dengan adanya analisis jabatan, proses penempatan tidak lagi dilakukan secara sembarangan, melainkan berdasarkan data dan pertimbangan yang objektif, sehingga pegawai dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih terarah. Namun, penerapan di lapangan juga memerlukan komitmen dari pimpinan serta kesiapan data dan sistem pendukung agar hasil analisis benar-benar dapat diimplementasikan secara maksimal. Analisis jabatan terbukti membantu dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih terarah. Namun, untuk mencapai sasaran tersebut secara optimal, dibutuhkan komitmen pimpinan serta dukungan data dan sistem yang memadai dalam implementasinya. Sasaran yang dicapai merupakan hasil atau tujuan spesifik yang diukur dan realistis, yang menjadi tolok ukur keberhasilan suatu kegiatan. Dalam konteks analisis jabatan, sasaran tersebut tercermin dari penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya, sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien, dan profesional. Implementasi analisis jabatan yang berhasil menghasilkan lingkungan kerja yang lebih terarah dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal, dengan catatan bahwa keberhasilan tersebut juga sangat bergantung pada komitmen pimpinan serta dukungan data dan sistem yang memadai.

3. Pengadaan

Pengadaan diartikan sebagai proses perencanaan, pemenuhan, dan penempatan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien (Duncan dalam Steers, 2012). Realitas di lapangan menunjukkan bahwa proses analisis jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan dilakukan secara sistematis dengan melibatkan berbagai metode pengumpulan data seperti kuesioner, wawancara, dan observasi langsung. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi tugas dan fungsi tiap jabatan secara lebih akurat dan mendalam. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis untuk menyusun uraian dan spesifikasi jabatan yang menjadi acuan dalam perencanaan formasi, pengembangan karier, serta pengelolaan sumber daya manusia. Proses ini juga berjalan melalui koordinasi aktif dengan BKPSDM Kota Medan guna memastikan keselarasan dengan kebutuhan organisasi dan kebijakan kepegawaian. Namun, di lapangan, proses ini memerlukan waktu, tenaga, dan komitmen dari semua pihak terkait agar hasil analisis benar-benar dapat diimplementasikan secara optimal dalam mendukung efektivitas manajemen kepegawaian. Proses analisis jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan telah dilaksanakan secara sistematis melalui metode kuesioner, wawancara, dan observasi guna mengidentifikasi tugas serta fungsi setiap jabatan. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam perencanaan formasi, pengembangan karier, dan pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan kebijakan kepegawaian melalui koordinasi bersama BKPSDM Kota Medan. Meskipun proses ini memerlukan komitmen, waktu, dan upaya yang tidak sedikit, pelaksanaannya sangat mendukung profesionalisme dan efektivitas tata kelola kepegawaian di lingkungan organisasi. Pengadaan merupakan proses strategis dalam perencanaan dan penempatan sumber daya manusia yang tepat guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks analisis jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, pengadaan dilakukan secara sistematis melalui kuesioner, wawancara, dan observasi untuk mengidentifikasi tugas dan

fungsi tiap jabatan secara akurat. Hasil analisis tersebut digunakan sebagai dasar dalam penyusunan formasi, pengembangan karier, dan pengelolaan SDM yang selaras dengan kebijakan kepegawaian melalui koordinasi aktif dengan BKPSDM. Walaupun proses ini menuntut waktu, tenaga, dan komitmen, penerapannya sangat berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas tata kelola kepegawaian di organisasi.

