

# ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KOTA PRABUMULIH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Ajeng Kusuma Ramadhani

NPP. 28.0328

*Asdaf Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur*

Email: ajengkr99@gmail.com

## ABSTRACT

*The implementation of bureaucratic reform must be supported by a professional state civilian apparatus. To obtain a professional apparatus, an apparatus with educational qualifications and competencies that are linear to the position they occupy is needed. This can be started by planning the needs of employees who can meet the needs of the organization. Planning for staff needs at the Food Security Service of Prabumulih City, South Sumatra Province, has said to be lacking, both in terms of quality and quantity. The research objective was to determine the results of job analysis and workload analysis in planning employee needs, constraints and obstacles, as well as efforts to improve planning for employee needs. The benchmarks for job analysis used the theory of Hasibuan with job description indicators and job requirements, while workload analysis assessments used the Sedarmayanti theory with indicators of work volume and time norms.*

*This research has a qualitative study using a descriptive method with an inductive approach. Techniques for collecting data were using interviews, observation and documentation. As well as data analysis techniques, namely by using data reduction, data presentation, and concluding.*

*The results showed that the analysis of the needs of employees at the Food Security Office of Prabumulih City has not been said to be good, this can be seen from the results of interviews that the Food Security Service still lacks competent resources for the preparation of job analysis and workload analysis. The factor is due to the insufficient number of employees making existing employees required to be able to do it. Efforts to improve this were to include these employees in education and training related to job analysis and workload analysis so that in the future maximum results will be obtained.*

*Keywords: analysis, job, workload*

## ABSTRAK

Terlaksananya reformasi birokrasi tentu harus didukung oleh aparatur sipil negara yang profesional. Untuk memperoleh aparatur yang profesional diperlukan aparatur yang memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang linear dengan jabatan yang didudukinya. Hal tersebut dapat dimulai dari perencanaan kebutuhan pegawai yang mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Perencanaan kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan dikatakan kurang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tujuan penelitian untuk mengetahui hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam perencanaan kebutuhan pegawai, kendala maupun hambatan, serta upayanya dalam meningkatkan perencanaan kebutuhan pegawai. Tolak ukur penilaian analisis jabatan menggunakan teori dari Hasibuan dengan indikator uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan, sedangkan untuk penilaian analisis beban kerja menggunakan teori Sedarmayanti dengan indikator volume kerja dan norma waktu.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Serta teknik analisis data yaitu dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian bahwa analisis kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih belum dikatakan baik, hal ini terlihat dari hasil wawancara bahwa Dinas Ketahanan Pangan masih kekurangan dalam hal sumberdaya yang kompeten untuk penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Faktornya karena jumlah pegawai yang kurang membuat pegawai yang ada dituntut untuk mampu mengerjakannya. Upaya untuk meningkatkan hal tersebut adalah dengan mengikutsertakan pegawai tersebut dalam pendidikan dan pelatihan terkait analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga kedepannya akan diperoleh hasil yang maksimal.

Kata kunci : analisis, jabatan, beban kerja

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pemerintah Indonesia dalam upayanya membangun tata kelola pemerintah yang lebih baik, memandang perlu melaksanakan reformasi birokrasi pada seluruh Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Secara bertahap, pemerintah terus memberikan perhatian pada reformasi birokrasi yang telah menjadi salah satu agenda nasional. Hal ini didukung melalui terbitnya berbagai undang-undang sebagai wujud keseriusan pemerintah dalam membuat landasan birokrasi di Indonesia.

Tujuan utama dilaksanakannya reformasi birokrasi ialah untuk menciptakan aparatur sipil negara yang profesional, berkarakter, berintegritas, berkinerja tinggi, dan bebas korupsi, kolusi serta nepotisme. Terlaksananya reformasi birokrasi tentu harus didukung oleh aparatur sipil negara yang profesional. Untuk memperoleh aparatur yang profesional diperlukan aparatur yang memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang linear dengan jabatan yang didudukinya. Hal tersebut dapat dimulai dari perencanaan kebutuhan pegawai yang mampu memenuhi kebutuhan organisasi.

Ketersediaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (*rightsizing*) baik secara kualifikasi maupun kompetensi akan mendukung pemberian layanan yang cepat, tepat, efektif dan efisien kepada masyarakat. Ketersediaan pegawai tersebut tentu diawali dari perencanaan kebutuhan yang tepat. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 56 ayat 1 menjelaskan bahwa setiap instansi Pemerintah baik pusat maupun daerah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan kebutuhan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil

berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Perencanaan kebutuhan tersebut kemudian lebih rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 94 ayat (2).