4. Pengisian Pegawai

Pengisian pegawai adalah proses penempatan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya untuk mengisi posisi atau jabatan yang tersedia dalam organisasi (Duncan dalam Steers, 2012). Realitas di lapangan menunjukkan bahwa Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan masih menghadapi tantangan dalam hal keterbatasan jumlah sumber daya manusia, terutama jika dibandingkan dengan beban kerja dan luasnya cakupan bidang yang harus ditangani. Meskipun demikian, kualitas pegawai yang ada dinilai cukup baik karena sebagian besar telah memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai. Namun, kondisi ini tetap menimbulkan tekanan, karena pegawai harus merangkap beberapa tugas yang dapat memengaruhi efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya pengisian pegawai yang tepat guna menambah formasi sesuai kebutuhan, serta menegaskan peran analisis jabatan dalam mengidentifikasi posisi-posisi strategis yang perlu diisi dan menentukan kualifikasi yang dibutuhkan. Dengan demikian, pengisian pegawai berbasis hasil analisis jabatan menjadi kunci dalam mengatasi kekurangan SDM sekaligus meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan organisasi. Pengisian pegawai yang tepat dan berbasis analisis jabatan menjadi aspek krusial dalam memastikan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, khususnya dalam menghadapi tantangan keterbatasan jumlah sumber daya manusia seperti yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan. Meskipun kualitas pegawai yang ada dinilai cukup baik, kekurangan secara kuantitas menyebabkan beberapa pegawai harus merangkap tugas, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan mutu pelayanan. Oleh karena itu, analisis jabatan diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan formasi secara objektif dan menyusun kualifikasi yang sesuai, sehingga proses pengisian pegawai dapat mendukung pengembangan karier, peningkatan kinerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Pengisian pegawai yang tepat, berdasarkan hasil analisis jabatan, sangat penting untuk menjamin efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi. Di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, keterbatasan jumlah SDM menjadi tantangan signifikan, meskipun kualitas pegawai yang ada tergolong baik. Kondisi ini menuntut pegawai untuk merangkap tugas, yang dapat mengurangi efektivitas kerja dan pelayanan. Oleh karena itu, analisis jabatan berperan penting dalam mengidentifikasi kebutuhan formasi dan kualifikasi jabatan secara objektif, sehingga proses pengisian pegawai dapat dilakukan secara tepat sasaran untuk mendukung kinerja, pengembangan karier, dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

5. Sosialisasi

Sosialisasi adalah proses penyampaian informasi, pemahaman, dan pembentukan persepsi kepada individu atau kelompok mengenai suatu kebijakan, program, atau kegiatan tertentu agar mereka mengetahui, memahami, dan mampu berperan aktif dalam pelaksanaannya (Duncan dalam Steers, 2012). Realitas di lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan

pelaksanaan analisis jabatan dipengaruhi oleh efektivitas proses sosialisasi kepada seluruh pegawai yang terlibat. Sosialisasi seringkali belum dilakukan secara maksimal, sehingga pegawai kurang memahami pentingnya analisis jabatan dan peran mereka dalam memberikan data yang akurat. Kurangnya pemahaman ini dapat berdampak pada rendahnya partisipasi, ketidaktepatan data yang dikumpulkan, serta hasil analisis yang kurang optimal. Padahal, sosialisasi yang baik mampu membangun kesadaran dan komitmen bersama, menjelaskan tujuan dan manfaat analisis jabatan secara jelas, serta mendorong keterlibatan aktif seluruh pihak. Dengan demikian, sosialisasi yang efektif menjadi fondasi penting dalam mendukung kelancaran proses analisis jabatan yang berkualitas, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sosialisasi yang efektif mendorong partisipasi aktif, meningkatkan akurasi data yang dikumpulkan, serta menciptakan keterbukaan antara pegawai dan pihak pelaksana. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan sosialisasi masih belum optimal, sehingga sebagian pegawai kurang memahami pentingnya peran mereka dalam proses ini. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas dan cakupan sosialisasi agar pelaksanaan analisis jabatan dapat berjalan lebih efektif, tepat sasaran, dan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sosialisasi merupakan elemen kunci dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan analisis jabatan, karena mampu membangun pemahaman, kesadaran, dan partisipasi aktif pegawai terhadap tujuan dan manfaat kegiatan tersebut. Di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, efektivitas sosialisasi masih menjadi tantangan, karena sebagian pegawai belum sepenuhnya memahami pentingnya peran mereka dalam memberikan data yang akurat. Kurangnya pemahaman ini dapat menghambat kualitas hasil analisis. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan cakupan sosialisasi sangat diperlukan agar proses analisis jabatan dapat berjalan optimal, menghasilkan data yang valid, dan mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan profesional.