Komitmen pemerintah untuk memperbaiki proses perencanaan kebutuhan pegawai kemudian ditunjukkan dengan terbitnya peraturan terbaru mengenai petunjuk pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang semula diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75 Tahun 2004 tentang Perhitungan Kebutuhan Formasi berdasarkan Analisis Beban Kerja yang sekarang diringkas kedalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Penyusunan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja memiliki tujuan untuk mewujudkan *outcome* organisasi. Selain peta jabatan, hasil analisis jabatan, serta analisis beban kerja, setiap instansi pemerintah diminta untuk mengusulkan kebutuhan formasi ASN. (<https://www.menpan.go.id/>)

## 1.2 Permasalahan

Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih merupakan salah satu instansi pemerintah di Kota Prabumulih dengan tugas merumuskan, melaksanakan kebijakan terkait ketahanan pangan bagi Kota Prabumulih. Berdasarkan wawancara singkat melalui aplikasi *Whats App*, dan diketahui bahwasannya Dinas Ketahanan Pangan belum memiliki tenaga analis. Jumlah pegawai yang kurang tentu akan mempengaruhi beban kerja pegawai lainnya yang dapat menjadi *over capacity*. Kekurangan tenaga kerja dengan banyaknya pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan bagi tenaga kerja baik secara fisik maupun psikologis.. Selain itu, berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh Kasubbag umum tersebut bahwa dalam perhitungan kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan belum maksimal sehingga diperlukan suatu perhitungan jumlah kebutuhan pegawai secara benar untuk mencapai kata ideal berdasarkan hasil analisis jabatan dan hasil analisis beban kerja di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih.

Fenomena yang terjadi di atas, yang mana telah dilaksanakannya analisis kebutuhan pegawai guna mendapatkan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh Dinas Ketahanan Pangan , namun ternyata tidak berjalan dengan baik.

## 1.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian terdahulu terkait analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai. Chakim (2013) dengan judul Analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai (Studi Kasus di Sekar Sari Farm dan Swalayan Pada Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan Nongkojajar). Jenis pendekatan penelitian kuantitatif, populasi penelitian terdiri dari 27 karyawan namun sampel yang diambil adalah 7 orang karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan kontradiksi atas beban kerja yang harus diemban karyawan, berdasarkan analisis seharusnya terdapat 5 orang pegawai, namun pada faktanya pegawai yang ada orang, sehingga pihak manajemen harus mengkaji kembali kebutuhan pegawai pada KPSP Setia Kawan Nongkojajar.

Penelitian Muchrasyah, dkk melakukan penelitian tentang Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian (PUSTAKA) (2016), Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis waktu kerja efektif dan menganalisa jumlah pegawai yang dibutuhkan pada tingkat staf yang ideal di PUSTAKA dengan menggunakan keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no 75 tahun 2004. Permasalahan yang dihadapi adalah profesionalisme pegawai masih belum sepenuhnya terpenuhi, karena banyak terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya, sehingga perlu dilakukan perhitungan jumlah pegawai

yang ideal berdasarkan analisis beban kerja pada unit kerja PUSTAKA. Berdasarkan hasil penelitian dari sembilan sub bagian di unit kerja PUSTAKA, hanya sub bagian bidang publikasi yang ideal, sedangkan untuk sub bagian kepegawaian, bagian RTP, bagian evaluasi dan pelaporan serta bagian tata kelola teknologi informasi terdapat kelebihan satu - dua pegawai dan empat sub bagian lainnya kekurangan satu pegawai dengan 237 hari kerja efektif selama setahun.

Penelitian Harahap, dkk tentang analisis kebutuhan tenaga kerja mandor panen di PT. Salim Ivovas Pratama Sungai Dua Estate melalui analisis beban kerja (2019). Diketahui permasalahan yang ada adalah karena belum tercapainya target produksi panen sehingga perlunya dilakukan penelitian jumlah kebutuhan mandor sebagai upaya mendukung keberhasilan pencapaian target produksi yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan secara keseluruhan kebutuhan mandor sebanyak 15 orang sementara saat ini jumlah mandor yang ada sejumlah 18 orang, sehingga terdapat kelebihan 4 orang mandor.

#### **I.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam analisis kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, dengan menggunakan indikator yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yaitu menggunakan teori analisis jabatan dan analisis beban kerja yang kemudian dikaitkan dengan peraturan yang mengatur .

#### **I.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam analisis kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan.

### **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan melakukan pendekatan induktif. Selain itu penulis menggunakan pengumpulan data informasi menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Data yang terkumpul penulis analisis dengan mereduksi data kemudian menyajikan data dan yang terakhir menarik kesimpulan.