6. Pengembangan Konsensus

Pengembangan konsensus adalah proses membangun kesepakatan dan kesepahaman bersama di antara berbagai pihak melalui dialog terbuka, musyawarah, dan pengambilan keputusan yang mempertimbangkan aspirasi serta kepentingan semua pihak yang terlibat (Duncan dalam Steers, 2012). Realitas di lapangan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan menunjukkan bahwa pelaksanaan analisis jabatan masih memerlukan penguatan dalam aspek pengembangan konsensus antar pihak terkait. Meskipun proses analisis jabatan telah dilaksanakan dengan metode yang sistematis, seperti pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, namun dalam praktiknya belum sepenuhnya melibatkan seluruh pemangku kepentingan secara aktif dalam proses diskusi dan pengambilan keputusan. Beberapa pegawai masih melihat analisis jabatan sebagai kegiatan administratif semata, bukan sebagai alat strategis untuk pengelolaan SDM. Hal ini disebabkan oleh minimnya forum diskusi terbuka atau ruang musyawarah yang memungkinkan terbangunnya pemahaman bersama mengenai pentingnya analisis jabatan. Akibatnya, hasil analisis belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan. Oleh karena itu, pengembangan konsensus melalui pendekatan partisipatif menjadi kunci agar seluruh pihak merasa dilibatkan, memahami arah kebijakan yang diambil, dan bersama-sama mendukung implementasi hasil analisis jabatan secara optimal. Dalam konteks Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, meskipun analisis jabatan telah dilakukan secara sistematis, pelaksanaannya masih menghadapi

tantangan dalam hal keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan. Kurangnya partisipasi dan persepsi yang menganggap analisis jabatan sebagai sekadar kegiatan administratif menunjukkan perlunya ruang diskusi yang lebih inklusif dan partisipatif. Dengan membangun konsensus, hasil analisis jabatan akan lebih akurat, diterima, dan mudah diimplementasikan, karena setiap pihak merasa dilibatkan, memahami tujuannya, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaannya. Pengembangan konsensus dalam pelaksanaan analisis jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan merupakan aspek penting yang masih perlu diperkuat. Meskipun proses analisis telah dilakukan secara sistematis, keterlibatan seluruh pemangku kepentingan belum optimal, sehingga sebagian pegawai belum memahami sepenuhnya tujuan strategis dari kegiatan ini. Pandangan yang menganggap analisis jabatan sebagai kegiatan administratif menjadi penghambat tercapainya hasil yang tepat sasaran. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan partisipatif melalui forum diskusi terbuka untuk membangun kesepahaman dan komitmen bersama. Dengan konsensus yang kuat, hasil analisis jabatan akan lebih akurat, diterima luas, serta lebih mudah diimplementasikan demi mendukung pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

7. Koordinasi Dengan Organisasi Lainnya

Koordinasi dengan organisasi lainnya adalah proses menjalin komunikasi, kerja sama, dan sinkronisasi kebijakan antara instansi atau lembaga yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Duncan dalam Steers, 2012). Dalam konteks analisis jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, koordinasi ini sangat penting dilakukan terutama dengan lembaga seperti BKPSDM, Bagian Organisasi Setda, dan instansi teknis lainnya yang memiliki peran dalam pembinaan dan pengelolaan kepegawaian. Melalui koordinasi yang intensif, dinas dapat memastikan bahwa pelaksanaan analisis jabatan sesuai dengan pedoman, kebijakan pusat dan daerah, serta kebutuhan aktual organisasi. Selain itu, koordinasi ini membantu menyamakan persepsi terkait struktur jabatan, kualifikasi yang dibutuhkan, hingga penyusunan dokumen hasil analisis agar lebih akurat, terpadu, dan dapat digunakan sebagai dasar dalam perencanaan SDM yang strategis dan berkelanjutan. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa koordinasi antara Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan dengan BKPSDM Kota Medan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pelaksanaan analisis jabatan dan pengelolaan SDM secara keseluruhan. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa dinas sangat mengandalkan peran BKPSDM dalam penyediaan dan penetapan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) maupun Jabatan Fungsional (JF), yang harus selaras dengan hasil analisis jabatan yang telah dilakukan. Koordinasi ini memungkinkan penyampaian kebutuhan formasi secara langsung berdasarkan beban kerja dan tugas pokok masing-masing unit kerja. Selain itu, kerja sama dengan BKPSDM juga membuka peluang dalam aspek pembinaan, pengembangan karier, dan pengangkatan jabatan berbasis kompetensi. Meskipun tantangan masih ada, seperti penyesuaian kebijakan atau keterbatasan formasi, namun koordinasi yang intensif dan berkelanjutan ini terbukti mendorong pengelolaan SDM yang lebih profesional, terstruktur, dan responsif terhadap dinamika organisasi. Melalui komunikasi dan kerja sama yang intensif, dinas mampu memastikan bahwa kebutuhan formasi jabatan, khususnya Jabatan Fungsional dan Jabatan Fungsional Tertentu, selaras dengan hasil analisis jabatan serta sesuai dengan beban kerja aktual tiap unit kerja. Koordinasi ini tidak hanya memperkuat kesesuaian antara kebijakan pusat dan daerah, tetapi juga menjadi landasan penting dalam perencanaan SDM