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

#### **III.1 Analisis Fokus Penelitian**

Sebagaimana yang telah penulis jelaskan pada Bab II sebelumnya bahwa Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas dan dalam rangka perencanaan kepegawaian secara nasional serta agar terpenuhinya jumlah, kualitas Pegawai Negeri Sipil pada setiap satuan organisasi Pemerintah Negara, maka formasi ditetapkan berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan oleh suatu organisasi Pemerintah. Oleh karena itu, maka formasi Pegawai Negeri Sipil secara Nasional ditetapkan berdasarkan formasi dari masing-masing satuan organisasi baik dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota sesuai dengan kebutuhan.

Analisis kebutuhan pegawai merupakan dasar bagi penyusunan formasi. Analisis kebutuhan pegawai adalah Suatu proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala dasar-dasar dan faktor-faktor yang telah ditentukan untuk dapat menentukan akan jumlah

dan susunan pangkat dari Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna, berhasilguna dan berkelanjutan.

Berbicara masalah kebutuhan pegawai tidak terlepas dari perencanaan sumber daya manusia yang merupakan suatu kegiatan manajemen dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai melalui proses menentukan kebutuhan yang didasarkan atas peramalan kebutuhan, mengembangkan dan mengontrol dengan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Seperti halnya untuk mengetahui terpenuhi atau tidak terpenuhinya kebutuhan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, maka perlu dilakukan analisis jabatan berdasarkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan, serta analisis beban kerja berdasarkan volume kerja dan norma waktu.

## **A. Analisis Jabatan**

### **1. Uraian Pekerjaan (Job Description)**

Uraian pekerjaan atau jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Uraian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Uraian pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan uraian pekerjaan dalam setiap organisasi.

#### **a. Pemahaman Ringkasan Jabatan**

Berkenaan dengan ringkasan jabatan atau juga disebut dengan uraian pekerjaan setiap unit pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, adapun hasil wawancara pada hari Senin, 11 Januari 2021 pukul 10:03 WIB dengan Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, Ibu Sumarti, SP :

“Ringkasan jabatan sudah jelas, dan namun belum sepenuhnya di pahami oleh setiap pegawai. Kondisi dinas ini kan tergolong baru, sehingga kami juga masih berusaha menata termasuk memberi pemahaman kepada para pegawai mengenai tupoksi masing-masing. Kadang pegawai masih ada yang suka lupa jika tugas itu menjadi tugas mereka, jadi harus sering kita ingatkan dan kita arahkan”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dan selama penelitian penulis melihat bahwa uraian pekerjaan pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih sudah jelas tertuang dalam analisis jabatan yang dimiliki oleh dinas tersebut namun belum dipahami sepenuhnya oleh seluruh pegawai sehingga perlu arahan lebih lanjut untuk tugas-tugas tertentu. Hal ini juga didukung dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, Ibu Helnita Sulistiani, S.Pi pada Selasa, 12 Januari 2021 pukul 09:11 WIB:

“Hampir seluruh pegawai dinas ini adalah pindahan dari dinas pertanian, sehingga sedikit banyak masih perlu penyesuaian. Jika dilihat secara umum mereka sudah mengerti akan tugas nya masing masing, namun memang masih perlu diingatkan juga supaya tidak ada tupang tindih saat bekerja”

Ringkasan jabatan merupakan kumpulan informasi mengenai apa-apa saja yang harus dikerjakan seseorang dalam mengemban tugasnya dalam sebuah jabatan. Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih menyusun ringkasan jabatan sudah berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan. Ringkasan jabatan tersebut telah memuat seluruh informasi yang harus diketahui oleh setiap pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, namun kendalanya adalah adanya beberapa pegawai yang masih belum mengerti kegunaan dan

fungsi dari ringkasan jabatan tersebut sehingga mereka belum paham sepenuhnya mengenai ringkasan jabatan yang termuat dalam analisis jabatan.

**b. Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab**

Hubungan tugas dan tanggung jawab yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antara jabatan di dalam organisasi. Berkenaan dengan hubungan kerja dengan jabatan lain, maka lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil wawancara penulis pada Senin 11 Januari 2021 pukul 10:14 WIB dengan Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, Ibu Sumarti, SP :

“Hubungan kerja setiap bidang di Dinas ini sudah cukup baik ya. Jenjang birokrasi di dinas ini juga sudah berjalan dengan baik, setiap pekerjaan yang ada akan diselesaikan berdasarkan jabatannya masing masing kemudian antar bidang juga saling berkoordinasi untuk menyelesaikannya”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, selama penelitian penulis melihat bahwa setiap jabatan di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih saling berhubungan satu sama lain, setiap bidang memiliki hubungan kerja terutama dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, setiap pegawai juga memiliki rasa tanggung jawab yang sangat baik terhadap pekerjaan yang di tugaskan kepadanya hal ini sejalan dengan pernyataan Kepala Sub Bagian Umum Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, Ibu Helnita Sulistiani, S.Pi pada Selasa 12 Januari 2021 pukul 09:26 WIB yang mengemukakan bahwa:

“Semua pegawai selama ini memiliki hubungan yang sangat baik antar jabatan-jabatan yang ada. Mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab. Semua hasil kerja selalu di atas 90%. Setiap bidang saling berkaitan terutama dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan dan sasaran, kalau misalnya seperti kegiatan pemberdayaan Kelompok Wanita Tani nanti dari bidang Distribusi Dan Cadangan Pangan, Konsumsi Dan Keamanan Pangan, Ketersediaan Dan Kerawanan Pangan semuanya harus kolaborasi, in ikan artinya komunikasi antar bidang selalu terjaga dengan baik.”