yang profesional dan berkelanjutan. Meskipun masih terdapat tantangan, seperti keterbatasan formasi dan penyesuaian regulasi, koordinasi lintas instansi yang terbangun secara konsisten telah terbukti mampu meningkatkan kualitas pengelolaan SDM secara terstruktur dan responsif terhadap dinamika organisasi. Koordinasi dengan organisasi lain, khususnya BKPSDM Kota Medan, merupakan elemen krusial dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan analisis jabatan dan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan. Melalui koordinasi yang intensif dan berkelanjutan, dinas dapat menyelaraskan hasil analisis jabatan dengan kebutuhan formasi aktual dan kebijakan yang berlaku, serta memperkuat proses pembinaan, pengembangan karier, dan pengangkatan jabatan berbasis kompetensi. Meskipun masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan formasi dan perubahan regulasi, kerja sama lintas instansi ini telah mendorong terciptanya pengelolaan SDM yang lebih profesional, responsif, dan adaptif terhadap dinamika organisasi.

3.2 Faktor Penghambat Efektivitas Analisis Jabatan Pada Penempatan Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan

1. Faktor Internal

Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kekurangan jumlah pegawai, khususnya pada jabatan non manajerial. Pernyataan ini sejalan dengan data yang ditunjukkan dalam Peta Jabatan Dinas Tahun 2024, yang mencatat kekosongan signifikan pada jabatan-jabatan tersebut. Tabel 1.2 dalam dokumen menunjukkan adanya selisih besar antara jumlah pegawai yang tersedia (Bezetting) dan jumlah kebutuhan (Kebutuhan), di mana kekurangan mencapai lebih dari 102 jabatan fungsional dan 66 jabatan pelaksana. Kondisi ini menunjukkan adanya kesesuaian antara data dan realitas di lapangan, yang memperkuat argumen bahwa keterbatasan SDM berdampak langsung pada efektivitas pelaksanaan program-program strategis dinas. Minimnya personel mengakibatkan beban kerja tidak merata dan memaksa beberapa pegawai untuk menjalankan tugas ganda, sehingga menurunkan efisiensi kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil wawancara tersebut memperkuat data kuantitatif yang ada dan memberikan gambaran nyata tentang urgensi penguatan SDM dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik melalui perumusan kebijakan, pelaksanaan program kerja, maupun peningkatan sarana dan prasarana penunjang, namun dalam praktiknya masih terdapat faktor penghambat yang menjadi tantangan dalam proses pelaksanaannya secara optimal. Dalam hal ini, kekosongan jabatan fungsional dan jabatan pelaksana berdampak pada pembebanan tugas lebih pada pegawai yang ada pada Dinas terkait.