Hubungan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih di sampaikan melalui analisis jabatan pada poin tugas pokok dan fungsi dan pada poin tanggung jawab. Berdasarkan hasil pengamatan kedua poin tersebut telah disusun sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan. Semua uraian mengenai tugas pokok dan fungsi sudah tertulis jelas, berikut dengan tanggung jawabnya. Dalam kenyataan di lapangan hal ini sudah di mengerti oleh seluruh pegawai sehingga mereka sudah benar-benar paham tentang apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi yang kemudian menjadi tanggung jawab mereka.

**c. Hubungan Tugas dan Jabatan**

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tugas dan pekerjaan telah diuraikan pada setiap jabatan dan tugas itulah yang harus dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan dalam hal ini pemegang jabatan. Berkenaan dengan seperti apa tindakan pegawai ketika terdapat pekerjaan pada bagian lain yang harus pula dilakukan. Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 11 Januari 2021 pukul 10:23 WIB, Ibu Sumarti, SP mengatakan bahwa:

“Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan ini saling membantu antar bidang yang membutuhkan, tetapi ada yang dinamakan skala prioritas, pekerjaan yang mendesak tentu akan lebih didahulukan.”

Kemudian diperkuat lagi oleh Kepala Sub Bagian Umum Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Selasa, 12 Januari 2021 Pukul 09:32 WIB, Ibu Helnita Sulistiani, S.Pi yang mengatakan bahwa:

“Sesuai pengamatan saya selama ini, setiap pegawai pada masing-masing bidang saling membantu, tetapi mereka terlebih dahulu mengutamakan terselesaikannya tugas

dan tanggung jawab pada bagiannya dulu baru menyelesaikan pekerjaan pada bidang lain”.

Dengan melihat hasil wawancara secara keseluruhan dan berdasarkan hasil pengamatan, penulis menyimpulkan bahwa uraian pekerjaan pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih saat ini telah diuraikan secara jelas dan setiap pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi yang diterima. Para pegawai juga tetap saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi setiap pegawai lebih memprioritaskan pekerjaan pada bagiannya.

## 2. Uraian Pekerjaan (Job Description)

Persyaratan pekerjaan/jabatan diperoleh dari uraian jabatan yang menitikberatkan pada syarat-syarat mengenai orang yang diperlukan untuk memegang suatu jabatan dan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Persyaratan jabatan banyak digunakan sebagai dasar untuk pencarian calon pegawai, penempatan, pemindahan dan kenaikan jabatan. Banyak hal yang perlu diperhatikan untuk menempatkan pegawai dalam suatu jabatan diantaranya yaitu indikator yang penulis jadikan sebagai alat ukur antara lain:

### a. Latar Belakang Pendidikan

Memperhatikan tingkat pendidikan seseorang sudah menjadi hal yang sangat penting dalam penempatan pegawai agar pegawai bekerja sesuai dengan kompetensinya. Berkenaan dengan seperti apa formasi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 18 Januari 2021 Pukul 14:15, Ibu Suranti, SP yang mengatakan bahwa:

“Dinas Ketahanan Pangan ini termasuk dinas baru yah, jadi dari awal sudah disusun supaya latar belakang pendidikan pegawainya semua linear dengan jabatannya disini, dan alhamdulillah dari awal sampai sekarang semua pegawai disini pendidikannya memang sudah sesuai.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, penulis menyimpulkan bahwa jika dilihat dari latar belakang pendidikan, formasi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih sudah sepenuhnya sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam analisis jabatan.

Senada dengan yang diungkapkan oleh Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin 11 Januari 2021, Pukul 10:37 WIB, Ibu Sumarti, SP. mengatakan bahwa:

“Penempatan pegawai saat ini sepenuhnya sudah sesuai dengan latar pendidikannya masing-masing dan saya rasa ini termasuk pencapaian yang baik di Dinas ini.”

Pada saat ini, semua Lembaga baik pemerintah pusat maupun daerah sedang di dorong untuk mewujudkan sistem merit dalam pelaksanaan pemerintahan, dimana salah satunya adalah setiap pemangku jabatan harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih yang dibentuk tahun 2016 telah melaksanakan poin tersebut, sehingga pada analisis jabatan poin kualifikasi jabatan sudah terealisasi oleh dinas ini.

### b. Kemampuan/Kompetensi

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Kemampuan seorang pegawai dapat dilihat saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, melihat kesulitan atau kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai saat menyelesaikan pekerjaan. Berkenaan dengan hal tersebut hasil wawancara penulis pada

Selasa, 12 Januari 2021 pukul 09:36 WIB dengan Kepala Sub Bagian Umum juga mengatakan bahwa:

“Dari pengamatan saya selama ini, kemampuan pegawai terutama dalam melaksanakan tupoksi pegawai jarang mengalami kesulitan, juga tidak ada kendala-kendala yang begitu berarti, paling ketika pekerjaan tiba-tiba banyak nanti ada pegawai yang dari bidang lain yang ikut membantu, maklum memang jumlah pegawai di Dinas ini memang sangat sedikit dibanding dinas lainnya”

Hasil wawancara tersebut juga senada dengan apa yang dikatakan oleh Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 11 Januari 2021 10:42 WIB, Ibu Sumarti, SP:

“Sejauh ini pegawai jarang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas karena mereka sudah mengerti mengenai tupoksi yang telah diberikan, kendala-kendala hampir tidak ada, kadang-kadang saja memang beberapa pegawai harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tapi kompetensi harus tetap terus kita tingkatkan, sudah menjadi PR kami untuk mendorong para pegawai untuk mengikuti diklat-diklat untuk menambah kemampuannya, karena seperti yang adek lihat bahwa kebanyakan pegawai disini hanya mengikuti diklat lpj saja yang tentu ini tidak cukup untuk menjadi modal pegawai dalam melaksanakan tugas untuk kedepannya.”

Seseorang yang ditempatkan pada suatu jabatan tertentu haruslah memperhatikan kompetensi yang dimiliki seseorang yang terdiri atas tingkat keahliannya yang dilihat dari pelatihan-pelatihan yang diikuti serta pengalaman yang dapat dilihat dari pengalaman menduduki jabatan sebelumnya dan lamanya bekerja.

Berkenaan dengan kemampuan/kompetensi pegawai, maka lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 11 Januari 2021 pukul 10:47 WIB, Ibu Sumarti, SP :

“Kalau bicara jabatan, ada jabatan struktural ada memang yang istilahnya jabatan yang staf, staf umum dan jabatan fungsional, tapi kalau untuk Dinas Ketahanan Pangan ini, jabatan fungsional itu kita memang belum ada sumber dayanya. Terus kalau jabatan struktural sejauh ini yang ditempatkan di Dinas Ketahanan Pangan oleh Baperjakat, jadi saya anggap penempatan pejabat di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih sudah sesuai dengan kompetensinya. Namun, masalah kita yaitu pada penempatan staf karena jumlah pegawai yang sangat sedikit jadi untuk staf belum bisa memenuhi seluruh kekosongan staf semuanya.”

Adapun mekanisme penempatan pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih telah mengacu pada syarat-syarat jabatan yang tertera dalam analisis jabatan. Namun keterbatasan jumlah pegawai membuat staf yang ada harus disebar mengisi kekosongan yang ada. Berdasarkan hasil pengamatan penulis saat pelaksanaan magang, yang paling terlihat adalah di bagian kepegawaian dimana pegawai yang menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja bukan dari pegawai yang memiliki kemampuan di bidang tersebut. Namun, Hal ini berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Pelaksana Pengadministrasi Anggaran Pada Rabu, 13 Januari 2021 pukul 08:37 WIB, Bapak Leksono Dwi Setiadi, SP, mengatakan bahwa:

“Untuk analisis jabatan dan analisis beban kerja sebenarnya saya juga masih kurang mengerti, karena saya sebelumnya belum pernah tau tentang hal itu, tapi ya karna di amanatkan kepada saya, jadi ya saya berusaha susun sebaik mungkin. Saya selama ini menyusun anjab dan abk mengacu pada dinas ketahanan pangan di kabupaten lain. Tapi baru-baru ini kan sudah keluar peraturan baru untuk penyusunan anjab dan abk, kebetulan saya juga dikasih kesempatan untuk ikut pelatihannya, jadi alhamdulillah sudah lebih paham lah sekarang.”