2. Faktor Eksternal

Realitas di lapangan telah ditemukan satu bidang di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, yakni Bidang Informasi dan Perumusan Kebijakan, yang hingga saat ini belum dapat mengusulkan analisis jabatan secara optimal sesuai dengan fungsi jabatan yang diemban. Hal ini disebabkan oleh belum terjalinnya kerja sama atau hubungan koordinatif yang kuat dengan instansi pembina, yaitu Lembaga Administrasi Negara (LAN), khususnya dalam hal pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional tertentu. Ketiadaan sinergi ini mengakibatkan keterbatasan informasi, pedoman, dan arahan teknis yang dibutuhkan oleh bidang tersebut dalam menyusun dan menyesuaikan uraian tugas serta kualifikasi jabatan yang relevan. Akibatnya, proses identifikasi kebutuhan jabatan menjadi tidak maksimal, sehingga berpengaruh terhadap ketepatan

pengisian formasi dan pembinaan karier pegawai pada jabatan dimaksud..

3.3 Faktor Pendukung Efektivitas Analisis Jabatan Pada Penempatan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan

1. Faktor Internal

Faktor ini mencakup berbagai aspek seperti Kualitas dan Keterliatan Pegawai dalam pelaksanaan analisis jabatan. Keberadaan faktor internal yang kuat dan mendukung akan mendorong terciptanya efektivitas analisis jabatan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan faktor internal menjadi hal yang krusial dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional di lingkungan organisasi.

a. Kualitas Pegawai

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika pemerintahan modern (Jacob et al:2025). Kualitas pegawai adalah tingkat kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta etika profesional (Hasibuan, 2003). Realitas di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan masih menghadapi tantangan dalam hal keterbatasan jumlah SDM, terutama jika dibandingkan dengan beban kerja yang besar dan cakupan bidang yang luas. Meskipun dari segi kuantitas belum ideal, kualitas pegawai yang ada dinilai cukup memadai karena sebagian besar telah memiliki kompetensi dan pengalaman sesuai bidang masing-masing. Namun, keterbatasan ini memaksa sebagian pegawai untuk merangkap beberapa tugas sekaligus, yang dalam jangka panjang berpotensi menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk menambah formasi jabatan sesuai kebutuhan serta mengembangkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan guna mendukung optimalisasi pelayanan publik dan keberhasilan program-program dinas. Meskipun Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan masih menghadapi tantangan dalam hal keterbatasan kuantitas pegawai, kualitas SDM yang dimiliki dinilai memadai karena sebagian besar pegawai telah memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan bidang kerjanya. Kualitas pegawai yang baik tersebut menjadi modal penting dalam menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dinas, meskipun keterbatasan jumlah pegawai tetap berdampak pada efektivitas kerja karena adanya beban tugas rangkap. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis berupa penambahan formasi jabatan yang relevan serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar pelayanan publik dapat berjalan lebih optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

b. Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai adalah tingkat partisipasi dan komitmen individu dalam menjalankan tugas serta perannya di lingkungan kerja, yang mencerminkan rasa tanggung jawab, kepedulian, dan koneksi emosional terhadap organisasi (Hasibuan, 2003). Realitas di lapangan menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan analisis jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan telah berjalan dengan baik. Para pejabat struktural maupun pelaksana di masing-masing bidang telah menunjukkan partisipasi aktif dengan memberikan data dan informasi yang relevan, seperti uraian tugas dan tanggung jawab harian, sebagai bagian dari proses analisis jabatan. Hal ini menandakan adanya peningkatan kesadaran akan pentingnya analisis jabatan dalam

mendukung penataan sumber daya manusia. Namun demikian, masih terdapat kebutuhan untuk peningkatan kapasitas melalui pelatihan atau bimbingan teknis, agar keterlibatan tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga benar-benar mencerminkan pemahaman yang mendalam dan kontribusi yang optimal dari setiap pegawai yang terlibat. Keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan analisis jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan menunjukkan tren yang cukup positif, di mana pejabat struktural dan pelaksana aktif memberikan data dan informasi yang relevan terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran serta komitmen terhadap pentingnya analisis jabatan sebagai bagian dari penataan sumber daya manusia. Meskipun demikian, keterlibatan ini masih perlu diperkuat melalui peningkatan kapasitas, seperti pelatihan atau bimbingan teknis, agar partisipasi pegawai tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan pemahaman yang mendalam dan kontribusi yang lebih optimal dalam mendukung tujuan organisasi. Meskipun jumlah sumber daya manusia di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan masih belum mencukupi, kualitas pegawai yang ada dinilai cukup kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Namun, keterbatasan jumlah personel tetap menjadi hambatan dalam mencapai kinerja yang optimal. Sementara itu, partisipasi pegawai dalam proses analisis jabatan sudah mulai terlihat, terutama dari kalangan pejabat struktural dan pelaksana yang memberikan informasi terkait deskripsi tugas masing-masing. Kendati demikian, pemahaman mendalam mengenai teknis analisis jabatan masih perlu ditingkatkan, karena saat ini proses tersebut masih sangat bergantung pada bagian kepegawaian. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan atau pendampingan lanjutan agar analisis jabatan dapat berjalan lebih maksimal dan mendukung pengelolaan jabatan yang lebih efektif dan profesional.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah segala bentuk kondisi, kebijakan, dinamika, maupun pengaruh yang berasal dari luar lingkungan organisasi dan memiliki potensi untuk memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja, arah kebijakan, pengambilan keputusan, serta pencapaian tujuan suatu instansi atau organisasi. Faktor ini umumnya berada di luar internal organisasi, namun tetap harus diperhatikan dan direspons secara adaptif karena dapat membawa dampak positif maupun tantangan tersendiri dalam pelaksanaan tugas. Faktor eksternal ini meliputi, seperti rekomendasi dari instansi pembina dan persetujuan oleh pemerintah pusat. Oleh karena itu, Dinas dituntut untuk mampu mengidentifikasi, memantau, dan menyesuaikan diri terhadap faktor-faktor eksternal ini agar tetap relevan, responsif, dan mampu menjalankan fungsi secara optimal

a. Rekomendasi dari Instansi Pembina

Pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2023 menyatakan bahwa rekomendasi dari instansi pembina merupakan rekomendasi kebutuhan jabatan fungsional disampaikan oleh instansi pembina kepada pejabat pembina kepegawaian. Realitas di lapangan diperlihatkan bahwa pelaksanaan penataan jabatan, khususnya untuk Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Fungsional (JF), koordinasi dengan instansi pembina seperti Lembaga Administrasi Negara (LAN) menjadi langkah yang tidak bisa diabaikan. Di lapangan, proses pengajuan atau penetapan jabatan fungsional selalu didahului dengan permintaan rekomendasi resmi dari instansi pembina, yang mencakup aspek formasi, kualifikasi, dan standar kompetensi jabatan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap ketentuan nasional yang berlaku dan memastikan setiap jabatan yang dibentuk sesuai dengan regulasi. Rekomendasi dari LAN juga menjadi pedoman penting dalam

menyusun program pengembangan kompetensi dan jenjang karier bagi pegawai, sehingga proses penataan jabatan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam membangun profesionalisme aparatur. Rekomendasi dari instansi pembina seperti Lembaga Administrasi Negara (LAN) memiliki peran strategis dalam penataan jabatan, khususnya Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Fungsional (JF), karena menjadi dasar dalam penetapan formasi, kualifikasi, dan standar kompetensi jabatan. Di lapangan, rekomendasi ini tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan administratif, tetapi juga sebagai pedoman dalam menjaga kesesuaian jabatan dengan regulasi nasional serta dalam merancang pengembangan kompetensi dan karier pegawai secara berkelanjutan. Oleh karena itu, koordinasi yang intensif dengan instansi pembina menjadi hal yang mutlak dilakukan guna memastikan proses penataan jabatan berjalan efektif, terarah, dan sesuai dengan standar yang berlaku.