Sejalan dengan pernyataan tersebut Kepala Sub Bagian Umum Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada 12 Januari 2021 pukul 09:37 WIB , Ibu Helnita Sulistiani, S.Pi, menyatakan bahwa:

“Jadi memang, pegawai yang sedikit ini harus kita maksimalkan, termasuk memang yang ditugaskan untuk menyusun anjab abk ini masih terus kita dorong supaya bisa melaksanakannya dengan baik, karena anjab dan abk in ikan selalu diminta setiap tahun. Jadi harus disusun dengan baik juga, supaya kedepannya dinas ini dapat memiliki jumlah pegawai yang ideal dan dapat berjalan lebih baik lagi.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, kemudian penulis mengamati dokumen Data Urut Kepangkatan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, dan diperoleh informasi bahwa setengah dari jumlah pegawai hanya mengikuti diklat pra jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Ketahanan Pangan masih dikatakan rendah dan sangat perlu untuk ditingkatkan.

## **B. Analisis Beban Kerja**

### **1. Volume Kerja**

#### **a. Kesesuaian Beban Kerja dengan Kemampuan Kerja**

Beban kerja merupakan faktor penting dalam menghitung kebutuhan pegawai. Beban kerja ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsi unit organisasi yang selanjutnya diuraikan menjadi rincian tugas yang diselesaikan pada jangka waktu tertentu.

Berkenaan dengan Kesesuaian Kondisi Beban Kerja dengan Kemampuan Pegawai, Kepala Sub Bagian Umum Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Selasa, 12 Januari 2021 pukul 09:41 WIB, Ibu Helnita Sulistiani, S.Pi mengatakan bahwa:

“Pertimbangan untuk seseorang ditempatkan pada suatu jabatan sebenarnya sudah diatur di dalam analisis jabatan, dalam analisis jabatan kan ada uraian jabatan dan syarat- syarat jabatan. Jadi insyaAllah sudah sesuai dengan kemampuan dari masing-masing pegawai.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam menyusun analisis kebutuhan pegawai, Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih menyesuaikan dengan uraian jabatan yang ada, sehingga analisis beban kerja sudah dapat dikatakan sesuai dengan kemampuan pegawai. Mendukung pernyataan tersebut, Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 11 Januari 2021 pukul 10:50 WIB, Ibu Sumarti, SP mengatakan bahwa:

“Penempatan seorang pegawai pada suatu jabatan yang tentunya memiliki beban kerja harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kompetensi tersebut dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya, pengalaman, keahlian, bakat, dan keahlian manajerialnya, dimana hal inilah yang kemudian mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi sebisa mungkin pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Walaupun hal tersebut belum bisa terpenuhi sepenuhnya, beban kerja yang ada sudah dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis menyimpulkan bahwa uraian jabatan merupakan rincian dari beban kerja yang kemudian dijadikan sebagai landasan untuk menentukan jabatan, jenis orang dan kompetensi seperti apa yang dibutuhkan. Jadi sebisa mungkin pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Walaupun hal tersebut belum bisa terpenuhi sepenuhnya, beban kerja yang ada sudah dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

#### **b. Kesesuaian Beban Kerja dengan Jumlah Pegawai**

Berkenaan dengan Kesesuaian Beban Kerja dengan Jumlah Pegawai, Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 11 Januari 2021 pukul 10:53 WIB, Ibu

Sumarti, SP mengatakan bahwa:

“Kalau untuk Dinas Ketahanan Pangan ini Alhamdulillah semua bisa tertangani, karena kita punya uraian tugas masing-masing. Tapi sebenarnya jumlah pegawai yang ada sementara masih sedikit sekali. Setiap bidang belum ada stafnya, jadi masih suka rebutan pegawai baru. Kemudian juga untuk tenaga fungsional juga kita masih kosong, jadi memang bisa dibilang kalau jumlah pegawai masih kurang ya.”

Senada dengan hal tersebut, Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 18 Januari 2021 pukul 14:23 WIB, Ibu Suranti, SP juga mengatakan bahwa:

“Dinas ini pegawainya memang sudah sedikit kemudian ketika diisi, dua tiga tahun nanti pindah, jadi ya memang keadaannya seperti itu masih harus di tambah pegawainya. Tahun ini kita menamatkan 4 CPNS baru, namun setidaknya kita masih butuh 6 staf lagi untuk mengisi seksi-seksi lainnya yang belum kebagian staf”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis menyimpulkan bahwa Beban Kerja dan Jumlah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih masih belum seimbang dan perlu adanya penambahan pegawai. Penulis kemudian mengamati dokumen analisis beban kerja Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih dan diketahui jika kekurangan pegawai yang dibutuhkan oleh dinas ketahanan pangan saat ini yakni sebanyak enam orang staf pengelola. Sehingga dapat di ketahui bahwa beban kerja Dinas Ketahanan Pangan saat ini masih belum seimbang dengan jumlah pegawai yang ada.