b. Persetujuan dari Pemerintah Pusat

Dalam Permen PANRB No. 14 Tahun 2023 menyatakan bahwa persetujuan Pemerintah Pusat adalah Instansi pemerintah mengusulkan kebutuhan formasi JF kepada Kementerian PANRB. Persetujuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap keputusan atau pelaksanaan kebijakan selaras dengan peraturan perundang-undangan, kebijakan nasional, serta standar pelayanan dan tata kelola pemerintahan yang baik. Persetujuan Pemerintah Pusat juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan koordinasi agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan serta menjaga integritas sistem pemerintahan secara menyeluruh. Proses pengusulan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Fungsional (JF) di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan dilakukan dengan mengacu pada mekanisme nasional yang telah ditetapkan. Setiap kali ditemukan kebutuhan akan jabatan fungsional baru atau tambahan formasi berdasarkan hasil analisis jabatan dan beban kerja, dinas harus mengajukan usulan tersebut kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) untuk memperoleh persetujuan. Proses ini mencerminkan pentingnya legalitas dan kesesuaian formasi dengan kebutuhan organisasi serta kebijakan nasional. Dengan adanya persetujuan dari Pemerintah Pusat, dalam hal ini MenPAN-RB, proses penataan sumber daya manusia dapat berlangsung secara tertib, terarah, dan terintegrasi dengan kerangka regulasi yang berlaku, sehingga menghindari pengangkatan jabatan yang tidak sesuai dengan alokasi formasi atau kebutuhan riil organisasi. Persetujuan dari Pemerintah Pusat, khususnya melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB), merupakan elemen penting dalam proses pengusulan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Fungsional (JF) di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan. Persetujuan ini berfungsi sebagai bentuk legalitas dan kontrol agar usulan jabatan yang diajukan benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi, tidak melebihi alokasi yang ditentukan, serta selaras dengan regulasi dan kebijakan nasional. Dengan mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan secara nasional, penataan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara tertib, terarah, dan terintegrasi, serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabel.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas analisis jabatan dalam proses penempatan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan telah berjalan cukup baik, terutama pada pengisian jabatan struktural. Namun, masih terdapat sejumlah tantangan, seperti kekurangan signifikan pada jabatan fungsional dan pelaksana, kurang optimalnya pemanfaatan hasil analisis jabatan, serta belum meratanya pemahaman dan partisipasi pegawai dalam proses tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fatimah et al. (2023) yang menegaskan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, meskipun analisis jabatan telah dilaksanakan, kinerja organisasi belum sepenuhnya optimal karena hasil analisis belum digunakan secara maksimal dalam pengisian jabatan fungsional. Artinya, potensi manfaat dari analisis jabatan belum sepenuhnya terealisasi.

Penelitian ini juga menguatkan hasil dari Lauritha (2017) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan mampu meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa ketika penempatan pegawai dilakukan sesuai kompetensi dan hasil analisis jabatan, efektivitas kerja meningkat. Namun, di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, kondisi kekurangan pegawai dan praktik multitasking menunjukkan bahwa penempatan berbasis analisis jabatan belum diterapkan secara merata.

Lebih lanjut, penelitian ini melengkapi temuan Mulyana (2021) yang menekankan pentingnya kompetensi dan pengembangan karir sebagai faktor kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pegawai yang ada cukup baik, tetapi keterbatasan jumlah pegawai menyebabkan beban kerja tidak merata. Hal ini mengindikasikan perlunya penyesuaian strategi pengembangan SDM berbasis hasil analisis jabatan untuk mendukung pembinaan karir secara terstruktur.

Temuan penelitian ini juga berkaitan dengan hasil dari Tunase et al. (2024) yang menyatakan bahwa penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dalam konteks Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, pengalaman pegawai memang menjadi salah satu keunggulan, namun beban kerja yang berlebih karena kekosongan jabatan justru menghambat kinerja secara keseluruhan. Ini memperkuat pentingnya penempatan berbasis kompetensi dan beban kerja nyata.

Terakhir, penelitian ini memperkuat hasil dari Yesi et al. (2024) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai yang tepat, ditambah dengan sistem kompensasi yang adil, meningkatkan produktivitas kerja. Dalam kasus ini, penempatan belum sepenuhnya efektif karena belum seluruhnya didasarkan pada hasil analisis jabatan, sehingga belum dapat memberikan dampak maksimal terhadap produktivitas pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan fokus pada efektivitas pelaksanaan analisis jabatan dari sisi pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi organisasi. Selain itu, temuan penelitian ini menyoroti pentingnya peningkatan koordinasi dengan instansi pembina, penguatan sosialisasi internal, serta pengembangan SDM berbasis kebutuhan jabatan sebagai langkah konkret untuk memperbaiki efektivitas penempatan pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan analisis jabatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan telah efektif, yang dapat dilihat dari terpenuhinya struktur jabatan pada level struktural dan pelaksanaan analisis yang sesuai dengan regulasi yang berlaku. Namun, masih terdapat beberapa hambatan yang perlu diatasi, pada faktor internal terdapat keterbatasan jumlah sumber daya manusia, kurangnya sosialisasi yang efektif, dan minimnya keterlibatan beberapa pegawai dalam proses analisis jabatan. Sedangkan pada faktor eksternal ditemukan satu bidang di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan, yakni Bidang Informasi dan Perumusan Kebijakan, yang hingga saat ini belum dapat mengusulkan

analisis jabatan secara optimal sesuai dengan fungsi jabatan yang diemban karena terjalannya kerja sama atau hubungan koordinatif yang kuat dengan instansi pembina, yaitu Lembaga Administrasi Negara (LAN). beberapa dukungan yang ditemukan dalam efektivitas analisis jabatan ini, pada faktor internal ditemukan kualitas pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan dinilai cukup memadai karena sebagian besar telah memiliki kompetensi dan pengalaman sesuai bidang masing-masing serta setiap pegawai telah menunjukkan partisipasi aktif dengan memberikan data dan informasi yang relevan, seperti uraian tugas dan tanggung jawab harian, sebagai bagian dari proses analisis jabatan. Sedangkan untuk faktor eksternal dalam proses analisis jabatan, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Medan mendapat rekomendasi dari instansi pembina seperti Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan persetujuan dari pemerintah Pusat yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kemen PANRB).

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah saja yakni di Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan Kota Medan sebagai model studi kasus yang dipilih.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa Efektivitas Analisis Jabatan Pada Penempatan Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan Kota Medan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada di Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan Kota Medan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Eaton, S. E., Stoesz, B. M., Crossman, K., Garwood, K., & McKenzie, A. (2022). Faculty perspectives of academic integrity during COVID-19: A mixed methods study of four Canadian universities. *Canadian Journal of Higher Education*, 52(3), 42–58. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85148644054>
- Fatimah, F., Wulandari, & Aprianti, K. (2023). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren*, 1(2), 105–111. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1684>
- Fatimah, Y. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Pendekatan dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jacob, U. S., Fredrick, V. A., & Pillay, J. (2025). Aggressive behavior among individuals with intellectual disability: Predictive factor analysis. *International Journal of Diversity in Education*, 25(2), 1–21. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85218859740>
- Lauritha, A. (2017). Pengaruh analisis jabatan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur [Skripsi, Universitas Brawijaya]. Brawijaya Knowledge Garden. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/135836/>

- Liamputtong, P. (2020). *Qualitative research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
<https://global.oup.com/academic/product/qualitative-research-methods-9780190304302>
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, A. A. (2021). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota. Repositori Universitas Siliwangi. <https://repositori.unsil.ac.id/3163/>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Kencana.
- Ruskarini, D. (2017). *Dasar-dasar metode penelitian kualitatif*. Surabaya: Cakra Ilmu.
- Simangunsong, F. (2017). *Metode penelitian sosial kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Steers, M. Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tunase, M. R., DP, M. K., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1432–1442.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i3.3308>
- Valdivia-Yábar, S. V., & López, C. H. (2022). Digital uses of students and college success. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(18), 223–238. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85146751166>
- Yesi, S., Christine, Y., Tarisa, T., Amri, A., & Idhasari, I. (2024). Pengaruh penempatan pegawai dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1650–1660.
<https://ulilalbabainstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/4145>
- Yunis, R., & Telaumbanua, K. (2015). Analisis Elemen Struktur Pada Komponen It Governance Untuk Perguruan Tinggi. *Jurnal Sifo Mikroskil*, 16(1).
<https://doi.org/10.55601/Jsm.V16i1.188>