## **2. Norma Waktu/Standar Waktu Kerja**

Untuk menentukan kebutuhan pegawai perlu juga diketahui besarnya waktu kerja yang digunakan oleh pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

### **a. Efektifitas dan Efisiensi Standar Waktu Kerja**

Berkenaan dengan keefektifan dan keefisienan Standar Waktu Kerja, Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 11 Januari 2021 pukul 10:55 WIB, Ibu Sumarti, SP mengatakan bahwa:

“Jadi pekerjaan itu melihat tingkat skala prioritas jadi kalau pertama mengenai jam kerja, jam kerja ini kan sudah di atur secara nasional jadi kalau kita melihat yah dianggap cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Tetapi ya kalau pekerjaan lagi banyak ya kita sama-sama lembur supaya selesai tepat waktu.”

Memperkuat pernyataan tersebut, Kepala Sub Bagian Umum Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Selasa, 12 Januari 2021 pukul 09:45 WIB, Ibu Helnita Sulistiani, S.Pi mengatakan bahwa:

“Waktu kerja dari pukul 07.30-15.30 dirasa sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Tetapi memang kalau pekerjaan lagi banyak ya harus lembur.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, penulis menyimpulkan bahwa Standar waktu kerja yang telah ditetapkan secara nasional sudah cukup efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi sewaktu-waktu pegawai diharuskan untuk bekerja lembur, hal ini disebabkan karena kurangnya jumlah pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih.

### **b. Ketepatan Waktu dalam Penyelesaian Pekerjaan**

Berkenaan dengan Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 11 Januari 2021 pukul 10:57 WIB, Ibu Sumarti, SP mengatakan bahwa:

“Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai mengerjakan pekerjaan yang merupakan prioritas terlebih dahulu, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.”

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Senin, 11 Januari 2021 pukul 11:01 WIB, Ibu Sumarti, SP, penulis menyimpulkan

bahwa pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tingkat prioritasnya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Hal ini didukung oleh pernyataan Kepala Sub Bagian Umum Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih pada Selasa, 12 Januari 2021 pukul 09:51 WIB, Ibu Helnita Sulistiani, S.Pi yang mengatakan bahwa:

“Dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari tingkat skala prioritasnya, sehingga bisa diatur waktu pengerjaannya. Pekerjaan kalau bisa diselesaikan hari ini kenapa harus ditunda besok.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, penulis menyimpulkan bahwa meskipun dengan jumlah pegawai yang masih kurang, Dinas Ketahanan Pangan mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan secara tepat waktu, dengan membuat skala prioritas terhadap penyelesaian setiap tugasnya.

### **III.2 Faktor Penghambat dalam Analisis Kebutuhan Pegawai**

#### **A. Kuantitas Sumber Daya Manusia (Aparatur)**

Sumber daya manusia menjadi faktor penting yang harus mendapatkan perhatian lebih. Banyak sedikitnya aparatur menjadi salah satu hal yang mempengaruhi penyelenggaraan pemerintahan, dalam hal ini berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang harus diselesaikan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Jumlah pegawai pada suatu perangkat daerah sangat berpengaruh terhadap penyelesaian tugasnya.

Berhasil tidaknya pemanfaatan analisis jabatan dalam perencanaan kebutuhan pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Faktor kendala dalam pemanfaatan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam perencanaan kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan, dijelaskan oleh kepala Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan pada hari hari senin 13 Januari 2021 pukul 10.25 WIB beliau menyatakan :

“Sumber daya manusia di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih masih terbatas, sehingga menyulitkan kita dalam menerapkan hasil analisis jabatan dalam kaitannya dengan penempatan pegawai negeri sipil. Menempatkan pegawai negeri sipil pada jabatan yang sesuai dengan syarat jabatan juga menjadi kendala karena sumber daya manusia yang terbatas sehingga ada beberapa jabatan yang di tempati oleh pegawai tidak sesuai dengan kompetensi serta syarat jabatan yang dimilikinya.”

Hasil wawancara tersebut menjadi alasan penulis menarik kesimpulan bahwa Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan dalam menempatkan pegawai negeri sipil yang sesuai dengan kompetensi dan syarat jabatan masih menghadapi kendala berupa sumber daya manusia yang terbatas baik dari segi kuantitas pegawai.

#### **B. Kualitas Sumber Daya Manusia (Aparatur)**

Kompetensi aparatur sangat berhubungan erat dengan tugas yang dilaksanakannya setiap hari seperti termuat dalam informasi jabatan, dimana jika sesuai maka kinerja organisasi pasti akan mengalami peningkatan. Faktor kendala selanjutnya dalam pemanfaatan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam perencanaan kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan, dijelaskan oleh kepala Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan pada hari hari senin 13 Januari 2021 pukul 10.25 WIB beliau menyatakan :

“Memang terhambatnya kita dalam penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja ini ya karena belum punya tenaga ahli yang bisa menyusun itu dengan baik dan benar.”

Hasil wawancara tersebut menjadi alasan penulis menarik kesimpulan bahwa Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan dalam menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja masih menghadapi kendala berupa sumber daya manusia

yang terbatas dari segi kualitas pegawainya agar kedepannya dalam penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dapat di sesuaikan dengan kebutuhan dinas.

### **III.3 Upaya yang dilakukan dalam Mengatasi Hambatan dalam Analisis Kebutuhan Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih**

Analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam kegiatan analisis kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan menjadi tanggung jawab seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah. Setiap kebijakan tentu ada saja yang menjadi kendala dalam implementasinya. Beberapa hal yang dilakukan Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih untuk mengatasi kendala analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam analisis kebutuhan pegawai yaitu:

#### **A. Meningkatkan Kompetensi Pegawai**

Kompetensi pegawai ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga bagian kepegawaian di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih mampu menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja bagi pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya.

#### **B. Meningkatkan Koordinasi**

Meningkatkan koordinasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Prabumulih sehingga perencanaan kebutuhan pegawai dapat disampaikan dengan baik kepada BKPSDM Kota Prabumulih selaku pihak yang menyusun kebutuhan pegawai di Kota Prabumulih.

#### **C. Mengadakan Seminar**

Mengadakan seminar ataupun sosialisasi khususnya terkait analisis jabatan agar para pegawai dapat lebih paham dengan apa yang dimaksud dengan analisis jabatan. seminar ataupun sosialisasi lebih baik dilakukan kepada seluruh pegawai, sehingga pada saat ada pelaksanaan analisis jabatan dapat terlaksana dengan baik dan dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Serta teknik analisis data yaitu dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian bahwa analisis kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih belum dikatakan baik, hal ini terlihat dari hasil wawancara bahwa Dinas Ketahanan Pangan masih kekurangan dalam hal sumberdaya yang kompeten untuk penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Faktornya karena jumlah pegawai yang kurang membuat pegawai yang ada dituntut untuk mampu mengerjakannya. Upaya untuk meningkatkan hal tersebut adalah dengan mengikutsertakan pegawai tersebut dalam pendidikan dan pelatihan terkait analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga kedepannya akan diperoleh hasil yang maksimal.

Sebagaimana yang telah penulis jelaskan pada Bab II sebelumnya bahwa Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas dan dalam rangka perencanaan kepegawaian secara nasional serta agar terpenuhinya jumlah, kualitas Pegawai Negeri Sipil pada setiap satuan organisasi Pemerintah

Negara, maka formasi ditetapkan berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan oleh suatu organisasi Pemerintah. Oleh karena itu, maka formasi Pegawai Negeri Sipil secara Nasional ditetapkan berdasarkan formasi dari masing-masing satuan organisasi baik dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota sesuai dengan kebutuhan.

Analisis kebutuhan pegawai merupakan dasar bagi penyusunan formasi. Analisis kebutuhan pegawai adalah Suatu proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala dasar-dasar dan faktor-faktor yang telah ditentukan untuk dapat menentukan akan jumlah dan susunan pangkat dari Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna, berhasilguna dan berkelanjutan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan magang dan analisis data yang telah dilakukan oleh penulis terkait analisis kebutuhan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih, maka penulis menyimpulkan bahwa analisis kebutuhan pegawai di dinas ketahanan pangan kota prabumulih melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja sudah berjalan baik, namun tak dapat dipungkiri jika masih ditemukannya hambatan pada pelaksanaannya namun beberapa hambatan tersebut sudah dapat ditanggulangi oleh Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

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

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

##### A. Buku - Buku

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Harsono. (2011). *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (1998). *Analisis Jabatan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Moekijat. (2011). *Analisis Jabatan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nazir. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sahaya, A. (2016). *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simangunsong, F. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Simangunsong, F. (2017). *Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta .  
 Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta .  
 Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta .

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara  
 Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah  
 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil  
 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan  
 Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah  
 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah  
 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan  
 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah  
 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah  
 Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 75 Tahun 2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil  
 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan  
 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil  
 Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah

## **C. Sumber Lainnya**

- <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/peta-jabatan-dan-analisis-beban-kerja-instansi-pemerintah-wajib-disampaikan-maksimal-juni-2020> (Diakses pada hari Selasa tanggal 6 Oktober 2020 pukul 19:37 WIB)  
[https://bkd.jatengprov.go.id/assets/download/Sambutan\\_Ka.\\_BKD\\_JF\\_Solo\\_10-11\\_Juli\\_2019.pdf](https://bkd.jatengprov.go.id/assets/download/Sambutan_Ka._BKD_JF_Solo_10-11_Juli_2019.pdf) (Diakses pada hari Jumat, 23 Oktober 2020 pukul 15:06 WIB)